

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 CATARINA 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

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



ABSTRACT

The Work-Life-Balance directive 2019/1158 does not improve the working conditions in Germany. It establishes rights to paternity, parental and carers' leave, time off from work on grounds of force majeure and protection from dismissal. However, these rights already exist in German Labor Law and go mainly those provided for by the directive.

KEYWORDS: *Parental Leave, Parental Allowance, Carers' Leave, Exemption from Work, Protection from Dismissal.*

RÉSUMÉ

La directive travail-vie-équilibre 2019/1158 n'améliore pas les conditions de travail en Allemagne. Elle établit des droits au congé de paternité, au congé parental et au congé d'aidant, à l'absence du travail pour raisons de force majeure et à la protection contre le licenciement. Ces droits existent déjà dans le droit du travail allemand. Dans l'ensemble, les droits allemands vont au-delà de ceux prévus par la directive.

MOTS CLÉS: *Congé parental, allocation parentale, congé d'aidant, absence du travail, protection contre le licenciement.*

La directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée établit le droit au congé de paternité et au congé parental **(I)**, au congé d'aidant **(II)**, à l'absence du travail pour raisons de force majeure **(III)** et à la protection contre le licenciement **(IV)**. Ces droits existent déjà dans le droit du travail allemand.

I - LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET LE CONGÉ PARENTAL EN ALLEMAGNE

La directive 2019/1158 établit les droits au congé de paternité et au congé parental, à une rémunération ou allocation, et à des « formules souples de travail ». Selon le Code sur les allocations parentales et les congés parentaux (*Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz*, ou BEEG), les travailleurs bénéficiaires **(A)** ont droit aux congés de paternité ou parental « non-flexibles », et à une allocation parentale **(B)**, ainsi qu'à des « formules souples de travail » **(C)**.

Tandis que la réglementation allemande concernant les congés parentaux et de paternité « non-flexibles » va plus loin que les dispositions de la directive, elle présente encore des lacunes concernant les « formules souples de travail ».

A - LES TRAVAILLEURS BÉNÉFICIAIRES

Les travailleurs partageant leur foyer avec leur propre enfant, leur enfant adoptif, un enfant de leur conjoint ou partenaire, ou un enfant qu'ils ont recueilli dans l'intention de l'adopter, et qui s'occupent de cet enfant et l'élèvent eux-mêmes, ont droit au congé de paternité ou parental « non-flexible », à une allocation parentale, ainsi qu'à des « formules souples de travail »¹.

La condition préalable à ces droits réside donc dans le fait que le salarié habite au sein du même foyer que l'enfant dont il s'occupe et qu'il élève. Cette condition préalable restreint indûment le droit au congé et à l'allocation de paternité ou parentale, ainsi qu'aux formules souples de travail accordées par la directive européenne².

B - LE CONGÉ DE PATERNITÉ OU PARENTAL « NON FLEXIBLE » ET L'ALLOCATION PARENTALE

Selon le BEEG, les travailleurs ont droit à un congé parental de trois ans, dont 12 mois de congés payés, ou 14 mois si les deux parents prennent un congé parental

1 D'autres personnes peuvent avoir droit à un congé parental et/ou à une allocation parentale et/ou à des formules de travail souples. Pour plus de détails, voir les articles 1 et 15 du BEEG.
2 Gallner: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (ErfK ArbR), art. 15 para. 2 BEEG, avec réf. Klenter AiB, 2013, 217 (218).

d'au moins 2 mois. Les 2 mois supplémentaires récompenseront les parents qui s'occupent ensemble de leur enfant³. Cela facilite la prise du congé parental par les deux parents et garantit que 2 mois de congé parental ne peuvent pas être transférés, conformément au paragraphe 3 de l'article 8 et au paragraphe 2 de l'article 5 de la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Le congé parental peut être pris jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant. 24 mois de congé parental peuvent être pris entre le troisième et le huitième anniversaire. Le congé parental peut être pris individuellement par l'un ou l'autre des parents, ou par les deux parents ensemble (article 15, paragraphe 2, phrase 1 du BEEG). Par ailleurs, chaque parent peut diviser le congé parental en trois périodes. Une répartition sur un plus grand nombre de périodes n'est possible qu'avec le consentement de l'employeur. L'employeur peut refuser la troisième période de congé parental dans les 8 semaines suivant la réception de la demande pour des raisons opérationnelles impérieuses, si cette période se situe entre le troisième et le huitième anniversaire de l'enfant (article 16, paragraphe 1, phrases 6 et 7 du BEEG).

