

2023/3

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

DOSSIER THÉMATIQUE

LA QUESTION SOCIALE À L'ÉPREUVE DE L'ENVIRONNEMENT

Coordination par JÉRÔME PORTA

JÉRÔME PORTA - La question sociale à l'épreuve de l'environnement

VLADIMIR TOBÓN PERILLA - Emploi ou environnement : la transition colombienne vers une économie décarbonnée à l'épreuve de l'exploitation pétrolière

ABIGAIL OSIKI & VINCENT ONIGA - Transition juste en Afrique du Sud : les défis et opportunités pour la négociation collective

YADIRA DE LAS CUEVAS POTRONY & ONNY FAJARDO NUÑEZ - L'activité minière à Cuba ou la difficulté de concilier enjeux sociaux, droit du travail et défense de l'environnement

WILLIAM CHIAROMONTE - Protection internationale et inclusion professionnelle des migrants environnementaux en Italie : un chemin entamé, mais encore long à parcourir

SANDRA RUSSO - Les intérêts protégés par le droit du travail en France : *quid* de la valeur environnement ?

OLGA FOTINOPOULOU BASURKO, DULCE CAIROS BARRETO & EVA LOPEZ TERRADA - Les apports de la directive 2022/2464 relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises

SÉBASTIEN PARENT - L'espoir d'une justice climatique en droit du travail au Québec

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : ALGÉRIE / BÉNIN / ISRAËL

AMÉRIQUES : ARGENTINE / BRÉSIL / CANADA / CHILI / COLOMBIE / ÉTATS-UNIS / MEXIQUE / PÉROU

ASIE-OCÉANIE : CHINE

EUROPE : ALLEMAGNE / ESPAGNE / FÉDÉRATION DE RUSSIE / GRÈCE / HONGRIE / IRLANDE / ITALIE / PAYS-BAS / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / ROUMANIE / ROYAUME-UNI / SLOVÉNIE / SUISSE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Membres du Conseil scientifique

N. Aliprantis (Grèce), G.-G. Balandi (Italie), U. Becker (Allemagne), U. Carabelli (Italie), J. Carby-Hall (Royaume-Uni), A. Cissé Niang (Sénégal), L. Compa (États-Unis), W. Däubler (Allemagne), P. Davies (Royaume-Uni), M. Dispersyn (Belgique), S. Gamonal C. (Chili), A. O. Goldin (Argentine), Z. Góral (Pologne), M. Iwamura (Japon), J.-C. Javillier (France), P. Koncar (Slovénie), M. Nasr-Eddine Koriche (Algérie), A.-M. Laflamme (Canada), R. Le Roux (Afrique du Sud), A. Lyon-Caen (France), A. Monteiro Fernandes (Portugal), A. Montoya Melgar (Espagne), A. Neal (Royaume-Uni), R. Owens (Australie), C. Papadimitriou (Grèce), P.-G. Pougoué (Cameroun), M. Rodríguez-Piñero (Espagne), J.-M. Servais (Belgique), A. Supiot (France), M. Sur (Turquie), G. Trudeau (Canada), C. Vargha (Bureau International du Travail), M. Weiss (Allemagne), A. Zheng (Chine).

Directeur de la publication

Philippe Martin, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Rédactrice en Chef

Isabelle Daugareilh, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Rédacteur en Chef adjoint

Alexandre Charbonneau, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Chargée d'édition

Marie-Cécile Clément, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Mise en page

Corinne Blazquez, Maison des Sciences de l'Homme de Bordeaux (MSHBx /UAR 2004).

Membres du Comité éditorial

Pablo Arellano Ortiz (Organisation Internationale du Travail - Université Pontifica de Valparaiso PUCV - Chili), Jérôme Porta (COMPTRASEC - Université de Bordeaux - France), Eri Kasagi (CNRS - Université de Tokyo - Japon), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell - États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Yuki Sekine (Université de Kobé - Japon), Achim Seifert (Université Friedrich Schiller de Jéna - Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales

■ **AFRIQUES** : D. Collier-Reed (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum et G. Makoudote (Bénin), E. Tapsoba et H. Traoré (Burkina-Faso), V. Yenpelda (Cameroun), U. Seri (Côte d'Ivoire), C. Nyngone Mayaza (Gabon), L. Lurie et E. Edo (Israël), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), M. B. Niang et M. Gaye (Sénégal), N. Mzid et K. Baklouti (Tunisie).

