

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

RISA L. LIEBERWITZ

UNIVERSITÉ CORNELL, ECOLE DES RELATIONS INDUSTRIELLES ET DU TRAVAIL

## DÉVELOPPEMENTS DANS LES DROITS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI AUX ETATS-UNIS

### I - COUR SUPRÊME DES ETATS-UNIS

Dans une décision historique rendue en juin 2020 dans l'affaire *Bostock v. Clayton County, Georgia. v. EEOC*<sup>1</sup>, la Cour suprême des Etats-Unis a estimé que la discrimination fondée sur le sexe, interdite par le titre VII de la loi sur les droits civils de 1964<sup>2</sup>, intègre également la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Le titre VII, qui s'applique aux employeurs publics et privés, interdit la discrimination dans l'emploi fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'origine nationale et la religion. La décision de la Cour, à 6 voix contre 3, concernait trois affaires regroupées provenant de différentes Cours d'appel fédérales qui avaient abouti à des résultats contradictoires dans l'interprétation du titre VII. Il est à noter que deux des juges conservateurs ont rejoint la majorité, dont le juge Gorsuch qui a rédigé l'opinion majoritaire. Adoptant une approche « textuelle », la Cour a ainsi conclu : « Un employeur qui licencie une personne parce qu'elle est homosexuelle ou transgenre la licencie pour des traits ou des actions qu'il n'aurait pas mis en cause pour des personnes d'un sexe différent. Le sexe joue un rôle nécessaire et indiscutable dans la décision, ce qui est interdit par le Titre VII »<sup>3</sup>.

Le 18 juin 2020, la Cour a décidé que l'administration Trump avait agi de manière inappropriée en mettant fin à l'action différée des arrivées d'enfants étrangers (DACA) sans justification suffisante<sup>4</sup>. Créé par l'administration Obama en 2012, le programme DACA protège contre l'expulsion quelques 700 000 jeunes immigrés sans papiers qui sont arrivés enfants aux Etats-Unis et ont désormais le droit d'y travailler légalement, d'y poursuivre des études supérieures et d'accéder à d'autres avantages, tels que l'assurance maladie ou le permis de conduire<sup>5</sup>. Dans une décision à 5 voix contre 4, rédigée par le juge en chef Roberts, la Cour a conclu que l'administration Trump avait agi « de façon arbitraire et capricieuse » en ne justifiant pas sa position sur l'illégalité de ne pas expulser, et en ne tenant pas compte des difficultés rencontrées par les bénéficiaires du programme DACA<sup>6</sup>. La Cour a renvoyé l'affaire devant le Département fédéral de la sécurité intérieure (DHS) afin qu'il réexamine ces questions. Lors du renvoi, le DHS a imposé des directives provisoires restreignant la portée du programme

1 \_\_ U.S. \_\_, 140 S. Ct. 1731 (2020).

2 42 U.S.C. §2000e,

3 140 S. Ct. 1737.

4 *Dep't. of Homeland Sec. v. Regents of the Univ. of Cal.*, \_\_ U.S. \_\_, 140 S. Ct. 1891 (2020).

5 140 S. Ct. 1901-02.

6 *Ibid.*, 1913-14.

DACA<sup>7</sup>. Des actions en justice visant à contester cette nouvelle orientation ont été engagées<sup>8</sup>.

Dans l'affaire *Our Lady of Guadalupe School v. Morrissey-Berru*<sup>9</sup>, la Cour suprême des États-Unis a clarifié la portée et l'applicabilité de « l'exception ministérielle » précédemment reconnue par la Cour dans l'affaire *Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. EEOC*<sup>10</sup>. Dans cette affaire, la Cour a jugé que les salariés qui tombent sous le coup de « l'exception ministérielle » n'ont pas le droit de poursuivre les institutions religieuses qui les emploient pour non-respect de la loi contre la discrimination. Si les institutions religieuses sont généralement concernées par les lois sur la discrimination en matière d'emploi, la Cour a en effet estimé qu'elles étaient protégées par la Constitution contre toute ingérence du gouvernement dans leur relation de travail avec leurs salariés « ministres ». Dans l'affaire *Our Lady of Guadalupe*, la Cour, dans une décision adoptée à 7 voix contre 2, a clairement indiqué que « l'exception ministérielle » favorise largement l'institution religieuse. Dans *Hosanna-Tabor*, la Cour a refusé « d'adopter une formule rigide pour décider quand on peut considérer un salarié comme un ministre de l'Église », mais elle a identifié quatre critères pertinents à prendre en compte. Cependant, dans l'affaire *Our Lady of Guadalupe*, la Cour n'a pris en compte qu'un seul de ces critères, à savoir le fait que « les responsabilités professionnelles de l'individu impliquent un rôle de transmission du message de l'Église et d'exécution de sa mission »<sup>11</sup>. Toute autre circonstance, telle que le titre de l'individu ou sa formation religieuse, ne sera prise en considération que dans la mesure où elle éclaire ce critère plus large<sup>12</sup>. Cette approche a conduit la Cour à conclure que les deux plaignants - des instituteurs catholiques chargés d'enseigner différentes matières, dont la religion - relevaient de l'exception ministérielle. Ces enseignants avaient signé des contrats de travail stipulant expressément que leur rôle était de promouvoir la mission religieuse de l'école, et avaient reçu des guides du salarié qui en faisaient état<sup>13</sup>. Ils n'étaient donc pas habilités à engager une action pour discrimination dans l'emploi fondée sur l'âge ou le handicap.

