

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

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



ABSTRACT

Directive (EU) 2019/1158 on work-life balance for parents and carers is one of the first initiatives aimed at promoting the European Pillar of Social Rights and has the merit of unequivocally formalizing the link between reconciliation of work and family life and equality between men and women with regard to labour market opportunities and treatment at work. In this paper, we will highlight some of the most relevant topics of the directive and its impact on the Portuguese framework. As it will be explained, many of the novelties introduced by directive 2019/1158 do not need formal implementation, since the Portuguese framework already goes beyond the minimum provisions of EU law. Nonetheless, there are some aspects that must lead to the amendment of the Portuguese legislation and that will surely contribute to improve reconciliation between work and family.

KEYWORDS: *Work-life Balance, Paternity Leave, Parental Leave, Carers' Leave, Flexible Working Arrangements, Gender Equality.*

RÉSUMÉ

La directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants est l'une des premières initiatives visant à promouvoir le Socle Européen des Droits Sociaux. Elle a le mérite de formaliser clairement le lien entre la conciliation du travail et de la vie familiale et l'égalité entre les hommes et les femmes, s'agissant notamment des opportunités sur le marché du travail et du traitement au travail. Cet article soulignera les aspects plus substantiels de la directive et son impact sur la législation portugaise. Une partie des nouveautés introduites par la directive 2019/1158 ne nécessitent pas d'être transposée au plan national, car le cadre portugais va déjà au-delà des dispositions minimales du droit de l'UE. Néanmoins, certains aspects doivent conduire à la modification de la législation portugaise et contribueront certainement à améliorer la conciliation entre travail et famille.

MOTS CLÉS: *Équilibre entre vie professionnelle et vie privée, congé de paternité, congé parental, congé d'aidant, formules souples de travail, égalité des genres.*

Dans le contexte de la récession économique mondiale qui a suivi la crise financière de 2008, le rôle joué par le droit de l'UE pour la défense des droits sociaux fondamentaux a été très décevant¹, notamment s'agissant du rôle de la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) qui s'est révélée faible et impuissante². Par ailleurs, dans le domaine de la politique sociale, l'activité législative a été complètement paralysée³, même lorsque les partenaires sociaux arrivaient à se mettre d'accord sur la nécessité d'une réglementation européenne et sur son contenu. Ce fut ainsi le cas avec la « directive coiffure »⁴ - paradigme de cette inertie délibérée. Malgré son contenu limité, cet accord-cadre est devenu « un champ de bataille hautement politisé pour le dialogue social européen », la Commission européenne ayant pris la décision sans précédent de bloquer la proposition de directive⁵.

C'est donc avec une certaine surprise que nous avons assisté à l'approbation de deux nouvelles directives⁶ basées sur le socle européen des droits sociaux, par un processus plus rapide et plus facile que nous ne l'avions prévu. L'une d'entre elles est 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, dont l'approbation était encore plus surprenante si l'on tient compte de l'échec récent de la tentative de révision de la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 relative à la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes au travail.

Cette nouvelle directive ne va pas jusqu'à déterminer que la discrimination au motif de cette conciliation doit être considérée comme une discrimination sexiste, alors que dans les faits, si les responsabilités parentales ne sont pas partagées de manière égale, ce déséquilibre renforce la discrimination basée directement