■ **AMÉRIQUES** : D. Ledesma Iturbide et J. P. Mugnolo (Argentine), A. V. Moreira Gomes, S. Machado et J. Sarmiento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), A. Ahumada Salvo et S. Gamonal C. (Chili), K. Hartmann Cortes et V. Tobon Perilla (Colombie), R. L. Lieberwitz et R. Garcia (États-Unis), G. Mendizábal Bermúdez et E. López Pérez (Mexique), M. K. Garcia Landaburu et G. Boza Pró (Pérou), H. Fernández Brignoni et H. Barretto Ghione (Uruguay).

■ **ASIE-OCÉANIE** : D. Tracey (Australie), A. Zheng (Chine), J. Park et I. Dahea Lee (Corée du Sud), S. Dake, M. Iwamura, E. Kasagi, H. Nagano, Y. Sekine et Y. Shibata (Japon).

■ **EUROPE** : U. Becker et J. Brockmann (Allemagne), V. De Greef (Belgique), A. Mileva et Y. Genova (Bulgarie), C. Jacqueson (Danemark), F. Fernández Prol (Espagne), E. Serebryakova et A. Alexandrova (Fédération de Russie), P. Fleury, M. Labarthe, M. Ribeyrol-Subrenat et P. Vanpeene (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), Z. Petrovics (Hongrie), C. Murphy et L. Ryan (Irlande), A. Mattei et S. G. Nadalet (Italie), B. Bubilaityte Martisiene et G. Tamašauskaitė (Lituanie), N. Gundt et S. Montebovi (Pays-Bas), A. Musiała (Pologne), T. Coelho Moreira et A. Monteiro Fernandes (Portugal), M. Stefko (République Tchèque), F. Rosioru (Roumanie), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), F. Bojić et L. Kovačević (Serbie), S. Bagari et B. Kresal (Slovénie), P. Ramsjö (Suède), J.-P. Dunand et A.-S. Dupont (Suisse), K. Dožan Yenisey et M. Sur (Turquie).

REVUE

2023/3

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

International Association of Labour Law Journals - IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre de l'« *International Association of Labour Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labor Law (Australie)
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
Diritto delle Relazioni Industriali (Italie)
Diritti lavori mercati (Italie)
E-journal of International and Comparative Labour Studies (Italie)
Employees & Employers - Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (OIT)
Japan Labor Review (Japon)
Labour and Social Law (Biélorussie)
Labour Society and Law (Israël)
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale - RGL (Italie)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labor Law Review (Hongrie)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale (France)
Revue de Droit du Travail (France)
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

DOSSIER THÉMATIQUE

LA QUESTION SOCIALE À L'ÉPREUVE DE L'ENVIRONNEMENT

COORDINATION PAR JÉRÔME PORTA

JÉRÔME PORTA

La question sociale à l'épreuve de l'environnement

VLADIMIR TOBÓN PERILLA

Emploi ou environnement : la transition colombienne vers une économie décarbonnée à l'épreuve de l'exploitation pétrolière

ABIGAIL OSIKI & VINCENT ONIGA

Transition juste en Afrique du sud : les défis et opportunités pour la négociation collective

YADIRA DE LAS CUEVAS POTRONY & ONNY FAJARDO NUÑEZ

L'activité minière à Cuba ou la difficulté de concilier enjeux sociaux, droit du travail et défense de l'environnement

WILLIAM CHIAROMONTE

Protection internationale et inclusion professionnelle des migrants environnementaux en Italie : un chemin entamé, mais encore long à parcourir

SANDRA RUSSO

Les intérêts protégés par le droit du travail en France : *quid* de la valeur environnement ?

OLGA FOTINOPOULOU BASURKO, DULCE CAIROS BARRETO & EVA LOPEZ TERRADA

Les apports de la directive 2022/2464 relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises

SÉBASTIEN PARENT

L'espoir d'une justice climatique en droit du travail au Québec

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

ALGÉRIE - CHAKIB BOUKLI HACÈNE

BÉNIN - BERTIN M. QUENUM

ISRAËL - LILACH LURIE

AMÉRIQUES

ARGENTINE - JUAN PABLO MUGNOLO

BRÉSIL - SIDNEI MACHADO

CANADA - GILLES TRUDEAU

CHILI - SERGIO GAMONAL C.

