

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. Sarmento 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



ANNE-SYLVE DUPONT

PROFESSEURE, UNIVERSITÉ DE GENÈVE ET UNIVERSITÉ DE NEUCHÂTEL

LA RÉFORME DES RETRAITES HELVÉTIQUES

Confrontée à des problèmes identiques à ceux de ses pays voisins, à savoir l'allongement de l'espérance de vie et le vieillissement de la population, la Suisse débat depuis plusieurs années de la réforme de son système de retraites. Pour mémoire, la Suisse connaît un système de pensions en trois piliers¹. Le premier - l'assurance-vieillesse et survivants (AVS) - offre une protection universelle de base ; le deuxième - la prévoyance professionnelle - complète cette protection pour les personnes qui ont exercé une activité lucrative, en principe salariée ; le troisième pilier - la prévoyance individuelle, facultative - ne relève pas du schéma de protection sociale même si, dans l'esprit du Constituant, il concrétise le devoir de responsabilité individuelle incombant à chacune et à chacun.

Un premier projet de réforme globale des premier et deuxième piliers (« Prévoyance 2020 ») a échoué en consultation populaire le 24 septembre 2017. D'une manière générale, la population votante est réticente aux réformes législatives d'envergure trop importante, et les études conduites à l'issue du vote ont démontré que les raisons qui avaient motivé un vote négatif étaient très variées. En d'autres termes, le projet offrait trop de prise pour faire l'objet du consensus populaire nécessaire. La principale pierre d'achoppement était l'égalisation de l'âge de la retraite à 65 ans, pour les hommes comme pour les femmes. En effet, depuis le 1^{er} janvier 1997, date de l'entrée en vigueur de la précédente révision de l'AVS, l'âge de référence donnant droit aux prestations de vieillesse est, pour les femmes, fixé à 64 ans.

À la suite de cet échec, la réforme a été scindée en deux volets, les premier et deuxième piliers étant désormais traités de manière individuelle. La réforme de l'AVS, dite « AVS 21 », telle que proposée par le Gouvernement et finalisée lors des débats parlementaires, a été adoptée lors d'une consultation populaire qui s'est déroulée le 25 septembre 2022. Elle entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2024 **(I)**. La réforme du deuxième pilier, confiée dans un premier temps aux partenaires sociaux, n'a pas encore abouti **(II)**.

I - LA RÉFORME DU PREMIER PILIER (AVS)

Les deux éléments saillants de la réforme « AVS 21 » sont l'égalisation de l'âge de référence pour les hommes et pour les femmes **(A)** et la flexibilisation de la

1 Art. 111 al. 1 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse (Cst. ; RS 101) : « La Confédération prend des mesures afin d'assurer une prévoyance vieillesse, survivants et invalidité suffisante. Cette prévoyance repose sur les trois piliers que sont l'assurance-vieillesse, survivants et invalidité fédérale, la prévoyance professionnelle et la prévoyance individuelle ».

perception des prestations de vieillesse **(B)**. D'autres mesures, plus techniques, ont également été prises **(C)**, toutes dans le but de garantir la pérennisation du financement de l'assurance.

A - L'ÉGALISATION DE L'ÂGE DE RÉFÉRENCE

Lors de l'entrée en vigueur de l'AVS en 1948, l'âge de référence pour la perception de la rente de vieillesse avait été fixé de manière uniforme à 65 ans, pour les femmes et pour les hommes. À l'occasion de deux réformes, respectivement en 1957 et 1964, l'âge de référence pour les femmes avait été abaissé à 63, puis à 62 ans. Comme évoqué plus haut, il a été relevé à 64 ans en 1997, et n'avait plus été modifié depuis lors. Dans le cadre de la réforme « AVS 21 », la nécessité d'uniformiser l'âge de référence était principalement justifiée par les difficultés de financement rencontrées par le premier pilier, dans le contexte général de l'allongement de l'espérance de vie, en particulier pour les femmes. Par ailleurs, en comparaison avec la situation prévalant à la fin des années 1990, l'accès des femmes au marché du travail devait aujourd'hui être considéré comme équivalent à celui des hommes, même si des disparités salariales demeurent².