-
- 1 C. O' Cinneide fait référence à une déconnexion substantielle « entre la rhétorique et la pratique lorsqu'il s'agit de traduire le concept abstrait d'une « Europe sociale » dans le langage de la politique sociale » : voir « Austerity and the faded dream of a 'social Europe?' », in AA.VV. (A. Nolan ed.), *Economic and social rights after the global financial crisis*, Cambridge, Cambridge University Press, 2014, p. 187.
 - 2 G. Orlandini, « Los derechos fundamentales de los trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea », *Revista de Derecho Social*, 2015, n° 69, p. 58.
 - 3 A. Bogg, R. Dukes, « The European social dialogue: from autonomy to here », in AA.VV. N. Cournouris et M. Freedland (dir.), *Resocialising Europe in a time of crisis*, Cambridge, Cambridge University Press, 2013, p. 483; C. O' Cinneide, « Austerity and the faded dream of a 'social Europe?' », *op. cit.*, p. 187.
 - 4 <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/commission-rejects-proposed-agreement-in-hairdressing-sector>
 - 5 K. Bandasz, « A framework agreement in the hairdressing sector: the European social dialogue at a crossroads », *Transfer - European Review of Labour and Research*, 2014, vol. 20(4), p. 505.
 - 6 L'autre était la directive (EU) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

et indirectement sur le sexe, en matière d'accès à l'emploi comme au sein de l'entreprise⁷. Cependant, il faut reconnaître que la directive élargit le concept de la conciliation travail-vie privée, renforce les droits existants, introduit de nouveaux droits et contribue fortement à créer une perspective intégrée sur les questions de l'égalité entre les hommes et les femmes et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Après avoir brièvement rappelé le contexte s'agissant de l'emploi des femmes au Portugal et des droits liés à la parentalité **(I)**, le présent article procédera à une analyse comparative du droit portugais avec la directive s'agissant du Congé de paternité **(II)**, du Congé parental **(III)**, du Congé d'aidant **(IV)**, de l'absence du travail pour raisons de force majeure **(V)**, des formules souples de travail **(VI)**, ainsi que de la discrimination et protection contre le licenciement **(VII)**.

I - LE CADRE JURIDIQUE PORTUGAIS

Le Portugal a le taux d'emploi des femmes le plus élevé d'Europe du Sud et s'appuie sur un système de garde informelle et familiale, ainsi que des services sociaux⁸. Pourtant, la responsabilité familiale de la garde des enfants est toujours partagée de manière déséquilibrée entre les travailleurs masculins et féminins, et le modèle traditionnel des rôles des hommes et des femmes est le plus répandu⁹.

Par conséquent, le taux élevé d'emploi des femmes est principalement rendu possible par un accès aisé à des travailleurs domestiques « bon marché »¹⁰ et le soutien de la famille (les grands-parents) ; une situation qui est devenue particulièrement évidente pendant la pandémie du Covid-19. Dans la plupart des cas, le travail à temps partiel n'est pas volontaire au sens où les personnes qui y ont recours n'ont pas le choix (quand aucun emploi à plein temps n'est disponible), et près des 2/3 des travailleurs à temps partiel sont des femmes¹¹.

La maternité et la paternité sont des valeurs sociales importantes, protégées par la Constitution portugaise (article 68). C'est pourquoi, le législateur portugais n'a cessé de renforcer la protection des droits parentaux dans le Code du travail portugais (ci-après CTP)¹², ainsi que les prestations sociales correspondantes. En 2009, un amendement important du régime du travail protégeant les parents a conduit à l'adoption d'un langage

7 M. A. Ballester Pastor, « La conciliación de responsabilidades: estado de la cuestión a la luz de la propuesta de Directiva de la Comisión Europea de 26 de abril de 2017 », *Lan Harremanak*, 2017-II, n°38, p. 73.

8 Eurofound, *Working and caring: reconciliation measures in times of demographic change*, Office des Publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2015, p. 34.

9 Voir les statistiques publiées par la *Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)* : <http://cite.gov.pt/pt/acite/estatisticas.html>

10 Se référant au travail à domicile comme « l'autre » face de la libération féminine (citant I. Brasília), voir M. Abrantes, « A densidade da sombra. Trabalho doméstico, género e imigração », *Sociologia, Problemas e Práticas*, 2012, n°70, p. 93.

11 Voir *Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016*, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Lisbonne, 2016, p. 177.

