

2020/2

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LA VIE PERSONNELLE DU SALARIÉ

COORDONNÉE 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 (ÉTATS-UNIS)

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

ANDREA ALLAMPRESE ET RAPHAEL DALMASSO - 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

SYLVAIN LAULOM

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

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).

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LA VIE PERSONNELLE DU SALARIÉ

COORDONNÉE PAR ALLISON FIORENTINO

- p. 6 ALLISON FIORENTINO**
Introduction - La vie privée du salarié dans la jurisprudence comparée
- p. 14 URWANA COIQUAUD**
Tatouages sur les corps et corps à l'ouvrage : état de la jurisprudence au Québec
- p. 24 GABRIELLE GOLDING**
L'utilisation des réseaux sociaux par les salariés en Australie
- p. 36 PETER UPSON**
La réglementation en matière de dépistage des drogues sur le lieu de travail en Nouvelle-Zélande
- p. 48 GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ**
La protection de la vie privée des travailleurs, un défi pour la législation mexicaine
- p. 56 MELDA SUR**
Vie personnelle et relation de travail dans la jurisprudence en Turquie
- p. 66 MARIE-CÉCILE ESCANDE-VARNIOL ET GERHARD BINKERT**
Le licenciement du salarié pour une activité personnelle à l'origine d'un préjudice ou d'une gêne pour l'entreprise
- p. 76 ELENA SEREBRYAKOVA ET ELENA SYCHENKO**
Les droits de l'employeur sur la vie privée du salarié : étude du droit russe
- p. 86 MERCEDES LÓPEZ BALAGUER ET EMMA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ**
Le droit à un équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Espagne
- p. 94 SÉBASTIEN RANC**
Le respect de la vie personnelle sur le temps et lieu de travail : l'inspection des dossiers informatiques du salarié
- p. 102 MATTHEW W. FINKIN**
Le contrôle de la vie privée par les employeurs: la topographie karstique du droit américain

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

- p. 114** **ANDREA ALLAMPRESE ET RAPHAEL DALMASSO**
Comité Européen des Droits Sociaux - La décision du Comité de Strasbourg sur la Réclamation n°158/2017 CGIL c/ Italie : la terre tremble !

ACTUALITÉS

- p. 124** **ALEXANDRE CHARBONNEAU** - OIT - L'avenir du travail en suspens
- p. 130** **ELENA SYCHENKO** - ONU - Les activités des organes des Nations Unies chargés des droits de l'homme en 2019
- p. 134** **HÉLÈNE PAYANCÉ** - UNION EUROPÉENNE - Complément de pension contributive espagnol et discrimination directe au détriment des pères - CJUE, 12 décembre 2019, Aff. n°C-450/18, WA c./Instituto Nacional de la Seguridad Social
- p. 138** **IOLANDA LUPU** - UNION EUROPÉENNE - Discrimination en raison du sexe et réduction rétroactive des droits acquis à la pension professionnelle - Arrêt de la CJUE du 7 octobre 2019, Aff. n°C-171/18

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

- p. 142** **SYLVAIN LAULOM**
TAMÁS GYULAVÁRI, EMANUELE MENEGATTI (eds), *The Sources of Labour Law*, Wolters Kluwer, 2020, 404 p., Alphen aan den Rijn.

L'UTILISATION DES RÉSEAUX SOCIAUX PAR LES SALARIÉS EN AUSTRALIE



GABRIELLE GOLDING

Maître de conférences, Université d'Adélaïde, membre du groupe de recherche sur la réglementation du travail et de l'emploi, et du groupe de recherche en droit commercial de la faculté de droit d'Adélaïde

RÉSUMÉ

Cet article fait le point sur la récente jurisprudence australienne concernant le licenciement d'employés en raison de leur comportement en dehors des heures d'ouverture sur les réseaux sociaux. Il examine également la justification d'une éventuelle modification de la loi régissant ces licenciements en Australie.

Mots-clés : Comportement en dehors des heures d'ouverture, médias sociaux, licenciement, action défavorable, Droit du travail australien

ABSTRACT

This article provides an update on recent Australian case law concerning the dismissal of employees by reason of their out-of-hours conduct on social media. It also considers the rationale for potential change to the law governing such dismissals in Australia.

Key words: Out-of-hours Conduct, Social Media, Dismissal, Adverse Action, Australian employment law

Dans une société constamment connectée, où l'Internet joue un rôle de premier plan, il n'est pas étonnant que l'utilisation des réseaux sociaux par les salariés en Australie ait pu poser des problèmes à leurs employeurs, d'autant plus lorsque cette activité peut motiver un licenciement. La présente étude présente une analyse de la jurisprudence récente sur l'utilisation des réseaux sociaux par les salariés, en dehors des heures de travail, et du licenciement susceptible d'en découler. Cet article s'intéresse aussi aux arguments exprimés en faveur d'une modification de la loi qui régit actuellement ces licenciements.