Pendant le congé parental, les obligations du contrat de travail sont suspendues : le salarié n'est pas obligé de travailler, l'employeur n'est pas obligé d'accorder la rémunération convenue. Cependant, le travailleur conserve la possibilité de travailler et peut ainsi être autorisé à travailler jusqu'à 30 heures par semaine (article 15, paragraphe 4, phrase 1 du BEEG). Si le travailleur a déjà travaillé à temps partiel avant le congé parental, sans dépasser les 30 heures hebdomadaires, il peut continuer à travailler à temps partiel pendant le congé parental (article 15, paragraphe 5, phrase 4 du BEEG).

Si le travailleur souhaite réduire ses heures de travail pendant le congé parental, il doit en faire la demande⁴. A la fin du congé de paternité ou du congé parental, les travailleurs ont le droit de retrouver leur emploi ou un poste équivalent.

Pendant les 12 ou 14 mois de congé parental rémunéré, les travailleurs reçoivent 67% de leur salaire net, mais sans dépasser 1800 € net (article 2, paragraphe 1 du BEEG). L'allocation parentale est versée par l'Etat. Par conséquent, les travailleurs en congé parental reçoivent une allocation moins élevée que les travailleurs malades : si les travailleurs sont incapables de travailler en raison d'une maladie, ils reçoivent leur rémunération régulière pendant les 6 premières semaines de leur maladie (article 3, paragraphe 1 de la loi sur le maintien de la rémunération, *Entgeltfortzahlungsgesetz*, ou EFZG). Au terme de ces 6 semaines, ils reçoivent une indemnité de maladie correspondant à 70% de leur salaire brut, mais ne dépassant pas 90% de leur salaire net (article 47, paragraphe 5 du Code de la sécurité sociale V, *Sozialgesetzbuch V*, ou SGB V).

En conséquence, les travailleurs en congé parental reçoivent une indemnisation inférieure à l'allocation prévue au paragraphe 2 de l'article 8 de la directive 2019/1158. La réglementation allemande sur l'allocation parentale est néanmoins conforme à la réglementation de la directive puisque l'exception du paragraphe 7 de l'article 20 s'applique.

3 *Von Koppenfels-Spies*: Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann, Kommentar zum Sozialrecht, art. 4 para. 17 BEEG. Voir également BT-Drucks. 16/1889, p. 23.

4 Voir ci-dessous en l. 2. c.

Les droits au congé parental et à l'allocation correspondante ne sont pas subordonnés à une période d'emploi antérieure, ce qui va donc au-delà des dispositions de la directive. En outre, le congé et l'allocation parentale sont accordés pour une durée plus longue que celle qui est requise par la directive.

C - LES FORMULES SOUPLES DE TRAVAIL

Le BEEG offre aux travailleurs deux procédures leur permettant de demander le bénéfice de formules souples de travail : une procédure amiable et une procédure unilatérale pouvant être poursuivie en justice devant les tribunaux du travail.

Le travailleur peut ainsi solliciter une réduction du temps de travail et une modification de la répartition du temps de travail (article 15, paragraphe 5, phrase 1 du BEEG). L'employeur et le salarié doivent trouver un accord amiable concernant la demande dans un délai de quatre semaines (article 15, paragraphe 5, phrase 2 du BEEG).

S'ils ne parviennent pas à un accord amiable, le salarié peut demander une réduction des heures de travail à deux reprises pendant toute la durée du congé parental, conformément à l'article 15 paragraphes 6 et 7 BEEG.

Néanmoins, cette demande est soumise aux conditions suivantes :

- l'entreprise compte, en général, plus de 15 salariés (hors stagiaires) ;
- le salarié est employé depuis plus de 6 mois ;
- les heures de travail convenues contractuellement sont réduites à au moins 15 et pas plus de 30 heures par semaine pendant au moins deux mois ;
- la demande n'entre pas en conflit avec des raisons opérationnelles impérieuses ;
- le salarié a informé son employeur de sa demande de congé parental à temps partiel 7 ou 13 semaines⁵ avant le début du congé parental à temps partiel.