12 http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis

non sexiste. L'idée était de favoriser le partage des responsabilités parentales grâce à la création d'un « congé parental initial » commun (*licença parental inicial*) pouvant être partagé entre la mère et le père¹³, ce qui éliminait la désignation précédente de « congé de maternité » dont l'intitulé attribuait principalement la responsabilité de la garde des enfants aux femmes. En conséquence, divers types de congés liés à la naissance et à la garde des jeunes enfants sont appelés « congés parentaux » (y compris le congé de maternité). Cette modification entraîne une confusion fréquente quant à l'identification des différents congés nationaux, puisque leur désignation ne correspond pas à celle de l'UE. En outre, des améliorations plus récentes dans la protection des parents dans les domaines professionnel et social ont été mises en œuvre par la loi 120/2015 du 1^{er} septembre 2015 et la loi 90/2019 du 4 septembre 2019.

La modification du CTP (en 2019) est en partie intervenue suite au programme « 3 em Linha - Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar »¹⁴ visant à concilier la vie professionnelle, personnelle et familiale, lancé par le gouvernement portugais en 2018 en vue de promouvoir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, condition d'une égalité effective entre hommes et femmes et d'une pleine citoyenneté. Toujours en cours, ce programme pourrait conduire à de nouvelles modifications au regard de ses résultats attendus en 2021.

II - LE CONGÉ DE PATERNITÉ

Selon l'article 43 du CTP, un congé obligatoire de paternité¹⁵ de 20 jours ouvrables doit être pris dans les six semaines suivant la naissance, dont 5 jours sont à prendre immédiatement après la naissance. Le caractère obligatoire de cette disposition légale peut être considéré comme une action positive pour promouvoir le rôle des pères dans la garde des jeunes enfants¹⁶. Aucune ancienneté n'est nécessaire et le statut matrimonial ou familial du travailleur n'entre pas en ligne de compte, à condition qu'il ne soit pas déchu de ses droits parentaux ou dans l'incapacité de les exercer. Il s'agit donc d'une disposition plus favorable que celle prévue par l'article 4 de la directive 2019/1158. En outre, il existe un congé supplémentaire et non obligatoire de 5 jours ouvrables, et 2 jours supplémentaires pour chaque enfant supplémentaire, en cas de naissances multiples.

13 En général, les deux parents ont droit à 120 ou 150 jours consécutifs de « congé parental » après la naissance de l'enfant, qui peuvent être répartis librement entre eux, avec certaines limites (article 40 du CTP), à savoir une période obligatoire de 6 semaines pour la mère après l'accouchement (article 41 du CTP).

14 <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/documento?i=3-em-linha-programa-para-aconciliacao-da-vida-profissional-pessoal-e-familiar-2018-2019->

15 Applicable aux pères et aux seconds parents équivalents, selon l'article 33-A du CTP récemment ajouté.

16 J. Gomes, C. Carvalho, « Portugal », in R. Blanpain (ed.), *International Encyclopaedia of Laws : Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International, 2011, Suppl. 374, p. 25 ; M. R. Palma Ramalho, P. Foubert, S. Burri, *The Implementation of the Parental Leave Directive 2010/18 in 33 European Countries*, Réseau européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Commission européenne, Bruxelles, 2015, p. 11.

Ce congé de paternité est considéré comme du temps de travail effectif, sauf en termes de salaire (article 65 du CTP). Néanmoins, il est indemnisé par la sécurité sociale à hauteur de 100% du salaire moyen du père (articles 15 et 31 du Décret-loi 91/2009)¹⁷. Dans la mesure où les jours de congé sont comptabilisés comme du temps de travail, tous les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé de paternité restent valides jusqu'à la fin du congé, respectant ainsi l'article 10 de la nouvelle directive. De plus, l'article 65 (3) du CTP précise que le congé de paternité suspend la période des vacances, ne fait pas perdre le temps consacré à une formation ou un apprentissage éventuel, et repousse les évaluations d'évolution de carrière jusqu'à la fin du congé. Par ailleurs, le travailleur bénéficiant d'un congé de paternité a le droit de retrouver son poste, à des conditions qui ne peuvent être moins favorables (article 65 (5) du CTP).