L'utilisation quotidienne des réseaux sociaux a pris une ampleur suffisante pour que l'on s'interroge : un employeur en Australie a-t-il le droit de licencier un salarié au regard de ses dires ou agissements sur les réseaux sociaux, même si ceux-ci ont eu lieu durant son temps libre ? La réponse à cette question est tout simplement positive – notamment si l'employeur peut prouver que les actions de ce salarié nuisent à l'image de l'entreprise **(I)**¹. Les licenciements liés au comportement sur les réseaux sociaux en dehors des heures de travail sont réglementés en Australie, à la fois par la loi comme par les politiques et les Codes de conduite mis en place par les employeurs en la matière.

Malgré cette apparente simplicité, les récents développements judiciaires rendent la réponse à cette question un peu plus complexe, selon la nature du contenu qu'un salarié choisit de communiquer sur les réseaux sociaux **(II)**. Ces décisions judiciaires et l'analyse de la jurisprudence des 12 derniers mois montrent que les réseaux sociaux font désormais partie intégrante de la vie quotidienne en Australie, les employeurs, la loi et les tribunaux du travail essayant constamment de s'adapter à cette évolution.

Plus important encore peut-être, et alors que l'Australie ne dispose pas de Déclaration des droits de l'homme, la Haute Cour australienne a récemment découvert que la liberté de communication politique est implicite dans la Constitution australienne, mais ce n'est pas un droit individuel. Si la Constitution protège la communication politique, c'est pour défendre les intérêts de l'Etat, dans son ensemble². La décision rendue dans l'affaire *Comcare v. Banerji* en constitue un bon exemple³.

Plusieurs recommandations peuvent être formulées afin de modifier la loi australienne concernant le licenciement motivé par l'utilisation des réseaux sociaux en dehors des heures de travail. La principale recommandation consiste à établir des limites plus claires quant au pouvoir de l'employeur, par exemple *via* une politique ou un Code de conduite en matière de réseaux sociaux.

1 Voir, par exemple, *Rose v Telstra Corporation* [1998] AIRC 1592 (*Rose*), [30].

2 [2019] HCA 23, [20].

3 [2019] HCA 23 (*Banerji*).

Certes, il existe déjà des études relatives au licenciement abusif et à la conduite des salariés sur les réseaux sociaux en dehors des heures de travail⁴. Toutefois, il ne semble pas y avoir d'analyse jurisprudentielle récente des décisions étudiées dans cet article, alors que ces développements pourraient délimiter plus clairement le contrôle exercé par l'employeur en matière de réseaux sociaux.

I - LA RÉGLEMENTATION DU COMPORTEMENT SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX EN DEHORS DES HEURES DE TRAVAIL

Il existe un certain nombre de voies permettant à un salarié en Australie de demander réparation en cas de licenciement abusif lié à son comportement sur les réseaux sociaux en dehors du travail en faisant appel au juge **(A)** ou en s'appuyant sur les politiques ou codes de conduite des entreprises **(B)**.

A - LES RECOURS JURIDIQUES

Le droit du travail australien exige qu'un salarié coopère avec son employeur⁵ et ne se livre à aucun comportement susceptible de nuire aux activités ou à l'image de son entreprise⁶. Il s'agit là de conditions fondamentales de droit commun, comprises implicitement dans le contrat de travail de tout salarié⁷. De plus en plus souvent, les tribunaux australiens du travail en sont venus à interpréter ces principes de manière à permettre aux employeurs de contrôler le comportement des salariés en dehors des heures de travail⁸.

Sur la base de ces conditions implicites, le licenciement d'un salarié pourrait être légal s'il publiait sur *Facebook* des commentaires désobligeants concernant son employeur, à condition que celui-ci puisse prouver qu'il existe un « lien suffisant » avec son emploi⁹. Ce lien existerait même dans le cas où, par exemple, une publication apparemment « privée » sur *Facebook* nuirait à la réputation de l'employeur¹⁰.

Ainsi, *Fair Work Australia* - désormais appelée *Fair Work Commission* (Commission du travail équitable)¹¹ - a validé le licenciement d'un salarié en raison de commentaires publiés sur *Facebook* à propos de ses collègues, l'une de ses remarques pouvant même être interprétée comme une menace¹².

4 Voir L. Thornwaite, « Social Media and Dismissal: Towards a Reasonable Expectation of Privacy? », 2018, n°60, *JIR*, p. 119; L. Thornwaite, « Social Media, Unfair Dismissal and the Regulation of Employees », *Conduct Outside Work*, 2013, n°26, *AJL*, p. 164.