L'employeur peut refuser la réduction et/ou la répartition modifiée du temps de travail dans un délai de 4 ou 8 semaines⁶. S'il ne s'y oppose pas dans ce délai, la réduction et/ou la répartition modifiée du temps de travail telle que souhaitée par le salarié est réputée fixée. Si l'employeur s'y oppose dans le délai imparti, le salarié peut porter plainte devant le Tribunal du travail.

Contrairement au droit au congé parental « non flexible », le droit à la réduction et à la modification de la répartition du temps de travail est donc soumis à des conditions spécifiques.

5 Si le salarié prend un congé parental entre la naissance de l'enfant et son troisième anniversaire, il doit en informer son employeur 7 semaines avant le début du congé parental à temps partiel ; s'il prend un congé parental à partir du troisième anniversaire de l'enfant jusqu'à son huitième anniversaire, il doit en informer son employeur 13 semaines avant le début du congé parental à temps partiel.

6 L'employeur doit s'y opposer dans un délai de 4 semaines si le salarié prend un congé parental entre la naissance de l'enfant jusqu'à son troisième anniversaire, et de 8 semaines s'il prend un congé parental entre le troisième et huitième anniversaire de l'enfant.

Ainsi, l'employeur peut s'opposer au congé en cas de « raisons opérationnelles impérieuses ». La situation est différente si le travailleur demande un congé parental « non flexible », car l'employeur ne dispose dans ce cas, d'aucun droit de rejeter la demande. La demande de réduction du temps de travail accordée par le BEEG est cependant beaucoup plus favorable que la demande « ordinaire » de réduction du temps de travail selon la loi sur le travail à temps partiel et l'emploi à durée déterminée (*Teilzeit- und Befristungsgesetz*, ou TzBfG), car l'employeur peut, dans ce dernier cas, s'opposer à la réduction pour des « raisons opérationnelles » - au lieu de « raisons opérationnelles impérieuses ».

En outre, le droit à la réduction et à la modification de la répartition du temps de travail est subordonné à une période de travail de 6 mois, ainsi qu'à un seuil d'effectif de plus de 15 salariés. Par conséquent, les salariés travaillant pour une entreprise qui n'emploie pas plus de 15 salariés n'ont aucun droit à une organisation souple du temps de travail. Tandis que la directive 2019/1158 établit, au paragraphe 4 de l'article 9, la possibilité pour les Etats membres de subordonner le droit de demander des formules souples de travail à une période de travail préalable, elle ne subordonne pas pour autant ce droit à un seuil effectif de salariés dans l'entreprise. Par conséquent, le seuil d'effectif de plus de 15 salariés n'est pas conforme à la directive.

Une autre déficience de la réglementation allemande concernant les formules souples de travail concerne le droit de travail à distance : selon le paragraphe 1f de l'article 3 de la directive 2019/1158 le terme « formules souples de travail » signifie la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs régimes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail. Le BEEG offre aux travailleurs la possibilité de réduire leur temps de travail et de modifier la répartition de leur temps de travail. Cependant, il n'établit pas de droit au travail à distance.

Pour résumer, le BEEG établit des droits au congé et à l'allocation parentale, ainsi qu'à des formules de travail souples. La condition préalable à ces droits réside dans le fait que le salarié partage le même domicile que l'enfant dont il s'occupe et qu'il élève. Cette condition préalable restreint indûment les droits au congé de paternité ou parental, à l'allocation correspondante ou aux formules souples de travail prévus par la directive européenne.

En dehors de ce point, la réglementation allemande concernant le congé parental « non flexible » va au-delà des dispositions de la directive : le congé parental, comme l'allocation parentale, sont accordés pour une durée plus longue que celle prévue par la directive et ne sont pas subordonnés à une période de travail préalable.

En ce qui concerne les « formules souples de travail », la réglementation allemande s'écarte de la directive européenne sur deux points : d'une part les travailleurs n'ont pas de droit légal au travail à distance et d'autre part la demande de réduction et d'aménagement du temps de travail est subordonnée à la condition que l'entreprise compte plus de 15 salariés.