Ce point de la réforme a été le plus contesté, lors des débats parlementaires d'abord, et dans la discussion populaire ensuite. De manière intéressante, les mouvements de défense des femmes ont combattu cette égalisation alors que l'âge inférieur de référence pour les femmes est, historiquement, justifié par des motifs à connotation pour le moins patriarcale. L'abaissement de l'âge de référence à 63, puis 62 ans, a en effet été justifié par la condition physique plus faible de la femme, cette dernière étant fragilisée par les maternités et se trouvant davantage sujette à la maladie. Par ailleurs, la différence d'âge usuelle au sein d'un couple étant de l'ordre de trois ans, il était bon qu'une fois l'homme au bénéfice d'une rente de vieillesse à 65 ans, son épouse puisse à son tour jouir de la retraite à ses côtés et prendre soin de lui³. Dans les débats autour d'AVS 21, les arguments mis en avant par les opposantes et les opposants à la réforme touchaient davantage aux différences salariales, parfois importantes, qui subsistent en Suisse entre les hommes et les femmes, et qui sont une réalité. La législation en matière d'AVS ne permet toutefois pas d'agir sur les salaires ; en outre, son mécanisme redistributif profite précisément aux personnes ayant un salaire inférieur, et il est acquis que la différence entre les rentes du premier pilier versées aux hommes et aux femmes ne dépasse pas 2 %.

Quoi qu'il en soit, l'adoption de la réforme a désormais pour effet que l'âge de référence pour les femmes sera progressivement élevé à 65 ans, par paliers de trois

2 Message du Conseil fédéral du 28 août 2019 sur la stabilisation de l'AVS (AVS 21), FF 2019 5979, p. 6029.

3 Message du Conseil fédéral du 25 juin 1956 relatif à un projet de loi modifiant celle sur l'AVS, FF 1956 I 1461, p. 1492.

mois, d'ici au 1^{er} janvier 2028⁴. Les femmes de la génération dite transitoire, soit les femmes nées entre 1961 et 1969, bénéficieront de mesures de compensation : celles qui attendront, pour percevoir leur rente de vieillesse, d'avoir l'âge de référence prévu pour leur classe d'âge, auront droit, à vie, à un supplément à la rente, dont le montant dépendra de différents paramètres⁵ ; celles qui choisiront d'anticiper le versement de leur rente de vieillesse (voir ci-après) bénéficieront d'un taux de réduction plus favorable, autrement dit d'une réduction de leur rente moins importante que celle qui est légalement prévue en cas d'anticipation⁶.

B - LA FLEXIBILISATION DE LA PERCEPTION DES PRESTATIONS DE VIEILLESSE

Le système de rentes prévu par la législation sur l'AVS est un système plutôt rigide, qui n'encourage pas la flexibilisation du départ en retraite. En particulier, l'anticipation de la rente, qui peut être au maximum de deux ans, s'accompagne d'une réduction importante de cette dernière⁷, de sorte qu'en pratique, elle n'intervient que très rarement ; seules les personnes qui bénéficient de l'aide sociale en approchant de l'âge de référence ont un intérêt économique à anticiper le versement de leur rente de vieillesse, ou, éventuellement, les personnes qui ont décidé de quitter la Suisse et pourront se contenter d'un montant inférieur dans le pays dans lequel elles séjourneront. À l'inverse, l'ajournement de la rente est possible pour une durée maximale de cinq ans. Alors que les cotisations perçues après l'âge de référence ne sont plus génératrices de rentes, ces dernières sont augmentées d'un taux progressif en fonction de la durée de l'ajournement⁸. Par ailleurs, il n'est pas possible de bénéficier d'une retraite partielle en ne percevant qu'une partie des prestations de vieillesse.

La réforme AVS 21 avait notamment pour objectif de rendre plus flexible le départ en retraite, dans le but - avoué - d'encourager les travailleuses et les travailleurs à poursuivre l'exercice d'une activité lucrative au-delà de l'âge de référence. À partir du 1^{er} janvier 2024, il demeurera possible d'anticiper le versement de la rente au maximum de deux ans⁹ ; si l'anticipation doit être au moins d'une année, elle pourra ensuite se faire sur une base mensuelle, de sorte qu'il sera possible, par exemple, de percevoir la rente de vieillesse à 64 ans et deux mois.