5 Voir *Commonwealth Bank of Australia v. Barker* (2014) 253 CLR 169, [25]-[27].

6 Voir *R W Jaksch & Associates Pty Ltd v. Hawks* [2005] VSCA 307, [60]-[72].

7 Ces conditions sont implicites dans la classe des contrats de travail, tant qu'elles sont nécessaires : voir G. Golding, « Terms Implied by Law Into Employment Contracts: Are they Necessary? », 2015, n°28, *AJLL*, p. 113.

8 Voir A. Stewart, *Stewart's Guide to Employment Law*, 5^e éd., Federation Press, 2015, p. 261.

9 Voir par exemple *Rose*, [30].

10 Voir *Fitzgerald v. Smith t/as Escape Hair Design* [2010] FWA 7358, [50].

11 Voir *Explanatory Memorandum, Fair Work Amendment Bill 2012* (Cth), p.1 et 9.

12 Voir *O'Keefe v. Williams Muir's Pty Limited T/A Troy Williams The Good Guys* [2011] FWA 5311, [42]-[43].

Pourtant, la Commission a jugé, dans une autre affaire, qu'un employeur avait injustement licencié un salarié ayant tenu des commentaires « grossiers et vulgaires » sur *Facebook*, car lesdites remarques concernaient l'entreprise où travaillait sa mère, et non la sienne¹³. Il n'y avait donc pas de « lien suffisant » avec son emploi.

Toute plainte pour licenciement abusif suppose que la Commission examine au cas par cas les agissements du salarié et détermine si, dans l'ensemble, il a été traité équitablement en termes de procédure et de règles substantielles¹⁴. Si ce salarié obtient gain de cause dans une plainte pour licenciement abusif, il pourra recevoir jusqu'à 6 mois de salaire à titre d'indemnisation¹⁵. La réintégration est théoriquement le mode de réparation « privilégié »¹⁶, mais elle est rarement accordée puisque, le plus fréquemment, la relation entre l'employeur et le salarié a été brisée de façon irrémédiable¹⁷.

Lorsqu'un salarié est licencié pour avoir exprimé une opinion politique sur les réseaux sociaux, il peut par ailleurs tenter une action en justice en vertu de la loi sur le travail équitable¹⁸. Néanmoins, une telle action ne peut être engagée simultanément avec une plainte pour licenciement abusif, le salarié peut envisager l'une ou l'autre, mais pas les deux¹⁹. S'il n'existe pas de limite au montant de l'indemnité pouvant être octroyée en réparation des dommages subis, en revanche un salarié doit toujours prouver le préjudice dont il a souffert²⁰.

Par ailleurs, il doit apporter la preuve que son employeur a pris des mesures qui lui étaient préjudiciables en mettant fin à son emploi, et que son licenciement était en réalité motivé par ses opinions politiques²¹. S'il peut le démontrer, la charge de la preuve est renversée et il incombe alors à l'employeur d'établir que les opinions politiques du salarié n'ont joué aucun rôle dans la décision de le licencier²².

En cas de procédure pour licenciement abusif, un employeur peut essayer de contester cette accusation en faisant valoir que le seul motif du licenciement était la violation d'une politique de l'entreprise, et non le contenu d'une activité du salarié sur les réseaux sociaux²³.

Dans ce contexte, on peut imaginer qu'il devrait y avoir une limite à l'étendue du pouvoir de contrôle exercé par l'employeur ou par le biais d'une politique d'entreprise, sur

13 Voir *Somogyi v LED Technologies Pty Ltd* [2017] FWC 1966, [39].

14 *Fair Work Act 2009* (Cth) (FW Act), p. 385. Sur les critères d'éligibilité d'une telle demande, voir Stewart, n°8, p. 366. Il importe de noter qu'il existe toute une gamme de possibilités offertes aux salariés pour contester leur licenciement en vertu de la législation nationale et fédérale et de la *Common Law*. Voir par exemple Stewart, n°8, p. 360.

15 *Ibid.*, p. 392(1).

16 *Ibid.*, p. 391(1).

17 Voir E. Shi et F.N. Zhong, *Rethinking the Reinstatement Remedy in Unfair Dismissal Law*, 2018, 39, *Adel L R*, p. 363.

18 FW Act s 351(1).

19 *Ibid.*, p. 725.

20 *Ibid.*, p. 550(1).

21 *Ibid.*, p. 361(1).

22 *Ibid.*, p. 351(1).

23 Voir *Browne v Coles Group Supply Chain Pty Ltd* [2014] FWC 3670, [62]. Un salarié peut également prétendre avoir été victime de discrimination en vertu d'une loi anti-discrimination d'un Etat/Territoire.

des contenus qui ne sont pas liés à l'entreprise. Comme analysé ci-avant, cette question n'est pas précisément tranchée par le droit australien et il n'existe pas encore de décision judiciaire définitive à ce sujet.

