

2021/3

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

DROITS DU TRAVAIL ET SYSTÈMES NATIONAUX DE PROTECTION SOCIALE AU PRISME DE LA CRISE SANITAIRE. ADAPTATIONS OU CHANGEMENTS PROFONDS ? Coordination par **Loïc LEROUGE**

ÉVALUATION DES RISQUES SUR LES LIEUX DE TRAVAIL ET COVID-19 : LES MODÈLES ANGLAIS ET SUÉDOIS (ET LEURS LIMITES)

PETER ANDERSSON & TONIA A. NOVITZ

SANTÉ AU (TÉLÉ)TRAVAIL : QUELLES LEÇONS TIRER DE L'EXPÉRIENCE BELGE POUR GÉRER L'APRÈS-CRISE, VOIRE UNE PROCHAINE PANDÉMIE ?

VALÉRIE FLOHIMONT

LA LÉGISLATION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL EN AUSTRALIE À L'AUNE DE LA PANDÉMIE DE COVID-19

ELIZABETH BLUFF & RICHARD JOHNSTONE

LICENCIEMENTS ABUSIFS DURANT LA PANDÉMIE DE CORONAVIRUS : RÉPONSES CRÉATIVES DE LA COMMISSION AUSTRALIENNE DU TRAVAIL ÉQUITABLE

GABRIELLE GOLDING

LES ENJEUX JURIDIQUES DU TRAVAIL À DISTANCE DANS LE CONTEXTE IRLANDAIS

CAROLINE MURPHY & LORRAINE RYAN

LA PROTECTION SOCIALE EN ITALIE DURANT LA PANDÉMIE : UNE APPROCHE GLOBALE, ÉVOLUTIVE ET CONTINUE

EDOARDO ALES

TRANSFORMATIONS DU DROIT SOCIAL EN GRÈCE PENDANT/POST PANDÉMIE

VAGELIS KOUMARIANOS

LE CHÔMAGE AU TEMPS DE LA COVID : LE RÉGIME CANADIEN D'ASSURANCE-CHÔMAGE SURVIVRA-T-IL À LA PANDÉMIE ?

LUCIE LAMARCHE

COMPARAISON BRITANNIQUE DES TENTATIVES DE PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES AU PRISME DE LA PANDÉMIE : VERS UN NOUVEL ÉQUILIBRE ENTRE ACTEURS PUBLICS ET PRIVÉS ?

CLAIRE MARZO

LE REVENU MINIMUM VITAL : UNE NOUVELLE PRESTATION NON CONTRIBUTIVE DU SYSTÈME DE SÉCURITÉ SOCIALE ESPAGNOL

SILVIA FERNÁNDEZ MARTÍNEZ

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : ALGÉRIE

AMÉRIQUES : ARGENTINE / CHILI / ÉTATS-UNIS

ASIE-OCÉANIE : AUSTRALIE / JAPON

EUROPE : FÉDÉRATION DE RUSSIE / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / ROYAUME-UNI / 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 d'Aquitaine (MSHA).

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 Bordeaux - France), 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 Iéna - Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales

■ **AFRIQUES** : A. Govindjee et K. Malherbe (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum (Bénin), P. Kiemde et H. Traoré (Burkina-Faso), P.-E. Kenfack (Cameroun), S. Yao Dje et D. Koffi Kouakou (Côte d'Ivoire), P. Kalay (République Démocratique du Congo - Congo Kinshasa), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), I. Yankhoba Ndiaye et M. Gaye (Sénégal), N. Mzid et A. Mouelhi (Tunisie)

■ **AMÉRIQUES** : A. O. Goldin, D. Ledesma Iturbide et J. P. Mugnolo (Argentine), A. V. Moreira Gomes, S. Machado et J. Sarmiento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, A.-M. Laflamme, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), P. Arellano Ortiz et S. Gamonal C. (Chili), C. Castellanos Avendano, A. N. Guerrero et V. Tobon Perilla (Colombie), R. L. Lieberwitz (États-Unis), P. Kurczyn Villalobos (Mexique), L. Gamarra Vélchez et M. K. Garcia Landaburu (Pérou), M. Ermida Fernández et H. Barretto Ghione (Uruguay).