COLOMBIE - KEVIN HARTMANN CORTES

ÉTATS-UNIS - RISA L. LIEBERWITZ

MEXIQUE - GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ

PÉROU - GUILLERMO BOZA PRÓ

ASIE-OCÉANIE

CHINE - AIQING ZHENG

EUROPE

ALLEMAGNE - ROMAN RICK SALLABA

ESPAGNE - FRANCISCA FERNÁNDEZ PROL

FÉDÉRATION DE RUSSIE - ANNA ALEKSANDROVA

GRÈCE - COSTAS PAPADIMITRIOU

HONGRIE - ZOLTÁN PETROVICS

IRLANDE - CAROLINE MURPHY & LORRAINE RYAN

ITALIE - ALBERTO MATTEI

PAYS-BAS - SASKIA MONTEBOVI

RÉPUBLIQUE DE SERBIE - FILIP BOJIĆ

ROUMANIE - FELICIA ROSIORU

ROYAUME-UNI - JO CARBY-HALL

SLOVÉNIE - SARA BAGARI

SUISSE - ANNE-SYLVIE DUPONT



ACTUALITÉS JURIDIQUES
INTERNATIONALES



FELICIA ROȘIORU

UNIVERSITÉ BABES-BOLYAI, CLUJ-NAPOCA

LA RÉFORME DU DIALOGUE SOCIAL EN ROUMANIE : DE VÉRITABLES GARANTIES POUR LA LIBERTÉ SYNDICALE ?

Le changement législatif récent le plus important en Roumanie concerne la réforme du dialogue social. La nouvelle loi n°367 du 19 décembre 2022 sur le dialogue social¹ est en effet entrée en vigueur à Noël. Cette réforme du dialogue social a été menée suite à l'introduction de cet objectif dans le Plan de relance et de résilience de la Roumanie, rendu nécessaire pour améliorer « la négociation collective et le fonctionnement global du dialogue social dans le pays »², conformément aux recommandations de l'Organisation Internationale du Travail.

Les principaux objectifs de la réforme visaient à renforcer le rôle du dialogue social, particulièrement en ce que concerne l'établissement des salaires ; à encourager la participation des partenaires sociaux dans ce processus, y compris la mise à jour avec le taux d'inflation³ ; à garantir la consultation des partenaires sociaux (par les employeurs comme par le législateur) et l'organisation de négociation collectives substantielles et menées en temps utile⁴. Pourtant, la nouvelle loi ne pourra être appliquée qu'après la délimitation légale des secteurs de la négociation collective, au niveau desquels des conventions collectives peuvent être conclues.

Outre l'incertitude concernant les secteurs de la négociation collective, la nouvelle loi contenait une série d'incohérences entre ses dispositions, voire des normes contradictoires, qui affectaient la prévisibilité de la loi. De plus, certaines dispositions légales liées à la compétence des tribunaux ou aux documents qui doivent leur être soumis, n'étaient pas claires, ce qui a rendu nécessaire la révision de la loi sur le dialogue social à travers l'Ordonnance d'urgence du Gouvernement n°42 du 24 mai 2023⁵.

1 La loi n°367 du 19 décembre 2022 sur le dialogue social a été publiée dans le *Moniteur Officiel* n°1238 du 22 décembre 2022 et est entrée en vigueur le 25 décembre 2022.

2 Commission Européenne, *Analyse du plan de relance et de résilience de la Roumanie*, Bruxelles, 27 septembre 2021 SWD (2021) 276 final, p. 40.

3 Plan de relance et de résilience de la Roumanie, Composante C13 Réformes sociales (Pilier V. Santé et résilience économique, sociale et institutionnelle), p. 66.

4 Plan de relance et de résilience de la Roumanie, Composante C14, La bonne gouvernance, Pilier V. Santé et résilience économique, sociale et institutionnelle, visant à réformer le secteur public, accroître l'efficacité de la justice et renforcer les capacités des partenaires sociaux.

5 Ordonnance d'urgence du Gouvernement n°42 du 24 mai 2023, publiée dans le *Moniteur Officiel* n°459 du 25 mai 2023.

I - LE CONTEXTE DE L'ADOPTION DE LA NOUVELLE LOI N°367 DU 19 DÉCEMBRE 2022 SUR LE DIALOGUE SOCIAL

La loi sur le dialogue social a été adoptée rapidement étant donné que le point n°449 du Plan national de relance et de résilience prévoyait son entrée en vigueur en 2022, et que les commentaires techniques du Bureau International du Travail, demandés par le Gouvernement roumain, n'ont été reçus qu'en octobre 2022.