B - POLITIQUES INTERNES ET CODES DE CONDUITE

Les employeurs cherchent souvent à étendre les obligations des salariés en vertu du droit commun. A cet effet, ils élaborent des politiques internes et/ou des codes de conduite, qui réglementent généralement les comportements à adopter sur les réseaux sociaux. L'employeur est alors en mesure de sanctionner ou de licencier un salarié pour comportement inapproprié, même en dehors du lieu ou des heures de travail, en particulier lorsque celui-ci a signé un contrat dans lequel il s'engage à respecter ces politiques²⁴.

Ainsi, les employeurs sont autorisés à sanctionner un salarié en raison d'une utilisation inappropriée des réseaux sociaux, à condition d'avoir expliqué la politique interne en vigueur et d'avoir dispensé une formation à ce sujet, sous quelque forme que ce soit²⁵. Néanmoins, un certain nombre de salariés ont intenté avec succès des procédures pour licenciement abusif devant la Commission, affirmant qu'ils n'avaient pas compris que leurs publications pouvaient être vues par le public²⁶ ou qu'il était possible de les associer à leur entreprise²⁷.

A plusieurs reprises, les tribunaux ont jugé qu'une violation d'une politique interne relative aux réseaux sociaux pouvait justifier un licenciement, mais les employeurs ne sont toutefois pas autorisés à appliquer une politique qui s'étende aux affaires privées, sans lien avec le lieu de travail ou les affaires de l'employeur²⁸.

II - LES DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS

Sont ici examinées quatre décisions sur des procédures de licenciement abusif datant des douze derniers mois, dans lesquelles les salariés contestaient un licenciement motivé par leur comportement sur les réseaux sociaux en dehors des heures de travail.

Dans tous les cas sauf un, le licenciement a été validé au motif que le comportement de ces salariés présentait un lien suffisant avec leur emploi. Dans chaque cas, l'employeur avait mis en place une politique interne et les salariés n'ont pas réussi à contester la portée et les limites de cette politique. Néanmoins, et comme cela a été suggéré ci-dessus, il est possible que cela se produise à l'avenir.

24 Voir *Chittick v. Ackland* (1984) 53 ALR 143.

25 Voir *Romero v. Farstad Shipping (Indian Pacific) Pty Ltd* (2014) 231 FCR 403, [60].

26 Voir *Linfox Australia Pty Ltd v. Glen Stutsel* [2012] FWAFB 7097.

27 Voir *Dover-Ray v. Real Insurance Pty Ltd* [2010] FWA 8544.

28 Voir *Kolodjashnij v. Lion Nathan T/A J Boag and Son Brewing Pty Ltd* [2009] AIRC 893, [52].

A - L'AFFAIRE *TRACEY V. BP REFINERY (KWINANA) PTY LTD*²⁹

Dans l'affaire *Tracey*, un technicien a été renvoyé sans préavis en janvier 2019 après avoir publié une vidéo intitulée « Hitler Parody EA Negotiations » (parodie d'Hitler dans la négociation des accords d'entreprise), accessible par un groupe *Facebook* fermé réservé aux salariés.

Cette vidéo consistait en un montage, réalisé à partir de « La Chute » - un film allemand sorti en 2004 - consacré aux derniers jours de la vie d'Hitler, qui mettait en scène les négociations entre les représentants de salariés et les dirigeants de l'entreprise.

En validant le licenciement du technicien, la vice-présidente Binet a rejeté l'argument du salarié selon lequel la vidéo « humoristique » visait à « remonter le moral » des collègues au moment où, après 16 mois de négociations d'entreprise, l'employeur demandait la résiliation d'un accord ayant expiré.

La Vice-présidente Binet n'a pas jugé que la création et le partage de la vidéo avec d'autres salariés puissent être considérés comme « une plaisanterie » ou comme « une façon de dédramatiser » d'interminables négociations, relevant qu'il était difficile de concevoir que le technicien puisse ne pas comprendre que cette vidéo était « insultante et inappropriée ». La Vice-présidente a estimé que le simple fait de « cataloguer quelque chose comme une parodie n'excusait pas tout et n'importe quoi » et ne signifiait pas nécessairement que ce n'était « pas insultant »³⁰.

Au cours des échanges, l'employeur a déclaré à la Commission que « la vidéo semblait dépeindre un certain nombre de [ses] salariés comme des nazis et faisait référence à des informations très précises concernant ce qui se passait (...) à l'époque et aux négociations en cours (...) sur les accords d'entreprise ». La vidéo contenait notamment des phrases « utilisées par les salariés tout au long du processus de négociation » et faisait référence à une « série de présentations » effectuées durant les négociations.