## II - COMMISSION NATIONALE DES RELATIONS DE TRAVAIL

Quatre des cinq sièges de la Commission nationale des relations de travail (la NLRB, ou la Commission) sont actuellement occupés, trois par des membres conservateurs et un par un membre plus libéral. Les trois premiers, majoritaires dans la Commission, ont poursuivi leurs efforts pour restreindre les droits conférés aux travailleurs par la NLRA, soit en annulant, soit en durcissant leurs décisions précédentes. En juin 2020,

7 American Immigration Lawyers Association (26 août 2002) : <https://www.aila.org/advo-media/aila-practice-pointers-and-alerts/aila-practice-alert-filing-daca-renewal>

8 Bureau du Procureur général de l'État de Washington - le procureur général Ferguson - qui actualise le procès DACA (28 août 2020) : <https://www.atg.wa.gov/news/news-releases/ag-ferguson-updates-daca-lawsuit-after-trump-administration-again-strips>

9 \_\_ U.S. \_\_, 140 S. Ct. 2049 (2020).

10 565 U.S. 171 (2012).

11 140 S. Ct. 2062-63.

12 *Ibid.*, 2063.

13 *Ibid.*, 2066.

la NLRB a rendu une décision sur l'applicabilité de la loi nationale sur les relations de travail (NLRA) aux institutions religieuses<sup>14</sup>.

Dans l'affaire *Bethany College*<sup>15</sup>, la Commission a adopté un critère juridique qui permettra à la quasi-totalité des écoles ou universités religieuses d'échapper à la compétence de la NLRB. En effet, la Commission n'exercera pas sa compétence sur un établissement d'enseignement à but non lucratif qui se présente comme offrant un environnement éducatif religieux et qui est affilié, appartient, est exploité ou contrôlé par une organisation religieuse reconnue<sup>16</sup>. En accord avec la Cour d'appel fédérale qui avait créé ce critère juridique, la Commission a justifié son approche non-interventionniste comme étant un moyen d'éviter l'interdiction constitutionnelle de toute interférence du gouvernement en matière de religion<sup>17</sup>. Cependant, avec cette décision, les professeurs qui enseignent des matières laïques dans ce type de collèges ou d'universités n'auront aucun droit de se syndiquer ou de négocier collectivement en vertu de la NLRA. En adoptant ce critère juridique, la Commission a rejeté le précédent critère qui motivait sa décision de 2014 dans l'affaire *Pacific Lutheran University*<sup>18</sup>, déclinant l'exercice de sa compétence uniquement lorsque le collège ou l'université considère que les membres du corps professoral jouent un rôle spécifique dans la création ou le maintien de l'environnement éducatif religieux de l'établissement<sup>19</sup>.

La Commission a continué d'élargir le pouvoir de l'employeur et de restreindre le droit à la parole des salariés sur des problèmes rencontrés dans l'entreprise. L'article 7 de la NLRA protège l'action concertée des salariés sur le lieu de travail<sup>20</sup>, ce qui comprend les discussions entre les salariés, les débats houleux et les critiques acerbes contre les employeurs. En juillet 2020, dans l'affaire *General Motors, LLC*<sup>21</sup>, la majorité conservatrice de trois membres de la Commission a décidé d'analyser les sanctions appliquées par l'employeur et les licenciements pour cause de propos « insultant », en s'appuyant sur le critère juridique utilisé dans les affaires de discrimination<sup>22</sup>. L'avocat général doit prouver *prima facie* que les sanctions prises par l'employeur sont motivées par une animosité contre des activités salariales protégées par l'article 7. L'employeur doit alors à son tour prouver qu'il aurait agi de manière strictement identique en l'absence d'une activité protégée par l'article 7.