Depuis 2011, plusieurs réformes du dialogue social ont été mises en œuvre en Roumanie, sans succès. De fait, l'ancienne loi sur le dialogue social n°62/2011 avait été adoptée dans un contexte de crise économique, et affaiblissait considérablement la négociation collective et le rôle des partenaires sociaux. Les critères de représentativité des syndicats ont ainsi été modifiés en 2011, s'avérant plus stricts au niveau de l'entreprise : plus de la moitié des salariés de l'entreprise devaient adhérer au syndicat pour que celui-ci soit reconnu comme représentatif, contre seulement un tiers dans la réglementation antérieure. En l'absence de syndicat représentatif, la loi prévoyait la possibilité de mener la négociation collective avec des représentants élus du personnel, à l'exclusion des syndicats non-représentatifs existants dans l'entreprise. La possibilité de conclure des accords interprofessionnels (appelé en Roumanie « contrat collectif de travail national ») a été supprimée et les effets des conventions collectives de secteur (branche) ont été limités ; à partir de 2011, ces dernières produisaient des effets uniquement pour les salariés des employeurs affiliés aux fédérations patronales signataires, alors qu'auparavant elles étaient d'effets *erga omnes*. Un mécanisme d'extension des effets de la convention collective au niveau de l'ensemble du secteur était certes prévu par la loi, mais il n'a jamais été utilisé en pratique.

Dans ce contexte, plusieurs recommandations ont été adressées à la Roumanie par l'Organisation Internationale du Travail, en 2015, 2018 et 2022. Elles visaient notamment la nécessité d'une protection adéquate contre les actes de discrimination antisyndicale, en droit et en pratique, le système du négociateur exclusif (qui conduit, dans le processus de négociation collective, à l'exclusion, par les représentants élus des travailleurs, des syndicats qui n'atteignent pas le seuil de représentativité) et les conditions minimales d'adhésion au syndicat.

Concernant les conditions minimales d'adhésion, la loi de 2011 imposait une exigence minimale de 15 membres fondateurs, salariés de la même entreprise, pour constituer un syndicat. Or la majorité des employeurs en Roumanie sont des petites et moyennes entreprises (en 2022, 92,5 % des entreprises de Roumanie employaient moins de 15 travailleurs). Selon les données statistiques, cette exigence avait privé plus d'un million de salariés (42 % des salariés) du droit à la syndicalisation⁶. Au moment de l'adhésion, la qualité de membre du syndicat était strictement liée à la qualité de salarié de l'entreprise au sein duquel le syndicat avait été créé (ou se trouvait en cours de création), à l'exclusion des salariés retraités ou licenciés. De plus, les travailleurs indépendants et les travailleurs engagés dans des formes

6 Observation (CEACR) - 2022, 111st ILC session (2023), *Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, (No. 87)*, Romania (Ratification: 1957).

atypiques d'emploi n'avaient pas le droit de créer ou d'adhérer à un syndicat⁷ ; ils pouvaient seulement former des associations de droit civil démunies de tout rôle en matière de dialogue social.

La loi de 2011 a créé un contexte de forte baisse du champ d'application de la négociation collective dans le pays, de 100 %⁸ en 2010 à environ 15 % en 2017⁹. La négociation est prévue au niveau des entreprises de 21 salariés ou plus ; pour être représentatif au niveau de l'entreprise, le syndicat devait compter parmi ses adhérents plus de la moitié des salariés de l'entreprise (contre seulement un tiers dans la réglementation antérieure), soit un seuil très élevé.

En pratique, en Roumanie, 86% des conventions collectives étaient signées par des représentants élus des travailleurs, et seulement 14 % par des syndicats. En plus, le principe du négociateur exclusif permettait seulement à l'organisation regroupant plus de la moitié des salariés de l'entreprise de négocier des conventions collectives ayant un effet *erga omnes*. À défaut, les représentants élus des travailleurs avaient le droit à la négociation collective, au détriment des organisations syndicales minoritaires qui ne pouvaient négocier que des accords collectifs volontaires applicables à leurs adhérents. Cette situation était contraire à la Convention de l'OIT n°135 concernant les représentants des travailleurs, ratifiée par la Roumanie, selon laquelle le recours aux représentants élus ne peut servir à affaiblir la situation des organisations de travailleurs.