Le technicien a reconnu avoir partagé la vidéo sur *Facebook* avec un groupe de collègues et avec d'autres collègues au sein de l'entreprise, affirmant néanmoins que son contenu avait été « créé par son épouse, de sa propre initiative ». Toutefois, la Vice-présidente a rejeté le témoignage de l'épouse du salarié à l'appui de cette affirmation, estimant « [qu'elle] n'était pas en mesure d'expliquer bon nombre des paroles et concepts de la vidéo qu'elle prétendait avoir créée »³¹.

La Vice-présidente a exprimé son accord avec l'employeur sur le fait qu'en synchronisant le discours d'Hitler avec les mots prononcés par ses cadres dirigeants, « la vidéo suggère une similitude »³².

29 [2019] FWC 4113.

30 *Ibid.*, [99].

31 *Ibid.*, [13].

32 *Ibid.*, [84].

Par ailleurs, elle s'est appuyée sur des décisions antérieures dans lesquelles un salarié avait « fait référence, ou comparé son employeur, à Hitler ou au régime nazi »³³, ainsi convaincue que toute personne raisonnable jugerait la vidéo sur Hitler inappropriée, insultante, et contraire aux politiques en vigueur dans l'entreprise³⁴.

Concluant que le licenciement du technicien était dûment motivé, la vice-présidente a estimé que sa conduite démontrait une « brèche affectant les fondements de sa relation de confiance et de respect avec son employeur »³⁵. Bien que le technicien ait exprimé des remords, « étant donné son manque de discernement », il était donc « probable qu'il entrerait de nouveau en conflit avec son employeur ».

Finalement « compte tenu du lourd impact émotionnel et financier du licenciement sur [le technicien] et sa famille, et [eu égard au] paiement d'une indemnité tenant lieu de préavis (...) son licenciement n'était ni trop sévère, ni injuste, ni déraisonnable »³⁶.

B - L'AFFAIRE *MURKITT V. STAYSAFE SECURITY T/A ALARMNET MONITORING*³⁷

Contrairement à l'affaire *Tracey*, la Commission a jugé dans l'affaire *Murkitt* que l'entreprise Alarmnet avait réagi de manière excessive en congédiant une salariée de longue date pour une violation isolée de sa politique en matière de réseaux sociaux, alors qu'elle avait publié des commentaires désobligeants sur *Facebook* concernant les administrateurs de l'entreprise.

Selon les témoignages entendus par le Commissaire Platt, cette ancienne opératrice de salle de contrôle travaillait pour Alarmnet depuis près de 15 ans lorsqu'elle s'est exprimée sur *Facebook*, en février 2019, exprimant sa frustration à l'égard des nouveaux propriétaires de l'entreprise. Dans sa publication, elle décrivait son poste comme « ingrat », regrettant que les administrateurs « ne se soucient ni des clients, [ni] de leur personnel », exprimant sa tristesse en ces termes : « Mes chers Adélaïdediens (sic), j'adore Adélaïde. Ces trois Victoriens sont arrivés et ont tout changé »³⁸.

La salariée, qui percevait des indemnités pour accident du travail lorsqu'elle a publié ces commentaires, a témoigné qu'elle souffrait d'une blessure psychologique attribuée, selon des certificats médicaux, à l'attitude de la direction de son entreprise. En outre, elle a déclaré à la Commission qu'elle était bouleversée par la manière dont les nouveaux administrateurs avaient géré le décès récent d'un salarié et par le fait qu'ils n'avaient pas suffisamment soutenu les travailleurs après l'incident³⁹.

33 *Ibid.*, [101]-[104].

34 *Ibid.*, [105].

35 *Ibid.*, [200].

36 *Ibid.*, [207]-[208].

37 [2019] FWC 5622.

38 *Ibid.*, [25].

39 *Ibid.*, [55].

Pour sa part, Alarmnet a affirmé avoir tenu compte de l'état de santé de la salariée lors de l'examen de sa faute, mais que dans la mesure où elle n'assumait pas la responsabilité de ses actes, son licenciement sans préavis était le résultat approprié. La société a déclaré que la salariée était informée de sa politique en matière de réseaux sociaux, que sa conduite était délibérée et qu'elle n'exprimait aucun remord.

De plus, cette publication sur *Facebook* attaquait l'entreprise, ses directeurs et le service qu'elle proposait. Enfin, la salariée avait perdu la faveur de son employeur dès lors qu'elle a envoyé un message signifiant son intention de « régler les choses » avec le membre du personnel ayant « divulgué » ses commentaires aux « patrons »⁴⁰.