4 L'âge de référence reste à 64 ans en 2024, passe à 64 ans et trois mois au 1^{er} janvier 2025, à 64 ans et six mois au 1^{er} janvier 2026, à 64 ans et neuf mois au 1^{er} janvier 2027, pour atteindre 65 ans dès le 1^{er} janvier 2028. Les femmes concernées sont celles qui sont nées en 1961 et après.

5 Art. 34^{bis} nLAVS, et le tableau reproduit par B. Cardinaux, « AHV 21 : Welche Änderungen bringt die Reform », RSAS 6/2022, p. 339.

6 Art. 40c nLAVS (l'abréviation « nLAVS » fait référence au texte révisé de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants [LAVS ; RS 831.10] qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2024).

7 La réduction (viagère) est de 6,8 % par année d'anticipation, soit 13,6 % pour une anticipation de deux ans.

8 Le taux d'augmentation va de 5,2 % pour un ajournement compris entre zéro et deux mois à 31,5 % pour un ajournement de cinq ans (art. 55^{ter} du règlement sur l'assurance-vieillesse et survivants [RAVS ; RS 831.101]).

9 À partir de 63 ans révolus (art. 40 al. 1 nLAVS).

On rejoint ainsi le régime applicable à l'ajournement de la rente, qui devra, comme c'est le cas aujourd'hui déjà, être d'autre moins une année, puis pourra ensuite être demandé pour n'importe quel mois. La grande nouveauté, par rapport au régime actuel, réside dans la possibilité de demander une anticipation ou un ajournement partiel, compris entre 20 et 80 % de la rente de vieillesse, avec la possibilité de procéder à une unique augmentation avant la perception de l'intégralité de la rente¹⁰. On favorise ainsi une transition progressive entre la vie active et la retraite.

La poursuite d'une activité lucrative au-delà de l'âge de référence est par ailleurs encouragée par différentes mesures : premièrement, à la demande de la personne assurée, les cotisations sociales pourront être prélevées sur l'intégralité du salaire¹¹ ; deuxièmement, contrairement à ce qui prévaut actuellement, les revenus réalisés après l'âge de référence peuvent, à la demande de la personne assurée, être pris en compte dans le calcul de la rente, ce qui peut avoir pour effet d'augmenter cette dernière¹². Finalement, les années de cotisation effectuées après l'âge de référence peuvent, à certaines conditions, combler des lacunes de cotisations antérieures et améliorer les prestations de vieillesse¹³, ce qui n'est pas non plus le cas dans le droit actuel.

C - LES AUTRES MESURES

L'objectif de la réforme « AVS 21 », soit la pérennisation du financement de l'assurance, ne pouvant être atteint avec la seule augmentation de l'âge de référence pour les femmes, le taux de la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) sera réhaussé de 0,4 points à compter du 1^{er} janvier 2024. Le produit de cette augmentation sera intégralement affecté au financement de l'AVS¹⁴. Malgré cela, le financement de l'assurance n'est garanti que jusqu'en 2032, de sorte que d'autres réformes sont à attendre pour pérenniser son existence au-delà de cette échéance¹⁵.

La réforme de l'AVS a finalement entraîné diverses modifications d'autres lois en matière d'assurances sociales, pour en assurer l'harmonisation¹⁶. Les plus

10 Il sera possible, par exemple, de toucher de manière anticipée 40 %, puis 70 % de la rente, ou alors d'ajourner 50 %, puis 30 % de la rente, avant de toucher la rente entière.

11 Actuellement, une franchise mensuelle de 1'400 frs est appliquée automatiquement (voir art. 6^{quater} RAVS).

12 Art. 29^{bis} al. 3 nLAVS.

13 Art. 29^{bis} al. 4 nLAVS.

14 Art. 102 al. 2 let. c nLAVS.

15 B. Cardinaux, « AHV 21 : Welche Änderungen bringt die Reform », *op. cit.*, p. 350. D'après les explications données par le Gouvernement en amont de la votation, le financement de l'assurance jusqu'en 2032 suppose que des moyens supplémentaires soient encore trouvés, à concurrence de 1,2 milliards de francs suisses, question qui doit être réglée lors d'une prochaine réforme (voir Explications du Conseil fédéral - consultation populaire du 25 septembre 2022, p. 29).