■ **ASIE-OCÉANIE** : D. Allen, S. McCrystal et T. Walsh (Australie), A. Zheng (Chine), J. Park (Corée du Sud), G. Davidov (Israël), S. Dake, M. Iwamura, E. Kasagi, H. Nagano, Y. Sekine et Y. Shibata (Japon), S. Taweejamsup (Thaïlande) et Tuán Kiệt Nguyễn (Vietnam).

■ **EUROPE** : A. Seifert (Allemagne), A. Csuk et G. Löschnigg (Autriche), A. Lamine et V. De Greef (Belgique), A. Filcheva et Y. Genova (Bulgarie), C. Jacqueson (Danemark), I. Vukorepa (Croatie), J. L. Gil y Gil (Espagne), E. Serebryakova et A. Alexandrova (Fédération de Russie), M. Badel, J.-P. Laborde et M. Ribeyrol-Subrenat (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), T. Gyulavári et K. Rúzs Molnár (Hongrie), M. O'Sullivan (Irlande), A. Mattei et S. Nadalet (Italie), B. Bubilaityte Martisiene et G. Tamašauskaitė (Lituanie), S. Burri et N. Gundt (Pays-Bas), M. Gajda, A. Musiała et M. Pliszkiwicz (Pologne), T. Coelho Moreira et A. Monteiro Fernandes (Portugal), M. Stefko et V. Štangová (République Tchèque), F. Rosioru (Roumanie), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), F. Bojić et L. Kovačević (Serbie), P. Koncar et B. Kresal (Slovénie), J. Julén Votinius (Suède) K. Pärli et A. Meier (Suisse), K. Doğan Yenisey et M. Sur (Turquie).

REVUE

2021/3

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 du réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques, « *International Association of Labour Law Journals* ».

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

DROITS DU TRAVAIL ET SYSTÈMES NATIONAUX DE PROTECTION SOCIALE AU PRISME DE LA CRISE SANITAIRE. ADAPTATIONS OU CHANGEMENTS PROFONDS ?

COORDINATION PAR LOÏC LEROUGE

p. 6 **LOÏC LEROUGE**
Introduction

I - CRISE SANITAIRE ET DROIT DE LA SANTÉ AU TRAVAIL ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

p. 14 **PETER ANDERSSON ET TONIA A. NOVITZ**
Évaluation des risques sur les lieux de travail et COVID-19 : les modèles anglais et suédois (et leurs limites)

p. 30 **VALÉRIE FLOHIMONT**
Santé au (télé)travail : quelles leçons tirer de l'expérience belge pour gérer l'après-crise, voire une prochaine pandémie ?

p. 44 **ELIZABETH BLUFF ET RICHARD JOHNSTONE**
La législation en matière de santé et de sécurité au travail en Australie à l'aune de la pandémie de COVID-19

p. 62 **GABRIELLE GOLDING**
Licenciements abusifs durant la pandémie de coronavirus : réponses créatives de la Commission australienne du travail équitable

p. 78 **CAROLINE MURPHY ET LORRAINE RYAN**
Les enjeux juridiques du travail à distance dans le contexte irlandais

II. - CRISE SANITAIRE ET DROIT DE LA PROTECTION SOCIALE

p. 94 **EDOARDO ALES**
La protection sociale en Italie durant la pandémie : une approche globale, évolutive et continue

p. 112 **VAGELIS KOUMARIANOS**
Transformations du droit social en Grèce pendant et post pandémie

p. 126 **LUCIE LAMARCHE**
Le chômage au temps de la COVID : le régime canadien d'assurance-chômage survivra-t-il à la pandémie ?

p. 142 **CLAIRE MARZO**
Comparaison britannique des tentatives de protection sociale des travailleurs de plateformes au prisme de la pandémie : vers un nouvel équilibre entre acteurs publics et privés ?

p. 164 **SILVIA FERNANDEZ MARTINEZ**
Le revenu minimum vital : une nouvelle prestation non contributive du système de sécurité sociale espagnol