La loi de 2011 a été modifiée en 2016 et prévoyait qu'en l'absence de syndicat représentatif, un syndicat non représentatif pouvait participer aux négociations conjointes avec les représentants des travailleurs, à condition qu'il soit affilié à un syndicat sectoriel représentatif. En cas de désaccord entre le syndicat et les représentants élus, la convention collective ne pouvait pas être conclue. La représentation exclusive des travailleurs par leurs représentants élus n'était possible que si aucun syndicat n'était établi dans l'entreprise. Les syndicats ont souvent dénoncé l'impossibilité de contrôler la transparence du processus - organisé par l'employeur - d'élection des représentants par les salariés.

Par ailleurs, le faible champ d'application des conventions collectives, en particulier au niveau sectoriel, s'expliquait par la définition des secteurs économiques qui ne couvraient pas toutes les activités économiques de la Roumanie. De plus, la participation opportune et substantielle des partenaires sociaux aux questions liées à la politique sociale et aux réformes était limitée. La consultation avait lieu de manière formelle, au sein du Conseil économique et social et des Comités de dialogue social ; mais la stabilité et le rôle de ces institutions se sont affaiblis¹⁰. Ce cadre institutionnel de consultation n'était pas utilisé de manière adéquate et

7 Les travailleurs indépendants et les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi représentaient en 2022, environ 25,5 % de la population active totale en Roumanie : Observation (CEACR) - 2022, published 111st ILC session (2023), *op. cit.*

8 L'accord interprofessionnel (conclu au niveau national avant 2011) était applicable *erga omnes*, à tous les salariés qui travaillaient en Roumanie.

9 Comité de la liberté syndicale (CLS), 393^e rapport, mars 2021.

10 Country Specific Recommendation 2019 (Bruxelles, 5 juin 2019 COM (2019) 523 final), § 16, p. 6.

n'impliquait pas suffisamment les partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre des réformes¹¹.

Or, selon la Convention de l'OIT n°154 sur la négociation collective, ratifiée par la Roumanie, les mesures prises doivent s'assurer que « la négociation collective ne soit pas entravée par suite de l'inexistence de règles régissant son déroulement ou de l'insuffisance ou du caractère inapproprié de ces règles » ; le gouvernement a donc une responsabilité importante visant à établir un environnement propice au dialogue social¹².

II - LA LOI N°367 DE 2022 SUR LE DIALOGUE SOCIAL : UN PAS VERS UNE LIBERTÉ D'ASSOCIATION EFFECTIVE

La loi n°367 du 19 décembre 2022 sur le dialogue social vise à combler toutes les déficiences susmentionnées et à assurer, selon l'exposé des motifs, un taux de couverture de la négociation collective de 80 % des travailleurs, conformément à l'obligation faite aux Etats membres par la Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne : il leur appartient de « prévoir un cadre offrant des conditions propices à la tenue de négociations collectives, et [d']établir un plan d'action pour promouvoir les négociations collectives afin d'augmenter progressivement le taux de couverture des négociations collectives »¹³.

Les salariés, les travailleurs dépendants ou indépendants, les fonctionnaires, les membres coopérateurs, les agriculteurs et les chômeurs, ont le droit, sans aucune limitation ni autorisation préalable, de constituer et/ou d'adhérer à un syndicat. Pour constituer un syndicat, un nombre d'au moins 10 salariés d'une même entreprise, ou d'au moins 20 salariés de différentes unités (entreprises) appartenant au même secteur de négociation collective, est requis par la loi. Une personne ne peut appartenir qu'à une seule organisation syndicale chez un même employeur. En outre, certaines catégories de personnes (tels que les magistrats, les dignitaires, les personnes de statut militaire) n'ont pas le droit de constituer ou d'adhérer à un syndicat.

L'employeur a l'obligation d'inviter les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ou, à défaut, le représentant désigné par les syndicats non représentatifs, à participer aux travaux du conseil d'administration ou de tout autre organe similaire, pour les consulter sur les questions d'intérêts professionnel, économique et social ayant un impact sur les salariés. La loi prévoit également des procédures détaillées concernant l'information et la consultation des salariés sur l'évolution récente et probable des activités, la situation économique de l'entreprise, les décisions qui peuvent conduire à des changements importants dans l'organisation

11 Country Specific Recommendation 2020 (Bruxelles, 20 mai 2020 COM (2020) 523 final), § 25, p. 8.

12 Individual Case (CAS) - Discussion: 2021, Publication: 109th ILC session (2021), *Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, (No. 98), Romania (Ratification: 195)*.