La Commission a également entendu des témoignages selon lesquels elle avait adressé au chef d'entreprise d'Alarmnet, et à d'autres salariés, « un grand nombre » de courriels de « harcèlement et d'intimidation » après son licenciement⁴¹. D'après la salariée en revanche, sa publication sur *Facebook* n'avait pas affecté financièrement Alarmnet et elle considérait avoir été licenciée en raison de sa demande d'indemnités pour accident du travail⁴².

Au final, le Commissaire Platt a conclu que le licenciement de la salariée était une réponse disproportionnée au regard de son état de santé préexistant, estimant toutefois que les preuves visant à étayer la thèse d'un licenciement pour éviter de verser les indemnités d'accident du travail étaient insuffisantes, et que la conduite de la salariée constituait effectivement un motif valable de licenciement⁴³.

Cependant, l'employeur avait traité trop durement la faute de la salariée dans la mesure où « la sanction du licenciement, à la lumière de [son] état de santé, de son ancienneté, de l'absence de problème dans ses performances jusque-là, était hors de proportion avec la faute »⁴⁴. Le Commissaire a poursuivi en déclarant que si l'état de santé de la salariée n'excusait pas sa conduite, il l'expliquait « dans une certaine mesure ». Il a ainsi tenu compte du fait que cette publication était « un événement isolé » et « n'avait causé aucun préjudice financier » à Alarmnet, mais il a admis que cela causait une « perturbation » sur le lieu de travail⁴⁵.

Lors de l'évaluation de l'indemnisation, la Commissaire Platt a estimé que le versement d'une indemnisation ne s'imposait pas car, en tout état de cause, la salariée « n'aurait pas continué à travailler pour Alarmnet si elle n'avait pas été licenciée ». Elle percevait également des indemnités pour accident du travail et avait commis une faute⁴⁶.

40 *Ibid.*, [25].

41 *Ibid.*, [26].

42 *Ibid.*, [20].

43 *Ibid.*, [44].

44 *Ibid.*, [55].

45 *Ibid.*

46 *Ibid.*, [80].

C - L'AFFAIRE *BANERJI*

Dans l'affaire *Banerji*, la Haute Cour a déclaré fondé un appel contre un jugement selon lequel le ministère de l'immigration et de la citoyenneté avait abusivement licencié une salariée qui avait publié plus de 9000 tweets *via* le compte *Twitter* « @LaLegale »⁴⁷.

En 2013, le ministère avait licencié Mme Banerji pour des tweets anonymes critiquant le gouvernement australien, les politiques d'immigration de l'opposition, les parlementaires, ainsi que son supérieur hiérarchique direct, et dénonçant également son échec à l'obtention d'un emploi extérieur en tant que psychanalyste.

Dans une décision de première instance rendue en août 2014, un agent de Comcare a rejeté sa demande d'indemnisation motivée par un état psychologique susceptible d'être aggravé par le licenciement, jugeant que le préjudice n'était pas constitué dans la mesure où le ministère avait pris à son encontre des mesures administratives raisonnables, appliquées de manière raisonnable⁴⁸.

Mme Banerji a alors interjeté appel devant le Tribunal d'appel administratif (AAT) qui a jugé que son licenciement empiétait sur ses droits constitutionnels implicites, qu'il ne répondait pas au critère des « mesures administratives raisonnables » et qu'il présentait « une ressemblance désagréable avec le *crime de pensée* de George Orwell »⁴⁹. L'AAT a conclu que, la loi sur la fonction publique de 1999 (*Cth*) imposant une restriction injustifiée à la liberté implicite de communication politique, son licenciement pour violation du code de conduite de la fonction publique australienne (APS) n'était pas une action administrative raisonnable, menée de manière raisonnable⁵⁰.

Cependant, la décision de l'AAT a été infirmée par la Haute Cour qui a confirmé la décision de 2014 du responsable de Comcare, jugeant que « les dispositions contestées [de la loi] n'imposaient pas une restriction injustifiée à la liberté implicite de communication politique » et que le licenciement de Mme Banerji était légitime⁵¹.

Dans leur jugement conjoint, le juge en chef Kiefel, les juges Bell, Keane et Nettle ont estimé qu'il était « hautement souhaitable, sinon essentiel au bon fonctionnement d'un système de gouvernement représentatif et responsable », que les gouvernements de tous bords « aient confiance en la capacité de la fonction publique australienne de fournir des conseils professionnels d'une qualité et d'une impartialité parfaites »⁵². En outre, ils ont jugé que les gouvernements devaient également pouvoir compter sur une « fonction publique australienne [mettant] fidèlement et professionnellement en œuvre la politique gouvernementale, quelles que soient les convictions et les choix politiques personnels des fonctionnaires »⁵³.