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

p. 178 **ALGÉRIE** - ZINA YACOUB, Université de Béjaia

AMÉRIQUES

p. 182 **ARGENTINE** - JUAN PABLO MUGNOLO, Université de Buenos-Aires et Université de San Andrés

p. 184 **CHILI** - SERGIO GAMONAL C., Universidad Adolfo Ibáñez

p. 188 **ÉTATS-UNIS** - RISA L. LIEBERWITZ, Cornell University - School of Industrial and Labor Relations

ASIE - OCÉANIE

p. 192 **AUSTRALIE** - SHAE MCCRYSTAL ET DANIEL TRACEY, Université de Sydney

p. 198 **JAPON** - HITOMI NAGANO, Université de Sophia

EUROPE

p. 204 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** - ANNA ALEKSANDROVA, Université d'État de Penza

p. 208 **RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - FILIP BOJIĆ, Université de Belgrade

p. 212 **ROYAUME-UNI** - JO CARBY-HALL, Université de Hull

p. 218 **SUISSE** - ANNE-SYLVIE DUPONT, Facultés de droit de Neuchâtel et Genève



ACTUALITÉS JURIDIQUES
INTERNATIONALES



SHAE MCCRYSTAL DANIEL TRACEY

UNIVERSITÉ DE SYDNEY

Dans de nombreux pays à travers le monde, les pouvoirs publics et les acteurs sociaux cherchent des solutions face au problème croissant posé par les contrats « zéro heure ». En effet, les titulaires de tels contrats perçoivent une rémunération uniquement pour les heures qu'ils effectuent chaque semaine, aucune durée minimale de travail ne leur est garantie, et ils ne bénéficient d'aucun droit à congés.

En Australie, le concept des contrats « zéro heure » est connu sous le nom de « travail occasionnel » et fait partie depuis longtemps du paysage professionnel. L'approche australienne consiste à autoriser le travail occasionnel, sous réserve d'une rémunération plus élevée visant à « compenser » le caractère temporaire, imprévisible ainsi que d'autres inconvénients associés à ce type de contrat.

Cette approche a eu cependant pour effet d'ancrer la « précarisation » dans le monde du travail australien. Les travailleurs peuvent être engagés en tant que salariés occasionnels, et payés comme tels, alors même que la réalité est tout autre (emploi stable et fiable). Autrement dit, cette forme d'engagement précaire apparaît comme une option parmi d'autres pour les employeurs, et présente pour eux relativement peu d'inconvénients.

En outre, l'incapacité de longue date des instances australiennes à définir correctement le terme « occasionnel » à différentes fins réglementaires, a créé un véritable imbroglio : les salariés ont été considérés comme des travailleurs occasionnels à certaines fins, mais pas à d'autres, générant des incertitudes sur leurs droits.

Une série d'affaires a été portée devant la Cour fédérale d'Australie concernant des demandes historiques de droits à des congés annuels et autres de la part de salariés considérés comme des travailleurs « occasionnels » par leurs employeurs¹. Le Parlement australien a réagi en apportant une solution législative à la question des contrats « zéro heure », via la promulgation en mars 2021 de la loi d'amendement (Cth) relative au travail équitable (soutien à l'emploi et à la relance économique de l'Australie), dite « loi d'amendement ».

1 Il s'agissait des affaires *WorkPac Pty Ltd c/ Skene* [2018] FCAFC 13 (« Skene ») ; et *WorkPac Pty Ltd c/ Rossato* (2020) 278 FCR 179 (« Rossato »). Ces affaires ont été longuement discutées dans un précédent numéro de cette Revue par Shae McCrystal 'Casual Employment and Labour Standards in Australia', 2020-4 *Comparative Labour and Social Security Law Review* 180 (édition électronique en anglais). Suite à l'adoption de la loi d'amendement, les décisions dans les affaires *Rossato* et *Skene* ont été annulées par la Haute Cour d'Australie. Celle-ci a estimé, contrairement aux décisions des juridictions inférieures, qu'un travailleur occasionnel ne bénéficie pas d'un engagement ferme et préalable de son employeur à se voir offrir un travail permanent. Aussi, la question de savoir s'il existe un engagement ferme et préalable de l'employeur dépend des termes du contrat de travail. En bref, selon la Haute Cour, un salarié est un travailleur occasionnel si son contrat le mentionne explicitement.