II - LE CONGÉ D'AIDANT EN ALLEMAGNE

En Allemagne, plusieurs lois établissent des droits au congé d'aidant (**A**) : les travailleurs peuvent être dispensés de travail afin d'organiser à court terme des soins

pour un proche parent **(B)**, pour s'occuper d'un proche parent nécessitant de soins ou de soutien, ou pour apporter des soins de fin de vie à un proche parent **(C)**.

La réglementation allemande concernant les congés d'aidant va en général au-delà de celle de la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Cependant, à l'instar des congés parentaux, elle comporte encore des carences concernant les « formules souples de travail ».

A - LES LOIS ÉTABLISSANT LES DROITS AU CONGÉ D'AIDANT

En Allemagne, les travailleurs ont différentes possibilités de prendre un congé d'aidant. Ces options sont principalement réglementées par la loi sur le congé d'aidant (*Pflegezeitgesetz*, ou *PflegeZG*) et la loi sur le congé d'aidant pour raisons familiales (*Familienpflegezeitgesetz*, ou *FPfZG*).

Ces deux lois sont complémentaires et établissent les droits de dispense de travail -totale ou partielle - des salariés aux fins suivantes :

- organiser à court terme des soins pour un proche parent ayant besoin de soins ;
- s'occuper d'un proche parent ayant besoin de soins ;
- apporter des soins de fin de vie à un proche parent.

Les parents proches sont :

- les grands-parents, parents, beaux-parents ;
- les conjoints, partenaires selon la loi sur le concubinage (partenaires de vie), partenaires de type mariage ou partenariat de vie, frères et sœurs, conjoints de frères et sœurs et frères et sœurs de conjoints, partenaires de vie de frères et sœurs et frères et sœurs de partenaires de vie) ;
- les enfants, enfants adoptifs et recueillis ainsi que les enfants, enfants adoptifs et recueillis du conjoint ou du partenaire, les beaux-enfants et les petits-enfants⁷.

Les droits du *PflegeZG* et du *FPfZG* ne peuvent être dérogués (article 8 du *PflegeZG*, paragraphe 3 de l'article 2 du *FPfZG*). Des droits supplémentaires sont accordés par l'article 45 *SGB V* si le travailleur s'occupe de son enfant malade âgé de moins de 12 ans. Les droits au congé d'aidant ne sont pas subordonnés à une période de travail ou à une durée d'ancienneté.

B - L'ORGANISATION DES SOINS POUR UN PROCHE PARENT

Les travailleurs ont droit à un congé de 10 jours ouvrables si cela est nécessaire, en cas de soins aigus, pour soigner ou organiser des soins pour un proche parent ayant besoin de soins (paragraphe 1 de l'article 2 du *PflegeZG*).

Le *PflegeZG* ne prévoit pas de rémunération pendant ce congé de 10 jours. Cependant, d'autres dispositions légales peuvent obliger l'employeur à rémunérer le salarié, par exemple, l'article 616 du Code civil (*Bürgerliches Gesetzbuch*, ou *BGB*⁸), ou des accords tels que les conventions collectives ou les accords de travail, et le contrat de travail (paragraphe 3 de l'article 2 du *PflegeZG*). Dans le cas contraire, le

7 Art. 7 para. 3 *PflegeZG*.

8 Voir ci-dessous III (B).

travailleur peut demander une aide financière (*Pflegeunterstützungsgeld*) de l'Etat (paragraphe 3 de l'article 2 du *PflegeZG*). En général, cette aide financière représente 90 % du salaire net du travailleur.

Par ailleurs, les travailleurs qui doivent prendre soin de leur enfant malade âgé de moins de 12 ans ont droit à un congé et à une indemnité de maladie, conformément à l'article 45 du *SGB V*: ils reçoivent une indemnité de maladie pendant 10 jours par an pour chaque enfant, mais pas plus de 25 jours par an s'ils ont plusieurs enfants. Les parents isolés reçoivent une indemnité de maladie pendant 20 jours pour chaque enfant, mais pas plus de 50 jours par an. L'indemnité s'élève à 70 % de leur salaire brut, sans dépasser 90 % de leur salaire net.

