

2020/3

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

DOSSIER THÉMATIQUE

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

Introduction, **Pascale Lorber et Guillaume Santoro**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

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

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Membres du Conseil scientifique

N. Aliprantis (Grèce), G.-G. Balandi (Italie), U. Becker (Allemagne), U. Carabelli (Italie), J. Carby Hall (Royaume-Uni), A. Cissé Niang (Sénégal), L. Compa (États-Unis), W. Däubler (Allemagne), P. Davies (Royaume-Uni), M. Dispersyn (Belgique), S. Gamonal C. (Chili), Adrian O. Goldin (Argentine), Z. Góral (Pologne), M. Iwamura (Japon), J.-C. Javillier (France), P. Koncar (Slovénie), M. Nasr-Eddine Koriche (Algérie), A.-M. Laflamme (Canada), R. Le Roux (Afrique du Sud), A. Lyon-Caen (France), A. Monteiro Fernandes (Portugal), A. Montoya Melgar (Espagne), A. Neal (Royaume-Uni), R. Owens (Australie), C. Papadimitriou (Grèce), P.-G. Pougoué (Cameroun), M. Rodríguez-Piñero (Espagne), J.-M. Servais (Belgique), A. Supiot (France), M. Sur (Turquie), G. Trudeau (Canada), C. Vargha (Bureau International du Travail), M. Weiss (Allemagne), A. Zheng (Chine).

Directrice de la publication

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

Rédactrice en Chef

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

Secrétaire de rédaction

Marilyne Mondolfi, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Mise en page

Corinne Blazquez, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine (MSHA).

Membres du Comité éditorial

Pablo Arellano Ortiz (Organisation Internationale du Travail - Université Pontifica de Valparaiso PUCV - Chili), Philippe Auvergnon (CNRS - Université de Bordeaux - France), Eri Kasagi (CNRS - Université de Bordeaux - France), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell - États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Stefania Scarponi (Université de Trento - Italie), Yuki Sekine (Université de Kobé - Japon), Achim Seifert (Université Friedrich Schiller de Iéna - Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales

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

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

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

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

DOSSIER THÉMATIQUE

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

COORDINATION PAR PASCALE LORBER ET GUILLAUME SANTORO

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

SOMMAIRE 2020/3

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

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

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

AMÉRIQUES

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

ASIE - OCÉANIE

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

EUROPE

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

L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE EN SLOVÉNIE À LA LUMIÈRE DE LA NOUVELLE DIRECTIVE EUROPÉENNE 2019/1158



ABSTRACT

The article analyses the Slovenian legal framework regarding paternity leave, parental leave, carer's leave and flexible working arrangements in the light of the requirements arising from the new EU directive on work-life balance for parents and carers (the WLB directive). Slovenian legislation already meets most of the requirements of the WLB directive, however, much less attention has been given to the challenges of work-life balance in the context of the ageing population and the increasing care obligations of workers for their elderly family members in need of care. In addition, there is still scope for improvement in connection to all four key issues addressed in the WLB directive.

KEYWORDS: *Work-Life Balance, Paternity Leave, Parental Leave, Carers' Leave, Flexible Working Arrangements, EU Directive on Work-Life Balance for Parents and Carers.*

RÉSUMÉ

Cet article analyse le cadre juridique slovène concernant le congé de paternité, le congé parental, le congé d'aidant et les formules souples de travail découlant de la nouvelle directive UE sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants. La législation slovène répond déjà à la plupart des exigences de la directive, mais une attention insuffisante est accordée aux nouveaux défis dans le domaine de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au regard du vieillissement de la population et des obligations de soins apportés par les travailleurs aux membres âgés de leur famille. En outre, des améliorations sont encore possibles s'agissant des quatre principaux droits abordés dans la directive.

MOTS CLÉS: *Équilibre entre vie professionnelle et vie privée, congé de paternité, congé parental, congé d'aidant, formule souple de travail, directive UE concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.*

La nouvelle directive européenne sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants (la directive WLB)¹ couvre quatre points essentiels : le congé de paternité, le congé parental, le congé pour les aidants et les formules souples de travail pour les parents et aidants.

En Slovénie, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, au sens large, retient depuis longtemps l'attention. Cette question est inscrite de longue date à l'ordre du jour politique, sous l'angle de la promotion de l'emploi et plus généralement de l'égalité des sexes². Par le passé, l'accent était principalement mis sur les différents types de congés parentaux, les services de garde d'enfants et les formules souples de travail pour les parents qui travaillent. À cet égard, la législation slovène sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est généralement considérée comme généreuse comparée aux autres pays européens.

Toutefois, ce n'est que récemment qu'une attention plus importante a été accordée aux nouveaux enjeux de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée liés au vieillissement de la population et aux responsabilités croissantes des travailleurs s'agissant de la prise en charge des membres âgés de leur famille ayant besoin de soins de longue durée.