13 Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne, § 25.

du travail ou dans les relations de travail, sans se limiter aux transferts d'entreprises, acquisitions, fusions, licenciements collectifs ou fermetures d'entreprise.

Pour être représentatif au niveau de l'entreprise, le syndicat doit compter parmi ses adhérents plus de 35 % des salariés ou des travailleurs¹⁴ de l'entreprise. La négociation collective est obligatoire au niveau des entreprises qui comptent au moins 10 salariés, ainsi qu'au niveau du secteur. La nouvelle loi confère l'initiative de négociation collective aux partenaires sociaux, employeur ou syndicat (la loi antérieure reconnaissait le droit d'initier la négociation collective seulement aux employeurs).

Contrairement à la législation antérieure, à présent les conventions collectives de travail peuvent prévoir la renégociation périodique de toutes les clauses convenues entre les parties. La négociation collective est prévue au niveau de l'entreprise, de groupes d'entreprises constitués volontairement, de secteur d'activité et au niveau national. Une seule convention collective peut être conclue à chaque niveau et seule la convention collective d'entreprise produit des effets *erga omnes* (pour tous les salariés ou travailleurs de l'entreprise, qu'ils soient syndiqués ou non).

Aux niveaux du secteur d'activité et national, la convention collective produit des effets seulement pour les salariés qui travaillent dans les entreprises représentées par les fédérations ou les confédérations signataires. La convention collective doit contenir des droits plus favorables aux travailleurs que la loi (représentant le niveau minimum), et que les conventions collectives conclues à un niveau géographiquement supérieur.

Conclusion

La nouvelle réglementation du dialogue social en Roumanie est trop récente pour évaluer si elle contribue effectivement à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs et à la consolidation du rôle des partenaires sociaux dans la négociation collective, et dans le dialogue social (avec les employeurs et les autorités) plus largement.

Actuellement, la négociation collective au niveau de l'entreprise contribue très peu à l'amélioration de la situation juridique des travailleurs et la négociation collective au niveau de secteur d'activité peut être facilement éludée par l'employeur s'il n'adhère pas à une fédération patronale.

En outre, même si une recommandation de l'Organisation Internationale du Travail visait à renforcer le rôle des partenaires sociaux en ce que concerne l'établissement des salaires, l'accord interprofessionnel conclu par les confédérations syndicales et patronales au niveau national, ne peut pas contenir de clauses

14 Les travailleurs dépendants sont, selon la loi, les personnes qui travaillent pour et sous l'autorité de l'employeur, sans être titulaires d'un contrat de travail. Vu que la loi ne fait pas de distinctions, pour établir la représentativité du syndicat, seront pris en compte les travailleurs dépendants et indépendants, membres du syndicat en cause et qui se trouvent dans une relation de travail avec l'employeur.

concernant le niveau du salaire brut minimum national garanti en paiement, car il est établi sur décision du gouvernement.

En revanche, la loi garantit une liberté syndicale effective à tous les travailleurs, dépendants ou indépendants, salariés, fonctionnaires, retraités ou chômeurs, marquant ainsi une nouvelle étape du dialogue social, dans laquelle les intérêts de tous ceux qui travaillent peuvent être représentés.



Les manuscrits soumis pour publication dans la *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1^{er} juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1^{er} février** (pour le premier numéro) et avant le **1^{er} septembre** (pour le troisième numéro).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme Marie-Cécile CLÉMENT

Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - 33608 PESSAC cedex FRANCE

Tél : 33(0)5 56 84 54 74

marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

ENVOI ET SÉLECTION DES MANUSCRITS

REMISE DES MANUSCRITS

Les propositions doivent être envoyées par courriel : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter (notes de bas de pages et espaces compris) :

- **40 000 caractères maximum** - pour les « Études » (n°1) et « Dossier Thématique » (n°3) ;
- **25 000 caractères** - pour la « Jurisprudence Sociale Comparée » et la « Jurisprudence Sociale Internationale » (n°2) ;
- **15 000 caractères** - pour les « Actualités Juridiques Internationales » (n°1 et n°3), « Actualités des organisations internationales » (n°2) et « Chroniques bibliographiques » (n°2).