C - LE SOIN, LE SOUTIEN ET LES DERNIERS SOINS D'UN PROCHE PARENT

Les travailleurs ont droit à un congé à temps plein ou partiel pour prendre soin à domicile d'un proche parent nécessitant des soins ou pour prendre soin, que ce soit ou non à domicile, d'un proche mineur nécessitant des soins (article 3 du *PflegeZG*). Le travailleur peut prendre un congé d'une durée maximale de 6 mois (phrase 1 du paragraphe 1 de l'article 4 du *PflegeZG*). En outre, les travailleurs ont droit à une exemption partielle du travail sur une durée maximale de 24 mois, avec une durée réduite du travail devant s'élever à au moins 15 heures par semaine (article 2 du *FPfZG*). Les travailleurs qui accompagnent un proche mourant en fin de vie ont droit à un congé à temps plein ou à temps partiel d'une durée maximale de trois mois (paragraphe 6 de l'article 3 du *PflegeZG*).

Pendant le congé d'aidant, selon l'article 3 du *PflegeZG* et l'article 2 du *FPfZG*, le travailleur ne reçoit ni rémunération ni allocation, ce qui est conforme à la directive européenne. Sur demande, l'Etat accorde aux travailleurs ayant pris un congé d'aidant un prêt à taux zéro (articles 3-10 du *FPfZG* et paragraphe 7 de l'article 3 du *PflegeZG*). Seuls les travailleurs qui s'occupent de leur enfant mourant âgé de moins de 12 ans reçoivent une allocation : ils bénéficient d'un congé et d'une indemnité de maladie, conformément à l'article 45, paragraphe 5 du *SGB V*. L'indemnité de maladie s'élève à 70% de leur salaire brut, sans dépasser 90% de leur salaire net. Si le travailleur demande une exemption partielle du travail conformément au *PflegeZG* et au *FPfZG*, l'employeur et le salarié concluront un accord écrit sur la réduction et la répartition du temps de travail. L'employeur doit accepter les souhaits du salarié, à moins qu'ils ne soient contraires à des raisons opérationnelles impérieuses (paragraphe 4 et 6 de l'article 3 du *PflegeZG* et paragraphe 2 de l'article 2a du *FPfZG*).

Contrairement à la demande de congé de 10 jours ouvrables accordée par le paragraphe 1 de l'article 2 du *PflegeZG*, les congés d'aidant conformément à l'article 3 du *PflegeZG* et à l'article 2 du *FPfZG* ne s'appliquent que si l'entreprise compte un nombre minimum de salariés : pour le congé d'aidant selon l'article 3 du *PflegeZG* l'entreprise doit compter, en général, plus de 15 salariés (phrase 2 du paragraphe 1 et phrase 3 du paragraphe 5 de l'article 3 du *PflegeZG*) et pour le congé selon l'article 2 du *FPfZG* plus de 25 salariés (article 2, paragraphe 1, phrase 4 du *FPfZG*).

La réglementation allemande concernant le congé d'aidant établit ainsi le droit de demander des horaires de travail flexibles en offrant aux travailleurs la possibilité de réduire ou de modifier la répartition de leur temps de travail. Toutefois, ce droit est subordonné à la condition que l'entreprise emploie plus de 15 ou de 25 salariés. En

outre, les travailleurs n'ont aucun droit légal au travail à distance. La réglementation allemande relative au congé d'aidant présente donc les mêmes lacunes concernant les « formules de travail souples » que les dispositions allemandes relatives aux congés parentaux.

Pour résumer, la réglementation allemande relative au congé d'aidant va globalement au-delà de celle prévue par la directive 2019/1158. Ainsi, le congé d'aidant est accordé pour une durée beaucoup plus longue que les 5 jours ouvrables prévus par la directive : les travailleurs peuvent prendre un congé à temps plein de 6 mois maximum ou un congé à temps partiel de 24 mois maximum. Ils peuvent avoir droit à une rémunération, conformément à l'article 616 du BGB⁹, ou à une indemnité de maladie conformément à l'article 45 du SGB V. Si tel n'est pas le cas, ils bénéficient néanmoins d'une aide financière (*Pflegeunterstützungsgeld*) ou peuvent demander à l'Etat un prêt à taux zéro.

De plus, le droit au congé d'aidant n'est pas subordonné à une période d'ancienneté, même si le travailleur demande une « formule de travail souple ». Ceci diffère de la réglementation allemande concernant les formules de travail souples pendant un congé parental : selon le BEEG, la réduction et l'aménagement du temps de travail sont subordonnés à une période d'ancienneté de 6 mois.