Cette loi a (entre autres) permis de codifier la notion de « travail occasionnel » en Australie. L'impact de ce nouveau dispositif sur le travail occasionnel en Australie constitue l'objet de cette mise à jour.

I - LE CHAMP D'APPLICATION DE LA LOI RÉFORMANT LE TRAVAIL OCCASIONNEL

Les principaux changements apportés par la loi de 2021 concernent l'identification des situations de travail occasionnel en apportant une définition du travail occasionnel.

Le texte exige que les employeurs (autres que ceux des petites entreprises) offrent un poste permanent à temps plein ou à temps partiel aux travailleurs occasionnels ainsi engagés régulièrement depuis 12 mois (dans certaines circonstances).

Il est également exigé des employeurs qu'ils fournissent aux travailleurs occasionnels une « déclaration d'information relative au travail occasionnel » avant, ou dès que possible après leur prise de fonction².

II - UNE NOUVELLE DÉFINITION DU « TRAVAIL OCCASIONNEL »

La loi sur le travail équitable (*Fair Work Act* ou « loi FW ») ne donnait aucune définition du travail occasionnel. Cela a créé des difficultés car certaines dispositions de ses dispositions prévoyaient des droits minimums pour les travailleurs, y compris des congés annuels et des congés pour raisons personnelles, mais excluaient de ces droits les salariés effectuant un travail « occasionnel », cette notion n'ayant pas été définie par ailleurs.

Grâce à la loi de 2021, la loi FW établit plus clairement les critères de qualification des travailleurs occasionnels. Ainsi, une personne est considérée comme travailleur occasionnel si³ :

- l'offre d'emploi est formulée sans un engagement ferme et préalable de l'employeur à fournir un travail régulier pour une durée indéterminée ;
- le travailleur accepte l'offre d'emploi telle que formulée ;
- l'acceptation de cette offre confère au travailleur le statut de salarié.

Cette définition du travail occasionnel soulève la question de savoir comment évaluer l'engagement préalable, ou non, de l'employeur à fournir un travail régulier pour une

2 À titre de référence, la loi de 2021 confère également aux tribunaux le pouvoir de revaloriser les primes versées à un salarié titulaire d'un contrat de travail occasionnel pour compenser l'absence de certaines prestations (article 545A de la loi FW), et donne à la *Fair Work Commission* (le tribunal national australien des relations industrielles) le pouvoir de modifier un accord d'entreprise pour remédier aux incohérences entre cet accord et les nouvelles conditions du travail occasionnel énoncées dans la loi FW (annexe 1, article 45 de la loi FW). Toutefois, ces changements particuliers ne seront pas abordés dans cet article, car ils concernent plus les processus découlant d'autres litiges entre employeurs et travailleurs que l'identification du travail occasionnel et des droits y relatifs.

3 Loi FW, article 15A(1).

durée indéterminée. Afin de répondre à cette question, la loi FW considère qu'il convient d'examiner si⁴ :

- l'employeur est en mesure de proposer un emploi et si le travailleur a le choix d'accepter ou de refuser celui-ci ;
- le travail est effectué au gré des besoins de l'employeur ;
- l'emploi est décrit comme un travail occasionnel ;
- le travailleur a droit à une prime de travail occasionnel ou au versement d'une compensation équivalente en vertu de la loi FW⁵.

Ces éléments doivent être pris en compte au moment où l'offre de travail occasionnel est formulée par l'employeur puis acceptée par le salarié. Le comportement ultérieur de l'employeur et du travailleur ne peut pas permettre d'évaluer s'il y a eu un engagement ferme et préalable de l'employeur à fournir un travail régulier pour une durée indéterminée. La loi FW indique clairement qu'un travail effectué selon des horaires réguliers n'est pas, en soi, la marque d'un engagement ferme et préalable de l'employeur⁶.