16 Pour le détail, voir B. Cardinaux, « AHV 21 : Welche Änderungen bringt die Reform », *op. cit.*, p. 351.

importantes sont celles du deuxième pilier, dont le but est de conserver un système de pensions articulées de manière cohérente.

II - LA RÉFORME DU DEUXIÈME PILIER

Le deuxième pilier helvétique se décompose en deux branches : le deuxième pilier obligatoire (pilier 2a) et le deuxième pilier étendu, ou sur-obligatoire (pilier 2b). Le pilier 2a est obligatoire pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs salariés réalisant un revenu suffisant, l'amélioration de la pension par l'ajout d'un pilier 2b relevant de la discrétion de l'employeur. Les lignes qui suivent concernent exclusivement le pilier 2a, relevant de la législation en matière d'assurances sociales, même si les modifications à intervenir auront nécessairement des répercussions sur les conditions pratiquées par les caisses de pensions pour le pilier 2b.

Pour les motifs de cohérence esquissés à l'instant, l'entrée en vigueur d'« AVS 21 » entraînera la modification de la loi sur la prévoyance professionnelle (LPP), notamment en fixant là aussi un âge de référence uniforme (65 ans) pour les femmes et pour les hommes. Des mécanismes minimaux permettant une retraite flexible et partielle, selon le même schéma que celui de l'AVS, seront introduits dans la prévoyance obligatoire ; actuellement, les retraites flexibles et partielles sont réservées aux personnes bénéficiant d'un pilier 2b. Finalement, les caisses de pension seront tenues d'affilier les personnes qui poursuivent une activité lucrative après l'âge de référence, la loi prévoyant actuellement la fin automatique de la couverture d'assurance au moment d'atteindre l'âge de référence.

Au-delà de cette indispensable harmonisation, la véritable réforme du deuxième pilier reste à faire. Connue notamment pour être défavorable aux personnes travaillant à temps partiel, aux personnes cumulant les petits salaires, et, donc, principalement aux femmes, la prévoyance professionnelle doit être repensée pour, d'une part, permettre des pensions plus égalitaires, et, d'autre part, pour assurer sa pérennité. En plus des problèmes déjà évoqués, en particulier l'allongement de l'espérance de vie, la prévoyance professionnelle, qui tire environ un quart de ses revenus des placements sur les marchés financiers, doit s'adapter à des rendements depuis longtemps inférieurs, et de beaucoup, à ceux dont elle bénéficiait dans les années 1980, lorsqu'elle a été mise en place.

Le projet de réforme adopté par le Parlement le 17 mars 2023 (« LPP 21 ») prévoit par conséquent la baisse du niveau des rentes, ainsi que différentes mesures censées améliorer la couverture des personnes travaillant à temps partiel ou cumulant des emplois¹⁷. Ces mesures sont toutefois jugées largement insuffisantes par les personnes concernées et par celles qui les défendent. De fait, un référendum lancé par les milieux syndicaux et les partis de gauche a abouti, de sorte que la réforme devra faire l'objet d'un vote populaire.

17 Pour un résumé, voir <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/bv/reformen-und-revisionen.html>

Conclusion

La réforme des retraites helvétiques est donc un chantier en cours. Une première étape importante a été franchie avec l'entrée en vigueur de la réforme du premier pilier et l'uniformisation de l'âge de référence pour les femmes et pour les hommes. En revanche, les très faibles concessions, dans le deuxième pilier, en faveur des personnes dont le parcours professionnel n'est pas celui d'un emploi unique à plein temps, témoignent du chemin qu'il reste à parcourir pour avoir un système de pensions décent compte tenu d'un monde du travail dont la réalité ne cesse d'évoluer.



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

Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

PAR AN

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

		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