Cependant, la réglementation allemande relative au congé d'aidant présente les mêmes lacunes concernant les « formules de travail souples » que la réglementation allemande relative au congé parental. D'une part, les travailleurs n'ont pas de droit légal au travail à distance. D'autre part la réduction et l'aménagement du temps de travail sont subordonnés à la condition que l'entreprise compte, selon les textes, plus de 15 ou plus de 25 salariés.

III - L'ABSENCE DU TRAVAIL POUR RAISONS DE FORCE MAJEURE EN ALLEMAGNE

Selon l'article 7 de la directive 2019/1158, chaque travailleur a le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident qui rend indispensable la présence immédiate du travailleur. L'article 616 du BGB régit le droit des travailleurs à s'absenter du travail pour raisons de force majeure **(A)**. Les travailleurs qui prennent soin d'un proche parent peuvent avoir droit à une rémunération conformément à l'article 616 du BGB **(B)**.

A - L'ABSENCE DU TRAVAIL POUR RAISONS DE FORCE MAJEURE SELON L'ARTICLE 616 DU BGB

L'article 616 phrase 1 du BGB régit le droit des travailleurs à s'absenter du travail pour des raisons de force majeure. Il dispose que « le salarié conserve son droit à une rémunération lorsqu'il n'exécute pas le contrat de travail pendant une durée relativement courte et que l'inexécution du contrat est due à une cause inhérente à la personne du salarié et n'est liée à aucune faute de sa part ». La condition préalable

9 Gallner : ErfK ArbR, art. 2 para. 4 PflegeZG ; Joussem : Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching, Beckonline Kommentar Arbeitsrecht (BeckOK ArbR), art. 2 para. 16 PflegeZG.

à l'absence du travail est donc que l'absence du travailleur soit due à une raison inhérente à sa personne, sans faute de sa part.

Les raisons reconnues sont notamment :

- les événements ou infortunes familiaux tels que : le mariage du travailleur, de ses enfants ou de ses parents, la naissance de l'enfant du travailleur, les événements religieux (baptême, communion, confirmation, etc.) d'un proche parent, la maladie d'un proche parent nécessitant des soins, les funérailles d'un proche parent ;
- les rendez-vous avec les autorités ou les audiences au tribunal ;
- les rendez-vous médicaux ;
- les catastrophes telles que les incendies, les cambriolages ou les accidents de circulation.

L'article 616 du BGB ne s'applique que si le salarié est dans l'incapacité d'exécuter son travail « pendant une durée relativement courte ». Si le salarié se trouve dans l'incapacité d'exécuter son travail pendant une période plus longue, il perd totalement son droit à une rémunération¹⁰. En particulier, le travailleur ne reçoit pas de rémunération au *pro rata*. La durée visée par la formule « pendant une durée relativement courte » n'est toujours pas claire. Cette décision est prise au cas par cas. Les tribunaux tiennent compte de la relation entre la durée de la relation de travail et la durée de l'absence des travailleurs¹¹ : une relation de travail plus longue justifie donc une période d'absence plus longue, car l'article 616 du BGB traduit l'obligation de diligence de l'employeur vis-à-vis de ses salariés. Cela donne un avantage aux salariés ayant le plus d'ancienneté. On estime que cette inégalité de traitement est justifiée car le devoir de diligence de l'employeur croît avec la durée de la relation de travail¹². En règle générale, « une durée relativement courte » ne peut dépasser quelques jours¹³.

B - LA RÉMUNÉRATION PRÉVUE PAR L'ARTICLE 616 DU BGB PENDANT UN CONGÉ D'AIDANT

Si le travailleur prend 10 jours ouvrables de congé pour soigner ou organiser des soins pour un proche parent ayant besoin de soins en cas de soins aigus conformément au paragraphe 1 de l'article 2 du PflegeZG¹⁴, il peut avoir droit à une rémunération conformément à l'article 616 phrase 1 du BGB¹⁵, puisqu'une période de 10 jours peut être considérée comme « une durée relativement courte¹⁶ ». Le droit à une rémunération est subordonné au fait que le salarié soigne ou organise des soins

10 Tribunal fédéral du travail (Bundesarbeitsgericht, BAG) 18.12.1959 - GS 8/58.

11 BAG 18.12.1959 - GS 8/58; voir également *Joussen* : Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching, BeckOK ArbR, art. 616 para. 46 BGB; *Preis* : ErfK ArbR, art. 616 para. 10a BGB.