Bien qu'il n'existe aucune disposition précise sur le droit de « bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas pris ce congé », comme indiqué dans le paragraphe 2 de l'article 10 de la nouvelle directive, l'interprétation est parfaitement permise par la qualification du congé de paternité comme temps de travail effectif.

III - LE CONGÉ PARENTAL

La réglementation sur le congé parental (article 51 du CTP)¹⁸, qui a transposé la directive 96/34 d'abord, puis la directive 2010/18¹⁹, va nécessairement devoir subir quelques amendements pour être conforme à la nouvelle directive 2019/1158. Cependant, à certains égards, elle va au-delà des exigences énoncées dans la directive européenne.

Tout d'abord, le congé parental portugais porte sur la garde des enfants jusqu'à 6 ans, y compris les enfants adoptés qui bénéficient du même traitement juridique²⁰. Par conséquent, le législateur portugais reste en-deçà de l'âge limite de 8 ans indiqué dans la directive.

Ce congé peut prendre quatre formes différentes :

- 3 mois consécutifs ;
- ou un travail à temps partiel pendant 12 mois, avec une journée de travail égale à la moitié du temps de travail à temps complet ;

17 Cette allocation n'est accordée que si le travailleur a cotisé pendant six mois au système de sécurité sociale (article 25 du Décret-loi 91/2009).

18 Le CTP désigne ce congé comme « congé parental complémentaire » (*licença parental complementar*) afin de la distinguer du « congé parental initial » (*licença parental inicial*), qui a remplacé en 2009 le congé de maternité traditionnel, comme expliqué ci-dessus.

19 En ce qui concerne la directive 2010/18, le Portugal n'a pas procédé à sa mise en œuvre formelle, car il considérait que la législation nationale était déjà conforme au droit de l'UE.

20 Les parents et les candidats à l'adoption ne sont pas les seuls à bénéficier de ce congé. Les tuteurs légaux et les personnes ayant une tutelle légale ou administrative, ainsi que leurs époux ou conjoints de fait, le peuvent aussi, tant qu'ils vivent avec l'enfant (article 64 du CTP). Le CTP est conforme au défi lancé par le droit européen « d'accorder le droit au congé parental à tous les travailleurs qui ont des responsabilités parentales, conformément aux systèmes juridiques nationaux » (Considérant 21 de la directive 2019/1158).

- ou une combinaison des deux premières formules, dans laquelle la somme des jours de congé et des heures de travail en moins représente un total de trois mois de travail ;
- enfin, les conventions collectives peuvent autoriser des absences interpolées dont la durée totale représente 3 mois de travail.

Ces formules ne sont subordonnées à aucune période de travail ou d'ancienneté.

Dès lors, la législation portugaise prévoit déjà une utilisation flexible du congé parental (qui peut être pris à temps partiel ou en plusieurs fois) telle que prévue par la directive 2019/1158. Cependant, le droit de l'UE n'est pas entièrement respecté puisque la modalité standard du congé parental n'atteint pas les 4 mois déjà déterminés par la précédente directive 2010/18. Certaines publications juridiques considèrent que les directives sont respectées « du fait qu'il existe différentes modalités de congé parental ou de congé pour garde d'enfant, pouvant être prises successivement et qui, prises ensemble, dépassent largement la durée minimale du congé parental indiquée dans la directive »²¹.

Ce point de vue semble toutefois discutable. D'une part, la directive (article 5, paragraphe 6) évoque des « solutions flexibles » permettant de prendre un congé parental, considérées comme un droit reconnu aux salariés et non comme une obligation à imposer au travailleur. Dans le droit portugais, si les travailleurs optent pour la formule standard du congé parental, ils n'auront droit qu'à 3 mois de congé. En revanche, il est vrai qu'ils conserveront ensuite la possibilité de prendre un autre congé parental (conformément aux articles 52 ou 53 du CTP)²², dont le régime ne sera cependant pas aussi favorable aux travailleurs que celui du premier congé parental²³.