III - LE DROIT DU TRAVAIL OCCASIONNEL À OCCUPER UN POSTE À TEMPS PLEIN OU PARTIEL

Outre définir le travail occasionnel, la loi de 2021 a imposé une série d'obligations aux employeurs, qui doivent désormais offrir aux travailleurs occasionnels la possibilité de pourvoir un poste permanent.

En vertu de la loi FW, cette offre est obligatoire si les conditions suivantes sont réunies⁷ :

- le salarié est employé depuis au moins 12 mois ;
- durant les six derniers mois, le salarié a travaillé un certain nombre d'heures de façon régulière et continue, et pourrait poursuivre à temps partiel ou à temps plein sans que des ajustements importants soient nécessaires ;
- aucune exception prévue par la loi FW ne s'applique.

Du point de vue de l'employeur, cette obligation d'offrir un poste permanent aux travailleurs occasionnels pourrait s'avérer onéreuse. Toutefois, les exceptions permettant aux employeurs de se dégager de cette obligation sont nombreuses (et plutôt souples). Par exemple, un employeur n'est pas tenu d'offrir un poste permanent à un travailleur occasionnel en cas de motifs raisonnables lui permettant d'être exempté de cette obligation⁸.

Ces « motifs raisonnables » comprennent, sans s'y limiter, les situations suivantes : le poste du travailleur cessera d'exister dans les 12 mois suivant la décision de ne pas proposer de poste permanent, les heures de travail que le salarié est tenu d'effectuer diminueront

4 Loi FW, article 15A(2).

5 Cette prime de travail occasionnel correspond généralement au paiement de 25% du salaire de base du salarié, versé pour compenser l'absence de congés annuels et de congés pour raisons personnelles (en cas de maladie ou si le travailleur doit s'occuper d'un membre de sa famille).

6 Loi FW, article 15A(3).

7 Loi FW, article 66B.

8 Loi FW, article 66C.

de façon considérable au cours de cette même période, ou les jours et les heures auxquels le salarié est tenu de travailler évolueront de façon importante et ne sont pas compatibles avec les disponibilités de celui-ci⁹.

Si un employeur décide de ne pas proposer de poste permanent à un travailleur occasionnel, ou si celui-ci n'a pas travaillé un certain nombre d'heures de façon régulière et continue pendant au moins les six mois précédents, l'employeur doit informer le travailleur, par écrit, qu'aucune offre de poste permanent ne lui sera faite¹⁰. La notification écrite doit exposer les motifs de cette décision et être remise au travailleur occasionnel dans les 21 jours.

Les travailleurs occasionnels conservent également le droit de demander un emploi permanent, sous réserve qu'au cours des six derniers mois, ils n'aient pas reçu de notification écrite de leur employeur, que leur demande de transformation de poste n'ait pas été rejetée, ou qu'ils n'aient pas décliné une offre de poste émanant de leur employeur¹¹.

Il est important de noter que, compte tenu de la nature quelque peu nébuleuse des « motifs raisonnables » permettant de refuser de faire une offre de poste permanent à un travailleur occasionnel, la loi de 2021 donne également aux salariés (et aux employeurs) la possibilité de contester ces dispositions spécifiques en cas de désaccord. En d'autres termes, si un salarié conteste les raisons invoquées par l'employeur, ou l'application de tout autre aspect des dispositions relatives à la transformation du travail occasionnel, il peut saisir la *Fair Work Commission* (FWC)¹².

Toutefois, l'arbitrage sera possible uniquement avec l'accord des deux parties, la Commission ne pouvant pas imposer sa décision aux employeurs s'ils ne sont pas d'accord. En outre, la possibilité d'introduire un recours devant la FWC peut être écartée d'une clause alternative dans le contrat de travail ou de tout autre accord écrit prévoyant un autre mode de résolution des litiges.

Pendant, il reste à voir dans quelle mesure les salariés et les employeurs se tourneront vers cette juridiction pour résoudre les problèmes liés au passage d'un travail occasionnel à un travail permanent.

IV - LA NOUVELLE DÉCLARATION D'INFORMATION SUR LE TRAVAIL OCCASIONNEL

Enfin, suite à la loi de 2021, la loi FW exige désormais que le *Fair Work Ombudsman* (le principal organisme de contrôle australien) prépare une « Déclaration d'information sur le travail occasionnel » (la « Déclaration ») et la publie¹³.

9 Loi FW, article 66C(2).

10 Loi FW, article 66C(3).

11 Loi FW, article 66F. Cela reflète les changements déjà apportés aux *Modern Awards* de la *Fair Work Commission*, dans lesquels ont été insérées des dispositions permettant aux travailleurs occasionnels de demander un poste permanent. La plupart des décisions récentes ont été modifiées pour inclure cette disposition le 1^{er} octobre 2018, les autres *Awards* ayant été modifiés peu de temps après dans le cadre du processus d'examen quadriennal de la Commission.

12 Loi FW, article 66M.

13 Loi FW, article 125A.

La Déclaration doit contenir des informations concernant, par exemple, la signification du travail occasionnel, la nouvelle obligation pour les employeurs de proposer un poste permanent aux travailleurs occasionnels, ainsi que la nouvelle compétence de la *Fair Work Commission* pour traiter les litiges relatifs aux changements apportés par la loi de 2021¹⁴. Les employeurs sont tenus de fournir cette Déclaration à chacun des travailleurs occasionnels avant, ou dès que possible après, leur prise de fonction¹⁵.

V - LES PRINCIPALES CONSÉQUENCES DES MODIFICATIONS DE LA LOI FW

Les modifications de la loi FW ici décrites apportées par la loi de 2021 ont donné un nouveau cadre aux contrats « zéro heure » en Australie.

Il est important de noter que les modifications apportées à la loi FW s'appliquent rétroactivement et offrent ainsi une certaine sécurité aux employeurs en limitant le risque que les travailleurs occasionnels tentent de contester la nature de leur contrat. Conformément à la loi FW, les employeurs sont tenus, quant à eux, de respecter le droit des travailleurs occasionnels d'occuper un poste permanent. Ils doivent donc examiner attentivement la situation de chacun d'eux, étant entendu que seuls des motifs *raisonnables* peuvent les dégager de leur obligation d'offrir un emploi plus stable et permanent à un travailleur occasionnel ou de rejeter la demande de l'un d'eux en ce sens.

Suite à des années d'actions judiciaires et de débats sociaux houleux sur la nature et le traitement des travailleurs occasionnels en Australie, la loi FW offre une voie à suivre (une voie sur laquelle de nombreuses parties en conflit risquent de s'engager, car le « caractère raisonnable » attaché à l'offre de transformation du travail occasionnel en travail permanent est mis à l'épreuve, et les derniers amendements doivent encore être mis en œuvre).

Pour autant la réforme de 2021 ne répond pas à toutes les questions et ne résout pas tous les problèmes liés aux contrats « zéro heure ». Au fil du temps, le travail évolue, tout comme les tâches des salariés ainsi que les secteurs d'activité et la façon dont le travail est effectué.

La loi de 2021 a défini le travail occasionnel comme ne pouvant être identifié que par rapport à un ensemble limité de critères, parmi lesquels figurent notamment les termes du contrat de travail. Fixer la nature d'une relation de travail par référence à un accord contractuel conclu à un moment donné comporte le risque de ne pas tenir compte de la nature dynamique et souvent fluide des relations de travail. En effet, la « définition d'une relation dans un contrat écrit... ne reflètera pas toujours la réalité »¹⁶, même si la Haute Cour a récemment jugé qu'une telle approche de la définition du travail occasionnel « s'écarte de la voie orthodoxe »¹⁷ des principes d'interprétation des contrats.

En définitive, les changements apportés par le législateur de 2021, même s'ils semblent répondre aux ambiguïtés qui ont historiquement entouré la signification du travail occasionnel en Australie, ne vont pas assez loin pour éliminer certaines failles structurelles du système australien en matière de travail précaire. L'approche de la définition du travail

14 Loi FW, article 125(2).

15 Loi FW, article 125B.

16 Rossato, [94].

17 *WorkPac Pty Ltd c/ Rossato & Ors* [2021] HCA 23, 66.

occasionnel aura pour effet d'ancrer davantage celui-ci dans le paysage du droit du travail australien, plutôt que de limiter le recours à ce type de contrat aux engagements véritablement ponctuels, irréguliers et impossibles à prévoir.