12 *Joussen*: Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching, BeckOK ArbR, art. 616 para. 46 BGB.

13 *Ibid.*, para. 48.

14 Voir ci-dessus II (B).

15 *Gallner*: ErfK ArbR, art. 2 para. 4 PflegeZG; *Joussen*: Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching, BeckOK ArbR, art. 2 para. 16 PflegeZG.

16 *Gallner*: ErfK ArbR, art. 2 para. 4 PflegeZG; *Joussen*, NZA 2009, 69 (71); *Joussen*: Rolfs/Giesen/Kreikebohm/ Udsching, BeckOK ArbR, art. 2 para. 17 PflegeZG.

pour un « proche parent » selon l'article 616 du BGB. La définition du « proche parent » selon l'article 616 du BGB est plus restreinte que celle du paragraphe 1 de l'article 2 du PflegeZG : elle ne concerne que les conjoints, les parents, les descendants, les frères et sœurs, et les partenaires de vie¹⁷.

En outre, l'article 616 du BGB - contrairement aux dispositions du PflegeZG et du FPfZG - peut être dérogé. Les conventions collectives et accords de travail ainsi que les contrats de travail peuvent déroger entièrement à l'article 616 BGB ou déterminer que le salarié ne reçoit une rémunération que pendant une période définie. En cas de dérogation à l'article 616 du BGB, le salarié a toujours le droit de s'absenter du travail afin de soigner ou d'organiser des soins pour un parent proche ayant besoins de soins conformément au paragraphe 1 de l'article 2 du PflegeZG - mais sans rémunération. Dans ce cas, il peut cependant demander une indemnité de maladie conformément à l'article 45 du SGB V s'il s'occupe de son enfant malade âgé de moins de douze ans¹⁸. Les droits conférés par l'article 45 du SGB V sont subordonnés à ceux accordés par l'article 616 du BGB¹⁹. Ils sont donc applicables en cas de dérogation à l'article 616 du BGB.

Par conséquent, l'article 616 du BGB va plus loin que l'article 7 de la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée puisque les travailleurs n'ont pas seulement droit à l'absence du travail pour raisons de force majeure, mais également à leur rémunération.

IV - LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT ET LA CHARGE DE LA PREUVE

Le BEEG, le PflegeZG et le FPfZG interdisent le licenciement des travailleurs qui ont demandé - ou pris - un congé parental, de paternité ou d'aidant, ou qui ont exercé leur droit à de demander des formules souples de travail.

Selon l'article 18 du BEEG, l'employeur ne peut mettre fin au contrat de travail à partir du moment où le congé parental a été demandé.

La protection contre le licenciement débute au plus tôt :

- 8 semaines avant le début du congé parental pris entre la naissance de l'enfant et son troisième anniversaire ;
- 14 semaines avant le début du congé parental pris entre le troisième et le huitième anniversaire de l'enfant.

L'employeur n'a pas le droit de licencier le travailleur pendant le congé parental.

En cas du congé d'aidant, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat de travail à partir de l'annonce, mais pas plus de 12 semaines avant le début annoncé, jusqu'à la fin du congé d'aidant (article 5 du PflegeZG et le paragraphe 3 de l'article 2 du FPfZG).

17 *Gallner*: ErfK ArbR, art. 2 para. 4 PflegeZG; *Joussen*: Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching, BeckOK ArbR, art. 2 para. 17 PflegeZG.

18 Voir ci-dessus II (B).

19 *Joussen*: Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching, BeckOK ArbR, art. 616 para. 31 BGB.

Toutes les lois prévoient une seule possibilité de licencier le travailleur, même s'il est en congé parental, de paternité ou d'aidant, ou qu'il a demandé un tel congé : dans des cas particuliers, le licenciement peut exceptionnellement être déclaré recevable par la plus haute autorité régionale compétente pour la sécurité au travail. Les « cas particuliers » concernent par exemple les fermetures d'usines, ainsi que les violations particulièrement graves des obligations du contrat de travail ou des infractions pénales commises intentionnellement par le salarié²⁰. Si le licenciement a été déclaré recevable, la protection conférée par la loi sur la protection contre les licenciements (*Kündigungsschutzgesetz*, ou KSchG) s'applique : le salarié peut déposer une plainte pour licenciement abusif devant le Tribunal du travail. Le tribunal déclarera le licenciement invalide s'il est socialement injustifié. Tel est le cas si le licenciement n'est pas dû à des raisons liées à la personne, à la conduite du salarié ou à des exigences opérationnelles impérieuses (article 1, paragraphe 2 du KSchG). La charge de la preuve du licenciement socialement justifié incombe à l'employeur.