Ce lien de causalité sera utilisé dans un grand nombre d'affaires, y compris celles relatives à l'action concertée de salariés sur le lieu de travail, sur les réseaux sociaux et pendant une grève<sup>23</sup>. La décision de la Commission dans l'affaire *General Motors* annule des précédents de longue date qui avaient défini les activités protégées par l'article 7 d'une façon plus large, incluant les discours chargés d'émotion, voire

14 29 U.S.C. § 151 et suiv.

15 369 NLRB n°98 (2020) (résumé de l'arrêt).

16 *Ibid.*, p. 3.

17 *Ibid.*, p. 20.

18 361 N.L.R.B.1404 (2014).

19 *Ibid.*

20 29 U.S.C. §157.

21 369 NLRB n°127 (résumé de l'arrêt).

22 *Ibid.*, p.5.

23 *Ibid.*, p.1.

insultants ou les « accès de colère » qui font souvent partie des discussions, des débats ou autres actions collectives sur les conditions de travail<sup>24</sup>. La Commission justifie cette nouvelle règle en invoquant la nécessité de permettre aux employeurs de lutter contre le harcèlement au travail, interdit par les lois anti discrimination<sup>25</sup>. Cependant, Mark Pearce, l'ancien président de la NLRB, a noté que la décision de la Commission dans l'affaire *General Motors* pouvait aussi permettre aux employeurs de sanctionner leurs salariés qui avaient à juste titre « introduit des questions de racisme dans le scénario »<sup>26</sup>. De l'avis de Pearce : « Suite aux protestations contre le meurtre de George Floyd, l'attitude de la Commission consiste maintenant à dire que si vous voulez conserver votre emploi, vous feriez mieux d'être soumis, car vous pourriez être licencié si vous osez protester verbalement contre vos conditions de travail exécrables »<sup>27</sup>.

### III - DROITS DES SALARIÉS PENDANT LA PANDÉMIE DE COVID-19

Etant donné la faiblesse de l'Etat providence aux Etats-Unis, l'action du gouvernement s'est révélée cruciale pour fournir des aides d'urgence sous forme d'indemnités de chômage et de congés payés aux millions de personnes licenciées - ou susceptibles de l'être - pendant la pandémie de Covid-19. Si le Congrès a adopté une législation d'urgence prévoyant de tels avantages, cette aide gouvernementale est néanmoins restée limitée par leur caractère provisoire (expirant en juillet 2020), et par l'exemption des exigences en matière de congés payés accordée à de nombreux types d'entreprises, par exemple celles employant 500 personnes ou plus<sup>28</sup>.

En raison de l'impasse politique actuelle entre démocrates et républicains à Washington, la nouvelle législation sur les avantages sociaux n'a pas encore été adoptée. La santé et la sécurité au travail ont également été source de sérieuses préoccupations, l'administration fédérale de la santé et de la sécurité au travail (OSHA) ayant fait l'objet de vives critiques pour son incapacité à adopter des règles de sécurité au travail obligatoires, dans un tel contexte<sup>29</sup>. En outre, l'OSHA n'a imposé que des amendes minimales aux grandes entreprises de conditionnement de viande ayant enfreint les règles de sécurité qui ont ainsi provoqué la mort de travailleurs essentiels pendant la pandémie<sup>30</sup>.

24 *Ibid.*, p.2.

25 *Ibid.*, p. 26.

26 H. A. Kanu, « NLRB's GM Ruling Gives Employers More Slack to Punish Speech (1) », *Bloomberg Law*, 21 juillet 2020, p. 2.

27 *Ibid.*

28 J. Smialek et J. Tankersley, « Economic Data Points to Pause in Recovery as Aid Programs Expire », *New York Times*, 21 août 2020.

29 Comité de rédaction, « Under Trump, OSHA's Covid-19 Response Is Failing Workers », *New York Times*, 14 septembre 2020.

30 *Ibid.*

## 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	<b>Revue papier</b> / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	105 €
	<b>Revue électronique</b> / E-journal/ Revista Electrónica (1 n° en anglais/1 issue in English, 1 número en inglés)	70 €
	<b>Pack Revues papier et électronique</b> / 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	<b>Revue Papier</b> / Print Journal/ Revista Impresa	40 €
	<b>Revue électronique</b> /E-Journal/Revista Electrónica	70 €
	<b>Article</b> / Journal article/Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	<b>Livraison / Delivery/Entrega :</b> 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% UE & hors UE	<b>TOTAL</b>

### 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, especifique 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](mailto: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](mailto: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