Dans la mesure où la directive européenne 2019/1158 ne couvre pas tous les aspects de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les questions relatives au congé de maternité, à la garde d'enfants, à la protection des femmes enceintes et allaitantes, ou encore aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, sont généralement intrinsèquement liées au domaine de l'emploi (protection contre le licenciement, égalité de traitement, etc.) et ne seront pas étudiées dans cet article (même si l'on ne peut négliger leur importance capitale dans le domaine de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et, en particulier, leur interdépendance avec les questions ici abordées³).

1 Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, JO L 188, 12. 7. 2019, p. 79.

2 B. Kresal et A. Zbyszewska, « Through Work-Life-Family Reconciliation to Gender Equality? Slovenia and the United Kingdom's Legal Frameworks Compared », in S. De Groof (ed.), *Work-Life Balance in the Modern Workplace*, Alphen aan den Rijn, Kluwer, 2017, p. 155.

3 Pour plus d'informations sur le congé de maternité et la garde d'enfants en Slovénie, voir N. Stropnik, « Slovenia country note - April 2019 », in A. Koslowski, S. Blum, I. Dobrotić, A. Macht, P. Moss (eds.), *International Review of Leave Policies and Research 2019* : http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/. Voir également B. Kresal, K. Kresal Šoltes, G. Strban, *Social Security Law in Slovenia*, Alphen aan den Rijn, Kluwer, 2020 ; M. Korintus et N. Stropnik, « Hungary and Slovenia : Long Leave or Short? », in S. B. Kamerman et P. Moss (ed.), *The Politics of Parental Leave Policies : Children, Parenting, Gender and the Labour Market*, Bristol, Policy Press, 2009, p. 135; Ž. Humer et M. Hrženjak, « Socialization of Childcare in Slovenia and Its Impact on Informal Care Markets », *Laboratorium : Russian Review of Social Research*, North America, Janvier 2017 (<http://www.soclabo.org/index.php/laboratorium/article/view/648/1717>).

Après l'examen de la question du droit au congé de paternité **(I)** par le biais notamment d'un bref aperçu des règles générales applicables aux congés parentaux financés par l'assurance sociale pour la protection parentale (congé de maternité, de paternité et parental), cette étude s'intéressera aux dispositions juridiques relatives au congé parental **(II)**, puis aux différents droits relevant du congé pour aidants **(III)**, avant d'analyser les formules souples de travail pour les parents et aidants **(IV)**.

I - LE CONGÉ DE PATERNITÉ

La loi sur la protection parentale et les prestations familiales prévoit trois types de congé : le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental. Les parents ont droit à l'un de ces trois congés rémunéré dès lors qu'ils sont couverts par le régime d'assurance sociale obligatoire pour la protection parentale, c'est-à-dire les assurances familiales. Cela comprend les salariés ayant un contrat de travail (à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel, y compris intérimaire), ainsi que les travailleurs indépendants et les personnes ayant un autre statut équivalent (par exemple les personnes exerçant des activités agricoles). Aucune période d'ancienneté n'est requise pour avoir droit au congé de maternité, de paternité et congé parental payé ; la personne doit simplement être couverte par une assurance de protection parentale avant le début du congé. Même si une personne n'est plus assurée la veille du premier jour de congé, elle a droit à une indemnisation durant son congé de maternité, de paternité ou parental, si elle a été couverte par une assurance protection parentale pendant au moins 12 mois au cours des trois dernières années⁴.

Le congé de paternité a été introduit pour la première fois dans l'ordre juridique slovène par la loi sur la protection parentale et les prestations familiales promulguée en 2001. En vertu de cette loi, un père avait droit à un congé de paternité d'une durée maximale de 90 jours⁵, mais seuls 15 de ces 90 jours étaient entièrement indemnisés. Il ne recevait aucune compensation pour les 75 jours restants, à l'exception des cotisations de sécurité sociale correspondant au salaire minimum et versées sur son assurance parentale⁶.

Le congé de paternité a été extrêmement bien accueilli, une grande majorité des pères ayant bénéficié de la partie rémunérée de ce congé⁷. La loi sur la protection parentale et les prestations familiales de 2014, modifiée à plusieurs reprises, a considérablement transformé le régime juridique du congé de paternité : au lieu de 90 jours de congé de paternité (dont seulement 15 jours étaient indemnisés), la nouvelle loi a introduit le droit à un congé de paternité entièrement rémunéré d'une durée de 30 jours. Une prolongation progressive était prévue (de 5 jours par an) avec une réduction corrélative du congé non rémunéré (de 25 jours par an).

4 Les parents n'ayant pas droit à l'assurance protection parentale peuvent toutefois bénéficier de l'allocation parentale et d'autres prestations familiales.

5 Suite à une période de transition, les pères ont eu droit à 90 jours de congé à partir de 2005.

6 B. Kresal, K. Kresal Šoltes, G. Strban, *op. cit.*, p. 85. Avant cela, les conventions collectives donnaient aux pères le droit à un congé payé au moment de la naissance de l'enfant, d'une durée de 1 à 3 jours.

7 B. Kresal et A. Zbyszewska, *op. cit.*, p. 161; *Eurofound*, « Parental and paternity leave - Uptake by fathers », Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2019, p. 10.