47 *Banerji*, [2].

48 *Ibid.*, [11].

49 *Banerji and Comcare (Compensation)* [2018] AATA 892, [116].

50 *Ibid.*, [128].

51 *Banerji*, [1].

52 *Ibid.*, [34].

53 *Ibid.*

Par ailleurs, la liberté implicite de communication politique n'apparaissait pas comme « un droit personnel à la liberté d'expression », mais plutôt comme une restriction du pouvoir législatif susceptible de s'étendre uniquement « pour préserver et protéger un système de gouvernement représentatif et responsable »⁵⁴.

S'agissant de l'argument de Mme Banerji selon lequel ces dispositions ne devraient pas concerner les communications « anonymes », les juges Kiefel, Bell, Keane et Nettle ont estimé qu'il « devait être rejeté », étant donné le risque qu'elles « cessent d'être anonymes et portent alors atteinte à l'intégrité et à la bonne réputation de l'APS en tant que service public apolitique et professionnel »⁵⁵. La majorité a également jugé qu'une telle communication « peut nuire à la bonne réputation de l'APS même si elle reste anonyme »⁵⁶.

En conclusion, la Haute Cour a infirmé la décision de l'AAT et confirmé la décision de 2014 de Comcare, condamnant Mme Banerji aux dépens au profit de Comcare⁵⁷. En rendant ces ordonnances, le tribunal a été convaincu que les dispositions du code de conduite de la fonction publique australienne étaient raisonnablement appropriées et proportionnées, et n'imposaient pas une restriction injustifiée à la liberté implicite de communication politique⁵⁸.

D - L'AFFAIRE *FUSSELL V. TRANSPORT FOR NSW T/A TRANSPORT FOR NSW*⁵⁹

L'affaire *Fussell* concernait la légitimité du licenciement d'un salarié qui affirmait avoir accidentellement envoyé une photo de son pénis en érection à une collègue *via*, en dehors des heures de travail. En effet, cet agent de sécurité ferroviaire a déclaré qu'il avait l'intention d'envoyer à sa collègue l'image d'un nouveau tatouage sur son bras, mais avait commis une « erreur de bonne foi » en lui envoyant l'image incriminée⁶⁰.

Le salarié a déclaré au Vice-président Bull de la Commission qu'il s'était immédiatement excusé d'avoir envoyé l'image en question, mais que sa collègue l'avait conservée en prenant une « capture d'écran » et en la transmettant à d'autres salariés, exprimant son dégoût devant son comportement.

Elle s'était également plainte auprès d'un supérieur, en déclarant ne l'avoir « ni demandé, ni souhaité »⁶¹. La salariée a également fait part aux enquêteurs de son inquiétude concernant les contacts à venir avec son collègue, lorsqu'elle reprendrait son travail au terme de son congé de maternité⁶².

54 *Ibid.*, [20].

55 *Ibid.*, [36].

56 *Ibid.*

57 *Ibid.*, [47].

58 *Ibid.*, [41].

59 [2019] FWC 1182.

60 *Ibid.*, [16].

61 *Ibid.*, [61].

62 *Ibid.*, [109].

Après avoir pris connaissance de l'image, l'employeur a suspendu l'agent le temps qu'il mène une enquête, puis l'a licencié pour avoir enfreint le code de conduite et la politique interne de l'entreprise en matière d'intimidation, de harcèlement et de réseaux sociaux⁶³. L'agent de sécurité a expliqué en partie la présence de cette image sur son téléphone grâce à une lettre de sa nouvelle partenaire, affirmant qu'ils « avaient une relation très visuelle et partageaient souvent des images à caractère personnel et privé »⁶⁴.

Néanmoins, le Vice-président Bull a conclu que l'agent avait délibérément envoyé l'image et que ses tentatives pour prétendre le contraire « exigeraient une crédulité sortant de l'ordinaire »⁶⁵. L'envoi de cette image « avait peut-être été une erreur ponctuelle », mais « d'une grossièreté aussi extrême qu'il est possible de l'être »⁶⁶. Le Vice-président a jugé que ce comportement en dehors des heures de travail était en rapport avec l'emploi de l'agent puisqu'il enfreignait les politiques internes de l'employeur en matière de réseaux sociaux, s'appliquant à toutes les interactions des salariés avec leurs collègues⁶⁷. Il a déclaré qu'il trouvait que le comportement de l'agent justifiait une rupture de la relation⁶⁸ ; l'envoi de l'image enfreignait les politiques de l'employeur et constituait un motif valable de licenciement⁶⁹.