Le congé parental est un droit individuel du salarié et ne peut être transféré, même en partie, à l'autre parent. Si deux parents ont droit à ce congé pour le même enfant, ils peuvent choisir de le prendre simultanément, alternativement (jusqu'à trois périodes alternées) ou de façon consécutive. Toutefois, si les deux parents travaillent pour le même employeur, il peut reporter le congé de l'un d'entre eux en cas de nécessité impérieuse dans l'entreprise. C'est la seule situation dans laquelle un employeur peut reporter l'octroi d'un congé parental pendant une période raisonnable, les raisons de ce report devant être toujours justifiées par écrit. En outre, la demande de congé parental du travailleur doit préciser la modalité de congé choisie, les dates prévues de début et de fin du congé, et respecter un préavis de 30 jours.

Durant le congé parental, le salarié ne peut exercer une activité professionnelle incompatible avec sa finalité. Les absences du travail dues au congé parental n'entraînent la perte d'aucun droit et sont considérées comme du temps de travail effectif, sauf en termes de rémunération (article 65(f) du CTP). Il existe une petite

21 M. R. Palma Ramalho, P. Foubert, S. Burri, *op. cit.*, p. 10.

22 Une fois le congé parental pris, les parents (ou équivalents) peuvent exercer leur droit à un congé pour garde d'enfant (*licença para assistência a filho*), jusqu'à 2 ou 3 ans lorsqu'il y a un troisième enfant ou plus (article 52 du CTP), ou à un congé similaire pour prendre soin d'un enfant souffrant d'un handicap, d'une maladie chronique ou oncologique (*licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica*) jusqu'à 4 ans, ou plus dans des situations spécifiques (article 53 du CTP).

23 Parce que n'est pas comptabilisé comme du temps de travail effectif, avec toutes les conséquences que cela implique.

allocation de sécurité sociale (correspondant à 25% du salaire moyen du travailleur), mais elle n'est accordée que dans un nombre très restreint de cas : uniquement pour la modalité standard du congé parental (jusqu'à 3 mois consécutifs) et lorsqu'il est pris immédiatement après le « congé parental initial » (qui a remplacé en 2009 le congé de maternité traditionnel) ou le congé parental de l'autre parent (article 16 du Décret-loi 91/2009).

C'est donc sur cette question que la nouvelle directive pourrait avoir le plus d'impact, car la mise en œuvre de l'article 8, paragraphe 3, obligera le législateur portugais à étendre cette allocation à tous les congés parentaux, quel que soit le moment où les parents décident de les utiliser.

Néanmoins, l'abandon de la proposition de la directive qui visait à maintenir le salaire pendant 4 mois (désormais réduits à 2 mois)²⁴ - sachant que le montant de l'allocation correspond au moins à celui de l'indemnité de maladie - va considérablement diminuer son impact sur le droit national.

Certes, selon la directive 2019/1158, le montant de l'allocation accordée pendant la période minimum de congé parental non-transférable « est fixé de manière à faciliter la prise du congé parental par les deux parents » (article 8, paragraphe 3), en tenant compte du fait « que la prise du congé parental entraîne souvent une perte de revenu pour la famille et que le parent qui gagne le revenu principal de la famille n'est en mesure d'exercer son droit au congé parental que si ce dernier est suffisamment bien rémunéré pour permettre un niveau de vie décent » (Considérant 31). Cependant, la question qui demeure est de savoir si le pourcentage de 25% du salaire moyen du travailleur²⁵ répond à ces critères ...

Enfin, étant donné que les jours de congé sont comptabilisés comme du temps de travail effectif, toutes les considérations qui précèdent sur le congé de paternité et les droits acquis (ou en cours d'acquisition), ainsi que sur le droit de retrouver le même poste, sont également applicables au congé parental (article 65(5) du CTP).