Néanmoins, la crise financière a entraîné le report de l'entrée en vigueur de ce nouveau régime, qui a finalement remplacé l'ancien dispositif entre 2016 et 2018 : depuis 2018, les pères ont ainsi droit à 30 jours de congé de paternité payé⁸. En outre, en 2018 et 2019, de nouvelles modifications ont été apportées au régime juridique du congé de paternité, visant notamment à assouplir ses modalités d'utilisation et à le prolonger en cas de naissance multiples.

Le congé de paternité de 30 jours est, depuis 2018, un droit individuel, non transférable et entièrement rémunéré, dont dispose le père ou le deuxième parent. Depuis 2020, le congé de paternité a été prolongé de 10 jours supplémentaires par enfant en cas de naissances multiples. Les mêmes règles s'appliquent en cas d'adoption de plusieurs enfants⁹. Si le père n'exerce pas ce droit, il ne peut transférer les jours de congé de paternité non utilisés à la mère pour qu'elle les utilise à sa place. Par ailleurs, le père n'a pas droit au congé de paternité si l'enfant est mort-né, si ses droits parentaux lui ont été retirés, s'il n'est pas le véritable responsable de l'enfant ou s'il n'est pas capable de s'en occuper, et dans certaines autres situations similaires.

En ce qui concerne le statut des parents sociaux, c'est-à-dire des parents qui s'occupent réellement de l'enfant et protègent son bien-être mais qui ne sont pas ses parents biologiques (parmi eux aussi les partenaires de même sexe), et le principe de l'égalité de traitement des personnes indépendamment de leur orientation sexuelle, des modifications importantes ont été introduites en 2014.

Outre les pères, les personnes suivantes ont également droit à un congé de paternité :

- le conjoint ou le concubin de la mère, ainsi que le partenaire de l'un ou l'autre sexe dans le cadre d'un partenariat enregistré entre personnes de même sexe, et toute autre personne s'occupant réellement de l'enfant ;
- le conjoint, le concubin ou le partenaire enregistré de même sexe, qui utilise le congé de maternité (dans certains cas exceptionnels et sous certaines conditions, le congé de maternité peut être utilisé par une autre personne qui n'est pas la mère de l'enfant, par exemple le père, le grand-parent ou une autre personne s'occupant réellement de l'enfant).

Ces personnes peuvent utiliser le droit au congé de paternité dès lors que le père ne l'a pas fait. L'expression « congé de paternité » semble inappropriée et discriminatoire dans le cas de parents du même sexe, lorsque la personne qui bénéficie de ce droit est une femme. L'un des objectifs des amendements de 2014 était d'égaliser le statut des parents sociaux avec celui des parents biologiques¹⁰.

La durée du congé est déterminée en jours calendaires. Alors que le congé de maternité ne peut être utilisé que sous la forme d'une absence à temps plein du travail, le congé de paternité et le congé parental peuvent tous deux être utilisés sous la forme d'une absence totale ou partielle du travail. Toutefois, la durée du congé ne change pas si celui-ci est pris à temps partiel, ce qui n'est pas le plus judicieux. Ces

8 B. Kresal, « Slovénie : Actualités juridiques internationales », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2014, n°1, p. 172.

9 Ces modifications ont été introduites fin 2019 et sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

10 B. Kresal, K. Kresal Šoltes, G. Strban, *op. cit.*, p. 85.

règles incitent, délibérément ou non, à utiliser le congé de paternité sous la forme d'une absence à temps plein du travail.

Le congé de paternité doit être utilisé selon les règles suivantes qui permettent une certaine flexibilité :

- au moins 15 jours de congé de paternité doivent être pris entre la naissance de l'enfant et au plus tard un mois après l'expiration du congé parental, sous la forme d'une absence totale ou partielle du travail, mais seulement en une seule fois et sans interruption ;
- la période restante du congé de paternité peut être utilisée après la période décrite ci-dessus, mais au plus tard lorsque l'enfant termine sa première année d'école primaire. Cette période du congé de paternité ne peut être utilisée qu'en une seule fois, sans interruption, sous la forme d'une absence totale ou partielle du travail.

Tous les congés, y compris le congé de paternité, sont rémunérés pendant la période. L'ayant droit reçoit une compensation salariale à hauteur de 100% du salaire moyen perçu au cours des 12 mois précédant le congé. Le plafond - c'est-à-dire le montant maximum de cette compensation - ne peut pas dépasser 2,5 fois le salaire moyen en Slovaquie pour la compensation du congé de paternité et du congé parental. La compensation perçue pendant le congé de maternité n'est, quant à elle, pas limitée¹¹.

La Slovaquie satisfait donc d'ores et déjà aux exigences de la directive WLB, puisqu'elle garantit un congé de paternité de 30 jours (calendaires), indemnisé à 100% de la base calculée à partir des salaires précédents du travailleur (avec le plafond) pendant toute la période. La compensation durant le congé de paternité (de même que pour le congé de maternité et le congé parental) est donc supérieure à celle du congé de maladie. Selon le motif du congé de maladie, la compensation s'élève entre 70% et 100% du dernier salaire du travailleur. En outre, comme susmentionné, le congé de paternité n'est pas limité aux pères biologiques ; les seconds parents équivalents ont également droit à un congé de paternité conformément à la directive WLB¹².