La protection contre le licenciement conférée par le BEEG, le PflegeZG et le FPfZG va donc au-delà de celle prévue par la directive européenne car les lois allemandes interdisent non seulement le licenciement « au motif » que le salarié a demandé ou pris un congé parental, de paternité ou d'aidant. Ils interdisent les licenciements à partir du moment où le congé a été demandé et jusqu'à la fin de celui-ci. Si le licenciement a été exceptionnellement déclaré recevable par l'Etat, le salarié peut toujours déposer une plainte pour licenciement abusif devant le Tribunal du travail.

Par conséquent, la réglementation allemande prévoit un niveau très élevé de protection contre le licenciement.

Conclusion

Force est de constater que l'Allemagne a des déficits en ce qui concerne les « formules souples de travail » pour les parents ou les aidants : Les travailleurs n'ont pas de droit légal au travail à distance et la demande de réduction et d'aménagement du temps de travail est subordonnée à un seuil effectif de salariés dans l'entreprise. Ainsi l'Allemagne doit encore améliorer ses dispositions en matière de « formules souples de travail » pour être conforme à la directive.

En dehors de ces deux carences, les droits allemands des travailleurs en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé d'aidant, de l'absence du travail pour raisons de force majeure et de protection contre le licenciement, vont au-delà de ceux accordés par la directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée :

- Le congé parental et de paternité, comme l'allocation parentale, sont accordés pour une durée plus longue que celle prévue par la directive, et ne sont pas subordonnés à une période d'ancienneté.
- Le congé d'aidant est accordé pour une durée beaucoup plus longue que les 5 jours ouvrables accordés par la directive, et n'est pas non plus subordonné à une période d'ancienneté. Dans des circonstances spécifiques, le travailleur a droit à sa

²⁰ Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Kündigungsschutz bei Elternzeit ; *Joussen*: Rolfs/Giesen/Kreikebohm/ Udsching, BeckOK ArbR, art. 5 para. 8 PflegeZG.

rémunération ou à une indemnité de maladie; dans le cas contraire, il a droit à une aide financière ou à un prêt à taux zéro accordé par l'Etat.

- Les travailleurs ont droit non seulement à l'absence du travail pour des raisons de force majeure, mais également à une rémunération.

- La réglementation allemande prévoit un niveau de protection très élevé contre le licenciement, car le BEEG, le PflegeZG et le PpZG ne se contentent pas d'interdire le licenciement « au motif » que le salarié a demandé ou pris un congé de paternité, parental ou d'aidant. Ils interdisent le licenciement à partir du moment où le congé a été demandé jusqu'à la fin du congé.

C'est pourquoi la directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, dans l'ensemble, n'améliore pas les conditions de travail en Allemagne. Elle est de ce fait considérée comme une « directive sans impact »²¹.

21 « Richtlinie ohne Wirkung » : <https://crosswater-job-guide.com/archives/75215/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf-richtlinie-ohne-wirkung/>; voir également <https://www.dgb.de/themen/++co++0049aeb0-57a1-11e9-b2cf-52540088cada>.

LAURA KRÜGER

Avocate, Berlin.

Thèmes de recherche : Droit du travail, droit européen du travail.

Publications :

~ L. Krüger, « Kommentierung zum Betriebsübergang » (Commentaires sur le transfert d'entreprise), §§ 96-100, avec M. Bachner, *Deinert/Heuschmid/Zwanziger, Arbeitsrecht Handbuch für die Praxis*, 2019, Bund Verlag.

~ L. Krüger, « Verschlechterungsverbot bei der Ablösung durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen gemäß § 613a Abs. 1 S. 3 BGB im Falle eines Betriebsübergangs ? », *ZESAR*, 2019, p. 475.

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

2020/3

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