Tous les manuscrits doivent :

- avoir un titre ;
- préciser le rattachement institutionnel de l'auteur, ses adresses postale et électronique.

Tous les manuscrits (sauf les actualités et chroniques bibliographiques) doivent également être accompagnés des éléments suivants :

- Un résumé d'environ 500 caractères en français et en anglais, ainsi que des mots-clés dans chaque langue (environ 5) permettant d'identifier le contenu de l'article.
- Les champs de recherche de l'auteur.
- Deux références bibliographiques de l'auteur (au choix).
- Les Actualités Juridiques Internationales doivent impérativement se concentrer sur un unique sujet, constituée d'une vingtaine de chroniques nationales et institutionnelles.

POLITIQUE D'ÉVALUATION : ÉVALUATION EN DOUBLE AVEUGLE

Les textes soumis à la Revue font l'objet d'une double évaluation aveugle menée par des experts indépendants.

- Dans un premier temps, les propositions d'articles sont évaluées par le Comité éditorial qui juge de la recevabilité du manuscrit.
- En cas d'acceptation, le manuscrit est soumis à l'évaluation de deux évaluateurs externes.
- Lors du retour d'évaluation, des recommandations de modifications, mineures ou majeures, peuvent être formulées à l'auteur.
- **Toutes les demandes de modifications majeures impliquent une deuxième ronde d'évaluation par les pairs.**
- Sur la base des évaluations, le Comité éditorial de la Revue prend la décision de publier ou non les manuscrits soumis.

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs.

Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en Chef et des membres du Comité éditorial, et soumise à la validation de l'auteur.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

(ÉDITEURS, REVUES, OUVRAGES)

AuR = Arbeit und Recht (Germany)
AJLL = Australian Journal of Labour Law (Australia)
AJP/PJA = Aktuelle juristische Praxis - Pratique juridique Actuelle (Suisse)
BCLR = Bulletin of Comparative Labour Relations (Belgium)
CLELJ = Canadian Labour & Employment Law Journal (Canada)
CLLPJ = Comparative Labor Law & Policy Journal (United States)
DRL = Derecho de las Relaciones Laborales (Spain)
DLM = Diritti Lavori Mercati (Italy)
E&E = Employees & Employers: Labour Law & Social Security Review (Slovenia)
EuZA = Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (Germany)
ELLJ = European Labour Law Journal (Belgium)
DLRI = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)
ILJ = Industrial Law Journal (UK)
IJCLLIR = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)
ILR = International Labour Review (ILO)
JLR = Japan Labor Review (Japan)
JCP = Juris-Classeur Périodique (France)
LD = Lavoro e Diritto (Italy)
OIT = Revue internationale de travail
PMJK = Pécsi Munkajogi Közlemények (Pecs Labour Law Journal) (Hungary)
RL = Relaciones Laborales (Spain)
RDS = Revista de Derecho Social (Spain)
RDCTSS = Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale (France)
RDT = Revue de Droit du Travail (France)
RGL = Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale (Italy)
TL = Temas Laborales (Spain)
ZIAS = Zeitschrift für ausländisches und Internationales Arbeits und Sozialrecht (Germany)

ABONNEMENTS ET TARIFS

SUBSCRIPTIONS AND RATES

SUSCRIPCIONES Y PRECIOS

TARIFS 2023

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

COMPTRASEC
UMR 5114

Mme Marie-Cécile Clément
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
FRANCE
Tél. 33(0)5 56 84 54 74

PAR AN

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANÇAIS)
1 NUMÉRO ÉLECTRONIQUE (ANGLAIS)

Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	Revue papier / Print Journal / Revista Impresa (3 numéros en français / 3 issues in french / 3 números en francés)	105 €
	Revue électronique / E-journal/ Revista Electrónica (1 numéro en anglais / 1 issue in english / 1 número en inglés)	70 €
	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 numéros en français & 1 numéro en anglais / 3 issues in french & 1 in english / 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa	40 €
	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica	70 €
	Article / Journal article / Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	2,10% France / 1,05% Outre-mer & Corse / 0% UE & hors UE	

MODE DE RÈGLEMENT / MODE DE PAYMENT / FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA

(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito) <http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue/abonnement>

BON DE COMMANDE / PURCHASE ORDER / ORDEN DE COMPRA

à / to / a : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

NB : Le paiement en ligne est à privilégier. En cas de difficulté, veuillez nous contacter à
Online payment is preferred. If you have any difficulty, please contact us at
El pago en linea se prefiere. Si tiene alguna dificultad, contáctenos a