II - LE CONGÉ PARENTAL

Par le passé, le congé parental en Slovaquie était un droit octroyé à la mère et transférable au père. Cette disposition a changé pour devenir un droit familial, ce qui signifiait que les parents devaient se mettre d'accord par écrit sur la manière de le prendre (de 2002 à 2014).

11 Entre 2012 et 2019, la compensation pour le congé de paternité et le congé parental a été « temporairement » réduite à 90% en raison de la crise financière, sauf pour les personnes percevant le salaire minimum ; en outre, le plafond a été réduit (à 2,0 fois le salaire moyen en Slovaquie).

12 Art 4, § 3, de la directive WLB.

Désormais, le congé parental est un droit individuel dont jouit chaque parent (depuis 2014)¹³. Selon la loi sur la protection parentale et les prestations familiales de 2014 (toujours en vigueur aujourd'hui), chaque parent dispose d'un droit individuel à un congé parental d'une durée de 130 jours civils. La mère peut transférer 100 jours au père, les 30 jours restants étant non transférables. Le père peut transférer à la mère la totalité de son congé, c'est-à-dire les 130 jours.

Dans certains cas exceptionnels, l'un des parents peut bénéficier de la totalité du congé parental d'une durée de 260 jours : si l'autre parent est décédé, a abandonné l'enfant, n'est pas capable de s'occuper de l'enfant de manière permanente ou temporaire, a été légalement privé de ses droits parentaux, s'est vu interdire tout contact avec l'enfant, et autres situations similaires, ainsi que si l'autre parent n'est pas couvert par la protection parentale et n'a donc pas droit au congé parental.

La durée du congé parental peut être prolongée de 90 jours au maximum dans certains cas (naissances multiples, naissance d'un enfant nécessitant des soins particuliers, naissance prématurée, si les parents s'occupent déjà d'au moins deux enfants qui n'ont pas encore terminé la première année d'école primaire).

En pratique, les pères transfèrent généralement la totalité de leur congé parental aux mères¹⁴. Néanmoins, on remarque que la proportion de pères prenant une partie du congé augmente (lentement mais sûrement). Selon la doctrine scientifique slovène, le faible taux d'utilisation du congé parental par les pères reflète la division traditionnelle des tâches au sein de la famille, l'attitude de la société, une perception plutôt négative des pères assumant davantage de responsabilités familiales ainsi que les attentes des employeurs vis-à-vis de leurs salariés masculins. Comme les pères ne prennent généralement qu'une partie du congé (le cas échéant), la carrière des femmes continue d'être affectée par leur absence au travail, conséquence directe de la prise d'un congé parental¹⁵.

Le congé parental suit la fin du congé de maternité et doit être utilisé immédiatement après. Au moins 30 jours avant la fin du congé de maternité, les parents doivent conclure un accord écrit sur la manière dont ils utiliseront le congé parental, le soumettre au Centre de travail social et en informer leurs employeurs. En règle générale, le congé doit être pris en une seule fois et sans interruption. Il est possible de transférer un maximum de 75 jours et de les prendre avant que l'enfant n'achève sa première année d'école primaire¹⁶, ce qui laisse une certaine marge de manœuvre. Toutefois, les deux parents ne peuvent pas le prendre en même temps, sauf pendant la période prolongée du congé parental. Ils peuvent également l'utiliser tous les deux en même

13 N. Stropnik, « Fathers' Rights and Uptake of Leaves in Slovenia », *Peer review on "Instruments to foster long-term paternal involvement in family work"*, Berlin, 4-5 octobre 2018 : https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/si_comments_paper_de_october2018_en.pdf

14 Selon les données fournies par le ministère du Travail, de la Famille, des Affaires sociales et de l'Égalité des chances sur les 25 628 personnes ayant pris un congé parental en 2019, seuls 1 261 (4,9%) étaient des pères. En revanche, 26 561 pères ont pris un congé de paternité en 2019.

15 N. Stropnik, 2019, *op. cit.*, p. 430.

16 En règle générale, les enfants qui vont avoir 6 ans sont inscrits en première année d'école primaire dans l'année civile où ils commencent à être scolarisés.

temps si cela prend la forme d'une absence partielle au travail (travail à temps partiel et garde d'un enfant à temps partiel).

À l'exception d'une personne qui adopte l'enfant de son conjoint ou concubin, les parents adoptifs ou autres personnes qui sont chargées de la garde d'un enfant en vue de son adoption peuvent bénéficier d'un congé parental, dans les mêmes conditions que les parents biologiques. En outre, l'autre personne, qui s'occupe réellement de l'enfant, a également droit à un congé parental dont la durée est réduite par le nombre de jours déjà pris par la mère ou le père.

S'agissant de l'indemnisation pendant le congé parental, la règle est la même que pour le congé de paternité ; elle est versée pendant toute la durée du congé à hauteur de 100% de la base, calculée à partir des derniers salaires du travailleur, le plafond étant fixé à 2,5 fois le salaire moyen slovène.

La Slovénie garantit déjà à chacun des parents 130 jours de congé parental à titre de droit individuel sans période de référence, le père pouvant toutefois transférer la totalité de ses 130 jours à la mère. Dès lors, la Slovénie devra harmoniser sa législation pour répondre aux exigences de la directive WLB. La prise en compte des périodes de congé de paternité déjà existantes qui dépassent les normes minimales¹⁷ ne suffira pas. La pratique du transfert par le père à la mère de sa part de congé parental étant profondément ancrée, il ne suffira pas non plus de modifier simplement une partie du congé parental pour le rendre non transférable.

Il est intéressant de noter qu'entre 2013 et 2014, l'idée d'allouer 30 jours de congé parental exclusivement aux pères avait déjà été avancée. Elle a toutefois rencontré une forte résistance, en particulier de la part des femmes, qui soutenaient que cela revenait à priver les enfants de la présence d'un parent pendant un mois, car les hommes ne prendraient probablement pas ce mois de congé parental¹⁸. En outre, même s'il semble à première vue que la législation donne déjà aux parents la possibilité de prendre un congé parental, on peut avancer que la souplesse devrait être plus grande. Par exemple, il serait envisageable d'étendre le congé de paternité et le congé parental en cas de travail à temps partiel, ainsi que la possibilité de prendre un congé parental de manière discontinue.

III - LE CONGÉ POUR LES AIDANTS

Actuellement, les mesures relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les aidants sont réparties dans différentes branches du système de sécurité sociale, ainsi que dans la législation du travail. Ceci est largement influencé par le fait que les soins de longue durée n'ont pas encore fait l'objet d'une réglementation systématique en Slovénie¹⁹. Cette section donne un aperçu des différents droits qui relèvent du congé des soignants, le plus semblable étant le congé pour s'occuper de membres malades de la famille immédiate.

17 Art. 20.6 de la directive WLB.

18 N. Stropnik, 2018, *op. cit.*, p. 5.

19 Voir G. Strban, « Legal Aspects of Long-Term Care in Slovenia », in U. Becker, H.-J. Reinhard (eds.), *Long-Term Care in Europe : A Juridical Approach*, Cham, Springer, 2018, p. 415.

Outre les congés de maladie pour cause de blessure ou de maladie, les assurés actifs (salariés et indépendants, ou personnes ayant un statut équivalent) ont également droit à un congé pour aidant et à une indemnité de remplacement du revenu (c'est-à-dire des prestations de maladie en espèces) lorsqu'ils s'absentent du travail pour s'occuper de membres de leur famille immédiate malades. Durant cette période d'absence temporaire au travail, l'indemnité de remplacement du revenu est versée par l'assurance maladie obligatoire. Aucune période minimale de couverture (c'est-à-dire une période d'éligibilité) n'est requise.

Durant le congé de l'aidant, celui-ci a droit à des prestations de maladie en espèces qui s'élèvent à 80% de la base moyenne des cotisations versées au cours de l'année civile précédente. Le droit à un arrêt de travail et à des prestations de maladie en espèces pour s'occuper d'un membre de la famille immédiate dépend de l'état de santé de ce dernier et est déterminé au cas par cas. S'il ne peut généralement pas dépasser 7 jours ouvrables (15 jours pour les enfants de moins de sept ans ou les enfants plus âgés atteints d'un handicap grave), la commission sanitaire compétente peut, pour des raisons médicales, prolonger cette durée²⁰.

Il est important de noter que le terme « membres de la *famille immédiate* » est assez limité et inclut le conjoint et les enfants (les enfants de l'assuré et les enfants qui ont été placés dans une famille en vue d'une adoption par décision de l'autorité compétente). Ce droit ne s'applique donc pas aux soins ou au soutien d'autres personnes ou membres de la famille qui vivent sous le même toit que le travailleur (autres que les enfants et le conjoint). Sur ce point, le congé pour aidants ne répond pas entièrement à la définition (et par conséquent aux exigences) de la directive WLB.

Par ailleurs, les travailleurs du secteur public peuvent s'absenter du travail pendant au maximum 7 jours au cours d'une même année civile pour s'occuper d'un membre de leur famille proche, avec droit à une compensation salariale dans les cas où le travailleur ne bénéficie ni de congé de maladie, ni d'indemnités de remplacement du revenu (conformément à la réglementation sur l'assurance maladie susmentionnée). De plus, certaines conventions collectives du secteur privé autorisent le droit à une absence non rémunérée du travail dans de tels cas.

Il existe d'autres dispositions en matière de congé pour les travailleurs ayant des parents à charge, mais la plupart d'entre elles sont accordées aux parents, tandis que l'on observe un manque de droits pour les personnes qui s'occupent de proches adultes ou d'autres personnes adultes vivant sous le même toit.

Par exemple, si les parents ont quatre enfants ou plus, l'un d'eux a le droit de cesser de travailler pour s'occuper des enfants. Dans ce cas, le régime d'assurance protection parentale couvre le coût des cotisations de sécurité sociale (également basées sur le salaire minimum) jusqu'à ce que le plus jeune des enfants termine sa première année d'école primaire. Par ailleurs, les parents ayant des enfants nécessitant des soins spéciaux ont droit à un congé parental supplémentaire de 90 jours et à un droit prolongé au travail à temps partiel et au paiement des cotisations de sécurité sociale (jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 ans) sur la base de l'avis de la commission médicale. Si le parent décide de quitter son emploi ou commence à

20 B. Kresal, K. Kresal Šoltes, G. Strban, *op. cit.*, p. 114.

travailler à temps partiel afin de pouvoir s'occuper d'un enfant souffrant d'un handicap mental ou physique grave, l'un des parents a droit à une compensation partielle pour la perte de revenu d'un montant similaire au salaire minimum (ou à une proportion adéquate de celui-ci).

En outre, le droit au congé pour accompagner son enfant à l'école le premier jour de classe a été introduit avec l'amendement de la loi sur les relations de travail en décembre 2019. Selon l'article 165 de la loi sur les relations de travail, un travailleur a le droit de s'absenter du travail pendant 7 jours ouvrables au maximum au cours d'une année civile pour des raisons personnelles, lesquelles sont spécifiquement énumérées. Parmi ces circonstances personnelles, accompagner son enfant pour son premier jour d'école fait partie de celles donnant droit à une absence rémunérée, selon l'amendement. Avant 2020, en règle générale, seuls les travailleurs du secteur public bénéficiaient de ce droit en vertu de la convention collective et de la loi sur les fonctionnaires.

IV - LES FORMULES SOUPLES DE TRAVAIL POUR LES PARENTS ET AIDANTS

Les formules souples de travail couvrent un large éventail de droits fondés sur la loi sur la protection parentale et les prestations familiales, la loi sur les relations de travail, et les conventions collectives. Si elles peuvent favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents, ainsi que des aidants de la famille²¹, la plupart d'entre elles sont encore limitées aux parents.

Une fois le congé parental terminé, l'un des parents a le droit de travailler à temps partiel jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 3 ans. Si les parents ont deux enfants ou plus, le droit est prolongé jusqu'à ce que le plus jeune termine sa première année d'école primaire, une année étant non transférable pour chacun des parents. Si l'enfant souffre d'un handicap grave, ce droit est prolongé jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 18 ans. L'employeur verse le salaire sur la base des heures de travail effectives, tandis que l'assurance de protection parentale prend en charge les cotisations de sécurité sociale pour les heures non travaillées sur la base de la part proportionnelle du salaire minimum.

De plus, la loi de 2014 sur la protection parentale et les prestations familiales a introduit un nouveau droit pour les mères qui allaitent et travaillent à plein temps : le droit à une pause pendant les heures de travail d'une durée minimale d'une heure par jour jusqu'à ce que leur enfant atteigne l'âge de 18 mois²². Une part proportionnelle du salaire minimum est versée jusqu'à ce que l'enfant ait neuf mois ; pendant la période restante, seules les cotisations de sécurité sociale basées sur le salaire minimum au prorata sont payées. Tous ces droits sont inscrits dans l'assurance de protection parentale, et l'employeur ne peut s'en prévaloir pour répondre à des nécessités de l'entreprise ou de son fonctionnement ; l'exercice de ces droits, comme le droit au

21 Eurofound, « Atteindre un équilibre : concilier vie professionnelle et vie privée dans l'UE », *Office des publications de l'Union européenne*, Luxembourg, 2018, p. 37.

22 Le droit à une pause d'allaitement avait déjà été inscrit dans la loi sur les relations de travail, qui renvoyait à la loi sur la protection parentale et les prestations familiales pour compensation.

congé de maternité, de paternité ou parental, dépend uniquement de la volonté du travailleur.

Le bien-fondé de ces droits peut être contesté pour de nombreuses raisons :

- Tout d'abord, le fait que les cotisations de sécurité sociale ne soient versées que proportionnellement au salaire minimum (et non au salaire réel du travailleur) se traduit par des prestations de remplacement du revenu nettement inférieures (prestations de maladie en espèces, allocation de chômage, pension).

- Par ailleurs, le fait de travailler à temps partiel (ou de ne pas travailler dans le cas de quatre enfants ou plus) sans revenu de remplacement pour les heures non travaillées augmente la dépendance financière de l'autre parent, ou accroît le risque de pauvreté des familles monoparentales.

- Enfin, dans la pratique, cela pourrait réduire les possibilités d'évolution de carrière, de promotion²³ et d'accès à la formation. Étant donné que les femmes sont encore celles qui ont le plus souvent recours au travail à temps partiel²⁴, ces droits pourraient entraîner une discrimination indirecte fondée sur le sexe²⁵. En outre, comme il n'y a pas d'avantage direct en espèces pour les heures non travaillées, ce droit ne peut être exercé que par les familles ayant un niveau de revenu suffisant²⁶.

De plus, le travailleur peut demander à aménager ses horaires différemment afin de concilier sa vie professionnelle et familiale. Toutefois, il convient de souligner qu'à partir d'un certain âge des enfants (voir ci-dessus), il ne s'agit pas d'un droit du travailleur, mais plutôt d'une possibilité qu'il convient de demander. L'employeur doit justifier son refus ou son acceptation par écrit, en prenant en considération les besoins du processus de travail²⁷. En ce qui concerne le travail à temps partiel, la législation slovène est conforme à la directive WLB sur les formules souples de travail. Cependant, si le travailleur a le droit de demander à travailler à distance, quelle qu'en soit la raison, le télétravail doit faire l'objet d'un accord entre le travailleur et l'employeur. Ce dernier n'est pas tenu de donner suite à la demande du travailleur, ni même d'en justifier le refus. Pour se conformer pleinement à la directive WLB, il est donc nécessaire que l'employeur examine les demandes et y réponde dans un délai raisonnable, en motivant tout refus ou tout report de ces dispositions.

23 B. Kresal et A. Zbyszewska, *op. cit.*, p. 163.

24 Selon l'Office statistique de la République de Slovénie, la part des hommes travaillant à temps partiel est en baisse (de 7,1 en 2008 à 5,5 en 2019), tandis que celle des femmes a augmenté de 11,7% en 2008 à 13,4% en 2019. En outre, la répartition par sexe des personnes qui travaillent à temps partiel pour s'occuper des enfants est inégale. Les femmes ont travaillé à temps partiel pour s'occuper des enfants dans 8 % des cas, tandis que les hommes n'ont travaillé à temps partiel que dans 1% des cas.

Ces données ont été obtenues au 2^e trimestre 2018 dans le cadre du module *ad hoc* « Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale » (voir <https://www.stat.si/StatWeb/en/News/Index/8032>).

25 B. Kresal, A. Zbyszewska, *op. cit.*, p. 164. Voir également, M. Hrženjak, « Ekonomska neenakost žensk z vidika spolnega pokojninskega razkoraka » [Inégalités économiques des femmes du point de vue de l'écart de pension entre les sexes], *Delavci in delodajalci*, n°4, 2016, p. 609.

26 G. Strban, *op. cit.*, p. 424.

27 B. Kresal, A. Zbyszewska, *op. cit.*, p. 163.

Outre les droits décrits ci-dessus au niveau légal, les conventions collectives contiennent également des mesures sur les formules souples de travail visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Par exemple, la convention collective slovène du secteur du commerce d'août 2018 interdit le travail des parents le dimanche et, conformément à la convention collective des policiers, les parents ne peuvent pas travailler après 15h30, sauf si le parent concerné donne son accord pour des modalités de travail différentes²⁸.

Compte tenu de ce qui précède, en vertu de la législation slovène, les parents - et dans une moindre mesure, les aidants - disposent déjà du droit de demander des formules souples de travail. Néanmoins, tant que ce droit n'est pas juridiquement exécutoire²⁹, son exercice dans la pratique soulève quelques doutes. Il convient en outre de remédier aux inconvénients des formules souples de travail sur le plan de la carrière et du revenu des personnes afin de garantir un recours à ces formules plus égalitaire entre les femmes et les hommes.

Conclusion

En dépit du cadre juridique relativement généreux (le droit slovène va en général déjà au-delà des exigences du droit communautaire), il subsiste encore une marge d'amélioration considérable. Il est intéressant de noter que, selon l'Office statistique de la République de Slovénie (SURS), le principal problème des travailleurs en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée tient aux horaires de travail imprévisibles ou pénibles³⁰. La Slovénie devra en outre adapter sa législation pour se conformer pleinement aux exigences de la directive WLB.

Bien que l'introduction du congé de paternité payé tout au long de la période ait été très bien accueillie, les pères transfèrent encore principalement la moitié de leur congé parental aux mères. C'est le cas même si le congé parental est aussi bien rémunéré pendant toute la période (100% du dernier salaire).

Il en va de même pour les formules souples de travail, qui sont encore majoritairement utilisées par les femmes, ce qui prouve qu'elles assument toujours la principale charge de la famille. Des efforts supplémentaires, et pas seulement sur le plan législatif, sont donc nécessaires pour augmenter le taux d'utilisation du congé parental par les pères et pour encourager ces derniers à jouer un rôle plus actif dans la garde (des enfants) en général.

En outre, il est nécessaire d'assouplir l'utilisation du congé parental, ce qui permettrait également d'en faire une mesure (plus) efficace pour équilibrer la vie professionnelle et la vie privée, en favorisant un partage égal des responsabilités de garde entre les hommes et les femmes.

28 Pour plus de détails, voir European Trade Union Confederation, *Rebalance - final report*, « Trade unions' strategies and good practices to promote work-life balance », 2019, p. 58.

29 Voir E. Chierigato, « A Work-Life Balance for All? Assessing the Inclusiveness of the EU directive 2019/1158 », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol.36, n°1, 2020, p. 68.

30 Données obtenues dans le cadre du module *ad hoc* « Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale », voir *supra* note 24.

Bien que la directive WLB s'adresse aux salariés, la littérature attire à juste titre l'attention sur la nécessité d'étendre ces droits aux travailleurs atypiques et indépendants³¹. À cet égard, la réglementation slovène représente un cadre juridique approprié, en particulier dans la mesure où les droits ne sont pas soumis à une période de qualification professionnelle ou d'ancienneté³² ; mais aussi du fait que tous les travailleurs et les indépendants sont couverts par le régime d'assurance sociale obligatoire pour la protection parentale et bénéficient en principe de tous les droits.

Aussi, la directive WLB devrait servir à mettre en évidence les lacunes de la législation qui doivent être comblées pour atteindre pleinement les objectifs d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et d'une répartition plus équitable des responsabilités familiales. Il convient tout de même de garder à l'esprit que la directive WLB ne fixe que des normes minimales et que les pays peuvent et doivent toujours chercher à aller plus loin.

31 E. Chierigato, *op. cit.*, p. 72.

32 La directive WLB, articles 5(4), 8(2) et 9(4). Comme mentionné, en Slovénie, aucune période d'éligibilité n'est requise pour avoir droit à un congé de maternité, de paternité et parental rémunéré.

SARA BAGARI

Assistante d'enseignement et de recherche, Université de Ljubljana.

Thèmes de recherche : Droit de la sécurité sociale, droit du travail, formes atypiques de travail, sécurité sociale des travailleurs indépendants.

Publications :

~ S. Bagari, « The European Pillar of Social Rights: An EU-level Response to the Social Protection of the (Economically) Dependent Self-Employed? », in L. Mišič (ed.), *Perspectives on the European Pillar of Social Rights*, Zbornik znanstvenih razprav, 2020, n°1 spécial, p. 101.

~ S. Bagari et P. Rataj, « Modern Forms of Work: The Slovenian Perspective », in S. Bellomo, F. Ferraro (ed.), *Modern forms of work. A European comparative study*, Rome, Sapienza Università Editrice, p. 19 (à paraître).

TARIFS 2020

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

PAR AN

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

COMPTRASEC
UMR 5114

Mme Marie-Cécile Clément
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex FRANCE
Tél. 33(0)5 56 84 54 74
Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

Nom/Name/Nombre

Adresse/Address/Direcció

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

Pays/Country/Pais

① / @

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	Revue papier / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	105 €
	Revue électronique / E-journal/ Revista Electrónica (1 n° en anglais/1 issue in English, 1 número en inglés)	70 €
	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 n° en Français & 1 n° en Anglais/ 3 issues in French & 1 in English/ 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	Revue Papier / Print Journal/ Revista Impresa	40 €
	Revue électronique /E-Journal/Revista Electrónica	70 €
	Article / Journal article/Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	Livraison / Delivery/Entrega : 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% UE & hors UE	TOTAL

MODE DE RÈGLEMENT/MODE DE PAYMENT/FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA
(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito)

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

NB : Le paiement en ligne est à privilégier

Online payment is preferred / El pago en linea se prefiere

Date Signature

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

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



ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE



REVUE

2020/3

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est publiée par le COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS de l'Université de Bordeaux depuis 1981. Elle est diffusée trois fois par an dans le but de contribuer au développement des analyses et des échanges sur le droit du travail et de la sécurité sociale à travers le monde. La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est membre de l'International Association of Labour Law Journals (IALLJ), réseau international d'échange d'idées et de publications en droit du travail et de la sécurité sociale.

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

Marie-Cécile CLÉMENT

COMPTRASEC - UMR CNRS 5114 - Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - 33608 PESSAC cedex FRANCE

E-mail : marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

Téléphone : 33 (0)5 56 84 54 74 - Télécopie : 33 (0)5 56 84 85 12

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr>

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis avant publication.

NUMÉRO PRÉCÉDENT

2020/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LA VIE PERSONNELLE DU SALARIÉ

COORDINATION PAR ALLISON FIORENTINO

AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

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

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

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

ACTUALITÉS

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
ORGANISATION DES NATIONS UNIES
UNION EUROPÉENNE

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

Sylvaine Laulom

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

À PARAÎTRE

2020/4

STUDIES

THEMATIC CHAPTER

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

REVUE

DE DROIT COMPARÉ

DU TRAVAIL

ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU
TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

4 numéros par an
~3 éditions papier (en français)
~1 édition électronique (en anglais)

2020/1

Etudes
Actualités Juridiques Internationales

2020/2

Jurisprudence Sociale Comparée
Jurisprudence Sociale Internationale
Chronique bibliographique

2020/3

Dossier thématique
Actualités Juridiques Internationales

2020/4

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

Pour plus d'informations

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

Contact

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale

université
de BORDEAUX



40 euros
ISSN 2117-4350