Si le Vice-président Bull a admis que l'employeur avait « malheureusement et de manière surprenante » utilisé une procédure inappropriée dans la présentation de ses conclusions à l'agent de sécurité, celui-ci avait finalement eu la possibilité de présenter l'intégralité de son dossier, à la fois au sein de l'organisation et devant la Commission⁷⁰. Par conséquent, son licenciement était légitime et n'était ni excessivement sévère, ni injuste, ni déraisonnable⁷¹.

Conclusion

Ces affaires démontrent qu'il existe une tension continue entre le droit à au respect de la vie privée du salarié et l'utilisation des médias sociaux qui peut - ou non - être considérée comme en lien avec son emploi.

Compte tenu de la tension illustrée dans ces affaires, il serait assurément indispensable que des limites soient apportées au pouvoir de l'employeur de restreindre les droits fondamentaux des salariés, dès lors que ceux-ci sont exercés sans aucun lien manifeste avec les affaires de l'employeur ou avec l'entreprise.

63 *Ibid.*, [78].

64 *Ibid.*, [22].

65 *Ibid.*, [101].

66 *Ibid.*, [135].

67 *Ibid.*, [108].

68 *Ibid.*, [110].

69 *Ibid.*

70 *Ibid.*, [120].

71 *Ibid.*, [137].

Il ressort en particulier des conclusions de la Haute Cour dans l'affaire *Banerji*, qu'un employeur ne devrait pas être en mesure d'empêcher ses salariés de faire du lobbying, ou de critiquer les politiques ou les lois gouvernementales sans rapport avec son travail.

Etant donné qu'en Australie, il n'existe pas de Déclaration des droits de la personne pour protéger le droit individuel à la liberté d'expression, et qu'aucune disposition législative spécifique ne protège le droit d'un individu d'exprimer ses opinions, il paraît nécessaire de définir plus clairement les limites du pouvoir des employeurs, en tenant compte de ces lacunes.

L'existence d'une politique interdisant certains comportements sur les réseaux sociaux en dehors des heures de travail ne devrait pas suffire à justifier un licenciement lorsque ces comportements se produisent.

La gravité des comportements en question devrait être systématiquement examinée et il conviendrait de définir plus précisément l'étendue du pouvoir de contrôle de l'employeur sur les communications sans rapport avec l'entreprise et en dehors des heures de travail.

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, 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

2020/2

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

2020/1

ÉTUDES

LA « RE-RÉGULATION » DE LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT AU PÉROU PAR LE TRIBUNAL CONSTITUTIONNEL
F. VILLANUEVA

LA PROTECTION DU DROIT SYNDICAL EN TURQUIE - LE DROIT ET LES RÉALITÉS
M. SUR

LA LOI QUÉBÉCOISE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE MESURÉE À L'AULNE DES THÉORIES FÉMINISTES
C. SÉNÉCHAL

SITUATION ACTUELLE ET PERSPECTIVES DES SYSTÈMES D'AUTORÉGULATION DES ENTREPRISES EN AMÉRIQUE LATINE
D. M. LEDESMA ITURBIDE

LE « REDDITO DI CITTADINANZA » ITALIEN EN RECHERCHE D'IDENTITÉ : UN REGARD COMPARÉ PAR : APPROCHE EUROPÉENNE ET COMPARATIVE
E. A. GRASSO

LES FORMES D'ACTION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS AU BURKINA FASO : ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION À PARTIR DE L'AVIS N°05-2017/2018 DU CONSEIL D'ÉTAT DU 11 AVRIL 2018
H. TRAORÉ

LA PROCÉDURE DE CONTRÔLE URSSAF : UN SYSTÈME À PARFAIRE
F. TAQUET

LE CADRE CONCEPTUEL DE LA LÉGISLATION SUR LES RETRAITES DURANT LA PREMIÈRE MOITIÉ DU XX^e SIÈCLE
A. ALEKSANDROVA

LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES DANS LE DOMAINE DES RELATIONS DE TRAVAIL EN ESPAGNE
J. CRUZ VILLALÓN

LE RÉGIME DES RETRAITES EN ITALIE : LA RÉFORME PERMANENTE
S. G. NADALET

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

Afriques : Algérie - Amériques : Argentine / Brésil / États-Unis / Mexique - Asie-Océanie : Chine / Japon - Europe : Bulgarie / Espagne / Fédération de Russie / France / Grèce / Irlande / Pays-Bas / Pologne / Portugal / République de Serbie / Royaume-Uni / Suisse

À PARAÎTRE

2020/3

DOSSIER THÉMATIQUE

THÈME : LA DIRECTIVE 2019/1158 DU 20 JUILLET 2019 CONCERNANT L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PRIVÉE DES PARENTS ET DES AIDANTS
COORDINATION PAR PASCALE LORBER ET GUILLAUME SANTORO

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

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

Études
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