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

Achévé d'imprimer en novembre 2023
sur les presses de l'imprimerie Aquiprint
Dépôt légal 4^e trimestre 2022
Imprimé en France

REVUE

2023/3

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est publiée par le COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS de l'Université de Bordeaux depuis 1981. Elle est diffusée quatre fois par an dans le but de contribuer au développement des analyses et des échanges sur le droit du travail et de la sécurité sociale à travers le monde. La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est membre de l'International Association of Labour Law Journals (IALLJ), réseau international d'échange d'idées et de publications en droit du travail et de la sécurité sociale.

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

Marie-Cécile CLÉMENT

COMPTRASEC - UMR CNRS 5114 - Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

E-mail : marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

Téléphone : 33 (0)5 56 84 54 74 - Télécopie : 33 (0)5 56 84 85 12

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr>

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis avant publication.

NUMÉRO PRÉCÉDENT

2023/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

L'INGÉRENCE DU JUGE DANS LA GESTION DE L'ENTREPRISE

Coordination par Gilles AUZERO et Allison FIORENTINO

Gilles AUZERO & Allison FIORENTINO - La réalité de l'immixtion du juge dans la gestion de l'entreprise

Benjamin DABOSVILLE - Le contrôle du juge sur le motif économique de licenciement - Comparaison franco-allemande

Isabelle DESBARATS - Gestion du fait religieux en milieu de travail : le juge français, garant d'un équilibre des droits

Simone Pietro EMILIANI - Le déclin du principe d'incontestabilité des choix organisationnels de l'employeur en Italie

Melda SUR - Le juge et les pouvoirs gestionnaires de l'employeur en Turquie

Jean-Paul DAUTEL - L'usage des questionnaires médicaux de préembauche au Québec

Yaroslava GENOVA - L'ingérence du juge dans la gestion de l'entreprise en Bulgarie

Matthew W. FINKIN - La Cour suprême des États-Unis face aux prérogatives managériales et à la négociation collective

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRES

HUGO BARRETTO GHIONE - Interaction, appropriation et complémentarité des normes de l'OIT sur la liberté syndicale et la grève dans l'avis consultatif OC 27/21 de la Cour interaméricaine des droits de l'homme

MARÍA GORROCHATEGUI POLO - Les droits collectifs du travail et le genre dans les systèmes interaméricain et européen des droits de l'homme

JULIETA LOBATO - Le droit de grève dans le Système interaméricain des droits de l'homme : l'affaire Extrabajadores de la Cour interaméricaine des droits de l'homme (CIDH)

ACTUALITÉS

Organisation Internationale du Travail - Organisation des Nations Unies - Union Européenne

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

J-P. LABORDE - E. von Adfamovich & M. Zernikow, *Philosophical and Sociological Reflections on Labour Law in Times of Crisis*

S. G. NADALET - P. Auvergnon & B. Lavaud-Legendre, *Violences et relations de travail - Approches de droits français, étrangers et international : Liber Amicorum Sandrine Lavoilette*

L. CASAUX-LABRUNÉE & B. GERNIGON - B. Delmas, *La compétence universelle du juge en droit du travail - Analyse de la transnationalisation du contentieux du travail*

M. TISSIER-RAFFIN - B. Lormeteau & M. Torre-Schaub, *Droit et changement climatique : Comment répondre à l'urgence climatique ? Regards croisés à l'interdisciplinaire*

J-P. LABORDE - C. Marzo et al., *Le droit social en dialogue, Mélanges en l'honneur de Marie-Ange Moreau : Européanisation, mondialisation, croisements disciplinaires*

FORTHCOMING

2023/4

STUDIES

THEMATIC CHAPTER

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

REVUE

DE DROIT COMPARÉ

DU TRAVAIL

ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

4 numéros par an

~3 éditions papier (en français)

~1 édition électronique (en anglais)

2023/1

Etudes

Actualités Juridiques Internationales

2023/2

Jurisprudence Sociale Comparée

Jurisprudence Sociale Internationale

Chronique bibliographique

2023/3

Dossier thématique

Actualités Juridiques Internationales

2023/4

Studies

Thematic Chapter

Comparative Labour Case Law

International Labour Case Law

International Legal News

Pour plus d'informations

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

Contact

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr