

2020/3

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 DIRECTIVE 2019/1158 DU 20 JUIN 2019 CONCERNANT L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PRIVÉE DES PARENTS ET DES AIDANTS
Coordination par **Pascale Lorber et Guillaume Santoro**

Introduction, **Pascale Lorber et Guillaume Santoro**

La Directive de 2019 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : une nouvelle étape franchie, **Eugenia Caracciolo di Torella**

La transposition de la Directive 2019/1158 en Italie : Problèmes en suspens et solutions complexes, **Laura Calafà**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants en droit français au regard de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019, **Guillaume Santoro**

La Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants dans une perspective allemande, **Laura Krüger**

L'impact de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en droit néerlandais, **Susanne Burri**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Slovénie à la lumière de la nouvelle Directive européenne 2019/1158, **Sara Bagari**

Concilier vie professionnelle et vie familiale pour promouvoir l'égalité femmes/hommes au Portugal à la lumière de la Directive 2019/1158, **Catarina de Oliveira Carvalho**

Mise en œuvre en Pologne de la Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et des aidants, **Anna Musiala**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Roumanie dans le contexte de la Directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019, **Felicia Roşioru**

Transposition de la Directive 2019/1158 dans le droit du travail tchèque, **Vera Stangova**

La Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants au Royaume-Uni : l'effet Brexit, **Oxana Golynger et Pascale Lorber**

La situation des parents et des proches aidants en droit suisse à la lumière de la Directive (UE) 2019/1158, **Stéphanie Perrenoud**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Afrique du Sud : un objectif irréalisable ?, **Kitty Malherbe**

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : ALGÉRIE - AMÉRIQUES : BRÉSIL / CANADA / CHILI / ÉTATS-UNIS / PÉROU / URUGUAY - ASIE-OCÉANIE : AUSTRALIE / JAPON - EUROPE : BULGARIE / FÉDÉRATION DE RUSSIE / FRANCE / IRLANDE / ITALIE / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / TURQUIE

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), Adrian 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).

Directrice de la publication

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

Rédactrice en Chef

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

Secrétaire de rédaction

Marilyne Mondolfi, 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), Philippe Auvergnon (CNRS - 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), Stefania Scarponi (Université de Trento - Italie), 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 Massamba 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 Vilchez et M. K. Garcia Landaburu (Pérou), M. Ermiada 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 Kiêt 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, M. Gally, J.-P. Laborde, S. Ranc 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), Kübra Doğan Yenisey et M. Sur (Turquie).

DOSSIER THÉMATIQUE

LA DIRECTIVE 2019/1158 DU 20 JUIN 2019 CONCERNANT L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PRIVÉE DES PARENTS ET DES AIDANTS

COORDINATION PAR PASCALE LORBER ET GUILLAUME SANTORO

- p. 6 PASCALE LORBER ET GUILLAUME SANTORO**
Introduction
- p. 8 EUGENIA CARACCILO DI TORELLA**
La Directive de 2019 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : une nouvelle étape franchie
- p. 20 LAURA CALAFÀ**
La transposition de la Directive 2019/1158 en Italie : Problèmes en suspens et solutions complexes
- p. 34 GUILLAUME SANTORO**
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants en droit français au regard de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019
- p. 46 LAURA KRÜGER**
La Directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants dans une perspective allemande
- p. 58 SUSANNE BURRI**
L'impact de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en droit néerlandais
- p. 70 SARA BAGARI**
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Slovénie à la lumière de la nouvelle Directive européenne 2019/1158
- p. 82 CATERINA DE OLIVEIRA CARVALHO**
Concilier vie professionnelle et vie familiale pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au Portugal : considérations et perspectives à la lumière de la Directive 2019/1158 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants
- p. 94 ANNA MUSIALA**
Mise en œuvre en Pologne de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et des aidants
- p. 100 FELICIA ROȘIORU**
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Roumanie dans le contexte de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement Européen et du Conseil du 20 juin 2019
- p. 112 VERA STANGOVA**
Transposition de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants dans le droit du travail tchèque

SOMMAIRE 2020/3

- p. 118 OXANA GOLYNKER ET PASCALE LORBER**
La Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants au Royaume-Uni : l'effet Brexit
- p. 132 STÉPHANIE PERRENOUD**
La situation des parents et des proches aidants en droit suisse à la lumière de la Directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants
- p. 144 KITTY MALHERBE**
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Afrique du Sud : un objectif irréalisable ?

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

- p. 158 ALGÉRIE** - ZINA YACOB, Université de Béjaïa

AMÉRIQUES

- p. 164 BRÉSIL** - JULIANO BARRA, Université Mackenzie-Brésil, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne et ARTHUR WEINTRAUB, Université Fédérale de Sao Paulo - Unifesp
- p. 168 CANADA** - GILLES TRUDEAU, Université de Montréal
- p. 172 CHILI** - SERGIO GAMONAL C., Université Adolfo Ibáñez
- p. 176 ÉTATS-UNIS** - RISA L. LIEBERWITZ, Cornell University - School of Industrial and Labor Relations
- p. 180 PÉROU** - MARIA KATIA GARCIA, Université pontificale catholique du Pérou
- p. 184 URUGUAY** - HUGO BARRETTO GHIONE, Université de la République

ASIE - OCÉANIE

- p. 188 AUSTRALIE** - SHAE MCCRYSTAL, Faculté de droit, Université de Sydney
- p. 192 JAPON** - YOJIRO SHIBATA, Université de Chukyo

EUROPE

- p. 196 BULGARIE** - YAROSLAVA GENOVA, Faculté de Droit de l'Université de Plovdiv « Paissii Hilendarski »
- p. 200 FÉDÉRATION DE RUSSIE** - ANNA ALEKSANDROVA, Université d'État de Penza
- p. 206 FRANCE** - JEAN-PIERRE LABORDE, Université de Bordeaux
- p. 212 IRLANDE** - CAROLINE MURPHY et LORRAINE RYAN, Université de Limerick
- p. 218 ITALIE** - ALBERTO MATTEI, Université de Vérone
- p. 222 RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - FILIP BOJIĆ, Université de Belgrade
- p. 226 TURQUIE** - MELDA SUR, Université d'Économie d'Izmir

ALBERTO MATTEI

UNIVERSITÉ DE VÉRONE

QUELQUES MESURES PRISES EN ITALIE
POUR LUTTER CONTRE LA PANDÉMIE

Le 25 mars 2020, l'ancien Président de la Banque centrale européenne, Mario Draghi, a publié dans le *Financial Times* un article très influent sur les conséquences socio-économiques de la pandémie de Covid-19 à l'échelle mondiale : « La pandémie de Coronavirus est une tragédie humaine aux proportions probablement bibliques. Nombreux sont ceux qui, aujourd'hui, craignent pour leur vie ou pleurent leurs proches. Les mesures prises par les gouvernements pour éviter que nos systèmes de santé ne soient débordés sont courageuses et nécessaires et doivent être encouragées »¹.

L'Italie ayant été l'un des pays les plus touchés au début de la pandémie, son gouvernement a adopté dès la fin février 2020 des mesures visant à endiguer la Covid-19 et à empêcher la contagion sur les lieux de travail, notamment par le biais de plusieurs décrets du Premier ministre et de décrets législatifs.

Au cours des six derniers mois, période qui a coïncidé avec le confinement et la reprise progressive des activités socio-économiques, trois mesures principales ont été prises : le décret « Cura Italia » de mars-avril (décret-loi n°18/2020, converti en loi n°27/2020), le décret « Rilancio » de mai-juillet (décret-loi n°34/2020, converti en loi n°77/2020), et le décret « Ferragosto » (décret-loi n°104/2020) qui, de manière générale, ont servi à faire face à l'urgence épidémiologique dans le but de réduire son impact négatif sur l'emploi et de promouvoir la reprise économique et productive.

Deux mesures, en matière d'emploi en particulier, attirent l'attention des experts en droit du travail et du grand public : le recours au « travail flexible » ou travail à distance, et l'interdiction des licenciements. La première concerne la flexibilité interne de la relation de travail (I), tandis que la seconde concerne la flexibilité de la cessation de l'emploi (II).

I - LA FLEXIBILITÉ DE LA RELATION DE TRAVAIL

Le travail flexible est un mode d'emploi établi par la loi n°81/2017, même s'il ne s'agit pas en soi d'un contrat de travail. Il se caractérise par l'absence de contraintes de temps et de lieu physique et par une organisation du travail qui se déroule par phases, cycles et objectifs permettant aux travailleurs de travailler à distance du bureau ou du lieu de travail en utilisant divers dispositifs technologiques.

Si un accord spécifique doit généralement être conclu entre l'employeur et le salarié, au début de l'urgence sanitaire, il était prévu de pouvoir recourir au travail flexible même en l'absence d'un tel accord, par décision unilatérale de l'employeur (le décret du Premier ministre du 1^{er} mars 2020 étant l'une des premières mesures).

1 M. Draghi, « We face a war against coronavirus and must mobilise accordingly », *Financial Times*, 25 mars 2020.

Il a récemment été rapporté qu'avant l'urgence liée à la Covid-19, quelque 500 000 personnes travaillaient à distance, un chiffre qui, dans les semaines ayant suivi la mise en place du confinement, a été estimé à environ huit millions, secteurs public et privé confondus. Concrètement, ces salariés ont principalement travaillé en dehors de l'entreprise et des bureaux, un peu comme si on avait sous-traité le travail à leur domicile.

Si cette forme inhabituelle de sous-traitance a été jugée utile dans la phase aiguë de la crise pour éviter les contacts physiques et les rassemblements, elle n'a toutefois pas donné lieu à des innovations en matière de performances professionnelles, sauf dans les entreprises déjà particulièrement avancées sur le plan technologique.

En revanche, le travail flexible introduit par les mesures d'urgence a rendu le contrôle de la direction plus problématique et moins cohérent avec, dans certains cas, des conséquences négatives sur la vie des familles, notamment pour les femmes sur le plan de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

En effet, celles-ci doivent concilier le travail à distance avec la garde des enfants à la maison et l'enseignement à distance mis en place en raison la fermeture des écoles².

Cinq leçons³ ont toutefois été mises en évidence par des experts en matière d'innovation et de transformation numériques :

1) le télétravail est une condition essentielle à la résilience du système en matière d'utilisation des ressources numériques ;

2) l'adoption forcée du télétravail a montré qu'une autre façon de travailler est possible et efficace ;

3) l'utilisation et le développement des compétences numériques ont été accélérés, ce qui aurait pris des années sans la pandémie ;

4) une plus grande importance devrait être accordée aux objectifs et aux responsabilités plutôt qu'aux horaires et à la présence sur le lieu de travail ;

5) il est nécessaire d'étendre et de développer de nouveaux modèles de vie et d'urbanisation plus durables.

Parmi les mesures visant à lutter contre la propagation de la Covid-19, les dernières en date préconisent le recours au travail flexible pour effectuer des tâches pouvant être réalisées à domicile ou à distance (décret du président du Conseil des ministres, 7 août 2020).

L'état d'urgence sanitaire en Italie a été déclaré le 31 janvier 2020 et a depuis été prolongé jusqu'au 15 octobre 2020 (décret-loi n°83/2020). L'extension de la réglementation simplifiée du travail flexible est prévue et porte sur les notifications que l'employeur est tenu de fournir ainsi que les catégories de travailleurs concernés par le travail à distance (par exemple, les travailleurs immunodéprimés).

2 T. Treu, « E' la nuova normalità, ora niente vincoli », *Il Sole 24 Ore*, 26 août 2020.

3 M. Corso, « Cinque lezioni da memorizzare per il futuro », *Il Sole 24 Ore*, 26 août 2020.

II - LA FLEXIBILITÉ DE LA CESSATION DE L'EMPLOI

L'autre mesure qui retient l'attention est l'interdiction des licenciements pendant les différentes phases de lutte contre la Covid-19. Le décret « Cura Italia » (article 46) prévoyait initialement l'interdiction des licenciements pour des raisons économiques, tant pour les licenciements individuels que pour les licenciements collectifs, jusqu'au 18 mai 2020. Cette interdiction a depuis été prolongée jusqu'au 31 décembre 2020 (article 14 du décret « Ferragosto »), avec certaines exceptions. La règle de l'interdiction de licenciement soulève des doutes quant à sa constitutionnalité au regard de la liberté d'initiative économique (article 41 de la Constitution italienne), notamment en raison de la prolongation de l'interdiction de licenciement.

Pendant la phase d'urgence, l'interdiction était générale, peu importe qu'il y ait eu ou non recours à des mesures d'aide sociale (« filets de sécurité »), notamment aux mesures de soutien des revenus. La législation prévoit désormais que l'interdiction de licenciement soit levée à partir de l'adoption des mesures du filet de sécurité en matière sociale et de la fin de l'exonération des cotisations de sécurité sociale prévue par la loi (article 3 du décret « Ferragosto »).

Le compromis entre l'interdiction de licenciement et les mesures de soutien des revenus est désormais plus souple et est lié à l'utilisation effective des mesures de soutien des revenus ou de l'exemption de cotisations de sécurité sociale⁴.

En outre, il existe trois cas pour lesquels il est autorisé de procéder à des licenciements collectifs et individuels pour raisons économiques⁵.

La première exception à l'interdiction autorise les licenciements motivés par la cessation définitive de l'activité de l'entreprise suite à sa liquidation, sans même une continuation partielle de l'activité.

La deuxième exception concerne l'existence d'une convention collective visant à encourager la résiliation du contrat de travail : l'entreprise est autorisée à licencier des travailleurs lorsqu'il existe une convention collective au niveau de l'entreprise qui encourage le salarié à résilier son contrat de travail, ce qui permet à l'employeur et au salarié de négocier une rupture conventionnelle permettant à ce dernier de toucher chaque mois une allocation de chômage (Naspi).

D'un point de vue juridique, il s'agit d'un nouveau type de convention collective qui peut être classé comme une convention collective d'entente. Elle permet à l'employeur de contourner la réglementation sur le licenciement grâce à une rupture conventionnelle tout en préservant le droit du travailleur de percevoir des allocations de chômage.

La convention collective d'entreprise est la condition préalable pour bénéficier des mesures d'aide sociale : elle précise la date de résiliation et la prime économique versée au salarié, elle prévoit également la possibilité de donner son accord pour mettre fin au contrat de travail. Il s'agit donc d'un cas complexe qui met fin au contrat de travail tout en accordant le droit de bénéficier de mesures d'aide sociale⁶.

4 F. Scarpelli, « Proroga del blocco dei licenziamenti. Per favore diamone interpretazioni ragionevoli », *Comma 2. Lavoro è dignità* : www.comma2.it, 20 août 2020.

5 C. Tucci, « Da oggi licenziamenti possibili in sei casi », *Il Sole 24 Ore*, 18 août 2020.

6 A. Perulli, « Rapporto di lavoro sciolto se si firma l'accordo sindacale », *Il Sole 24 Ore*, 28 août 2020.

La troisième exception concerne les cas de faillite sans poursuite de l'activité de l'entreprise : celle-ci peut alors licencier les salariés en cas de faillite lorsqu'il n'y a aucune disposition prévoyant un exercice provisoire et qu'elle est mise en liquidation.

En conclusion, cette législation a pour but d'encourager les entreprises à ne pas licencier leurs salariés, au moins jusqu'à ce qu'ils aient la possibilité de bénéficier de mesures d'aide sociale, et sous réserve des exceptions à l'interdiction de licenciement prévues par la loi⁷.

7 F. Scarpelli, « Proroga del blocco dei licenziamenti. Per favore diamone interpretazioni ragionevoli », *op. cit.*

TARIFS 2020

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

PAR AN

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

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
Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

Nom/Name/Nombre

Adresse/Address/Direcció

Code postal/Zip Code/Codigo postal Ville/City/Ciudad

Pays/Country/Pais

① / @

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	Revue papier / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	105 €
	Revue électronique / E-journal/ Revista Electrónica (1 n° 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 n° en Français & 1 n° 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	Livraison / Delivery/Entrega : 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% UE & hors UE	TOTAL

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)

CHÈQUE / CHEK
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de
Monsieur l'agent comptable de l'Université de Bordeaux

NB : Le paiement en ligne est à privilégier

Online payment is preferred / El pago en linea se prefiere

Date Signature

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement / Please mention here the issues you are interested in / Por favor, especifica aqui los numeros de la revista que desea

**Pour souscrire
un abonnement permanent**
(renouvellement annuel automatique)
cocher la case ci-dessous



ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE



REVUE

2020/3

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 trois 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 - 33608 PESSAC cedex FRANCE

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

2020/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LA VIE PERSONNELLE DU SALARIÉ

COORDINATION PAR ALLISON FIORENTINO

AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

Allison Fiorentino (Introduction), Urwana Coiquaud (Québec), Gabrielle Golding (Australie), Peter Upson (Nouvelle-Zélande), Gabriela Mendizábal Bermúdez (Mexique), Melda Sur (Turquie), Marie-Cécile Escande-Varniol et Gerhard Binkert (Allemagne), Elena Serebrykova et Elena Sychenko (Fédération de Russie), Mercedes López Balaguer et Emma Rodríguez Rodríguez (Espagne), Sébastien Ranc (France), Matthew W. Finkin (USA)

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

Andrea Allamprese et Raphael Dalmaso - Comité Européen des Droits Sociaux - *La décision du Comité de Strasbourg sur la Réclamation n°158/2017 CGIL c/ Italie : la terre tremble !*

ACTUALITÉS

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
ORGANISATION DES NATIONS UNIES
UNION EUROPÉENNE

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

Sylvaine Laulom

Tamás Gyulavári, Emanuele Menegatti (eds), *The Sources of Labour Law*, Wolters Kluwer, 2020, 404 p., Alphen aan den Rijn.

À PARAÎTRE

2020/4

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)

2020/1

Etudes
Actualités Juridiques Internationales

2020/2

Jurisprudence Sociale Comparée
Jurisprudence Sociale Internationale
Chronique bibliographique

2020/3

Dossier thématique
Actualités Juridiques Internationales

2020/4

Studies
Thematic Chapter
Comparative Labour Case Law
International Legal News
Comparative Labour Law Literature

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