Si la loi de 2021 donne la possibilité aux travailleurs occasionnels de passer sur des postes permanents, les moyens dont disposent les employeurs pour contourner ce droit sont nombreux et susceptibles d'être instrumentalisés.

Il reste à voir dans quelle mesure les nouvelles dispositions de la loi FW relative au travail occasionnel seront effectivement appliquées. Tant que l'environnement réglementaire ne sera pas clair, les travailleurs titulaires de contrats « zéro heure » resteront vulnérables face à une insécurité économique continue résultant notamment de l'incertitude sur la régularité des futurs contrats et du non respect des droits fondamentaux de ces travailleurs dont le droit aux congés annuels et pour raisons personnelles.



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 - Fax: 33(0)5 56 84 85 12

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

MANUSCRITS

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

Les textes devront comporter :

- **40 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **30 000 caractères** lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- **25 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Jurisprudence Sociale Comparée** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- **15 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **12 000 caractères** lorsqu'ils ont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, tous les manuscrits devront être accompagnés des éléments suivants :

- 5 mots clés (en Français et en Anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- l'institution de rattachement, le titre, ainsi que l'adresse postale et électronique de l'auteur ;
- le titre de l'article.

Les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** », « **Dossier Thématique** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » devront également comporter :

- un résumé, en Français et en Anglais (de **400 caractères** chacun) ;
- deux publications au choix.



NOTES ET RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placées en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom, Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *in* initiale du Prénom, Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

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 2021

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 Duguît - 33608 PESSAC cedex FRANCE
Tél. 33(0)5 56 84 54 74
Fax 33(0)5 56 84 85 12
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

REVUE

2021/3

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

2021/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LA CRÉATIVITÉ DU JUGE À L'ÉPREUVE DES NOUVEAUX PROBLÈMES DE SANTÉ AU TRAVAIL

COORDINATION PAR ALLISON FIORENTINO

AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

Allison Fiorentino (Introduction), Virginia Moreira Gomes & André Luiz Sienkiewicz Machado (Brésil), Joël Colonna & Virginie Renaux-Personnic (France), Juan José Fernández Domínguez & Roberto Fernández Fernández (Espagne), Adrienne Sala (Japon), Allison Fiorentino (Royaume-Uni)

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

MICHAEL DOHERTY ~ Le « travailleur », le droit de l'UE et la négociation collective

ANNE-SYLVIE DUPONT ~ Arrêt de la CJUE du 19/01/2021, aff. Lacatus c. Suisse - Interdiction de la mendicité : la Suisse condamnée par la Cour européenne des droits de l'homme

MARCELLO D'APONTE ~ Analyse critique de la jurisprudence de la CEDH sur les nouvelles technologies et le respect de la vie privée du travailleur

NATHALIE MIHMAN ~ Arrêt de la CJUE du 1/12/2020, aff. C-815/18 Le détachement dans le secteur des transports routiers : une notion ambiguë pour une protection limitée

ACTUALITÉS

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

ORGANISATION DES NATIONS UNIES

UNION EUROPÉENNE

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

FERMÍN ESQUIVEL DÍAZ

Gabriela Mendizábal Bermúdez, *Derecho Internacional de la Seguridad Social*, México, Porrúa, 2020.

À PARAÎTRE

2021/4

STUDIES

THEMATIC CHAPTER

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

COMPARATIVE LABOUR LAW LITERATURE

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)

2021/1

Etudes

Actualités Juridiques Internationales

2021/2

Jurisprudence Sociale Comparée
Jurisprudence Sociale Internationale
Actualités des organisations internationales
Chronique bibliographique

2021/3

Dossier thématique

Actualités Juridiques Internationales

2021/4

Studies

Thematic Chapter

Comparative Labour Case Law

Comparative Labour Law Literature

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

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale

université
de BORDEAUX



40 euros
ISSN 2117-4350