IV - LE CONGÉ D'AIDANT

Le vieillissement de la population - et donc la plus grande prévalence des incapacités liées à l'âge et des besoins en matière de soins - justifient l'émergence d'un congé d'aidant dans la directive 2019/1158. Cette disposition peut avoir un impact positif sur le droit national portugais dans la mesure où, à ce jour, celui-ci ne reconnaît le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure que pour des motifs familiaux urgents et inattendus, comme indiqué ci-dessous.

De fait, le Portugal a récemment approuvé un nouveau régime applicable aux aidants informels (*Estatuto do cuidador informal*)²⁶, mais les implications de ce rôle en

24 Qui correspondent à la période minimale non transférable de congé parental garantie par la présente directive au lieu des 4 mois de la proposition.

25 En 2018, le salaire moyen au Portugal était de 970,4€. Source: GEP/MSESS, MTSSS (PORDATA). Voir : <https://www.pordata.pt/Portugal/Salário+médio+mensal+dos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+remuneração+base+e+ganho-857>

26 Loi 100/2019 du 6 septembre 2019 réglementée par la *Portaria* 2/2020 du 10 janvier 2020 (<https://dre.pt/application/conteudo/127957590>)

matière d'emploi pour les « aidants informels non primaires »²⁷ devront être traitées dans des réglementations ultérieures (article 14 de la loi 100/2019).

Parallèlement, tout en procédant à l'identification des mesures législatives nécessaires permettant de renforcer la protection du travail des aidants informels non primaires et à leur promulgation, l'article 13 de la *Portaria 2/2020* a considéré que les droits parentaux prévus dans le CTP étaient temporairement applicables « aux titulaires de droits parentaux auxquels le statut des aidants informels non primaires est reconnu ». Néanmoins, cette référence générale est assez ambiguë et ne semble pas conférer une protection supplémentaire.

V - L'ABSENCE DU TRAVAIL POUR RAISONS DE FORCE MAJEURE

Outre le droit au congé d'aidant, tous les travailleurs devraient conserver, sans perdre leurs droits en matière d'emploi, acquis ou en cours d'acquisition, le droit de s'absenter du travail pour des motifs de force majeure liés à des raisons familiales urgentes et imprévues, comme le prévoit la directive 2010/18/UE.

Dans le droit portugais, les travailleurs ont le droit de s'absenter du travail en cas de de force majeure liée à des raisons familiales urgentes dans deux types de situation, dont le régime varie en fonction du lien de parenté.

Le premier cas concerne la nécessité de prendre soin des enfants en cas de maladie ou d'accident, et autorise les absences du travail jusqu'à un maximum de 30 jours par an, si l'enfant a moins de 12 ans (et quel que soit son âge pour un enfant handicapé ou souffrant d'une maladie chronique), ou jusqu'à un maximum de 15 jours par an lorsque l'enfant a 12 ans ou plus (article 49 du CTP)²⁸. Ces délais peuvent être dépassés en cas d'hospitalisation de l'enfant et en cas de deuxième enfant (ou plus). Une assistance peut également être fournie par les grands-parents, en remplacement des parents (article 50 (3) du CTP).

Ces arrêts de travail sont considérés comme du temps de travail effectif, sauf en termes de rémunération (article 65 du CTP). Pourtant, une allocation est versée par la sécurité sociale sur la base de 100 % du salaire moyen du travailleur (articles 19 et 35 du Décret-loi 91/2009) ou, dans le cas des grands-parents, sur la base de 65% du salaire moyen du travailleur (articles 21 et 37 du décret-loi 91/2009). Etant donné que les jours de congés sont comptabilisés comme du temps de travail effectif, toutes les considérations qui précèdent sur le congé de paternité et les droits acquis (ou en cours d'acquisition) s'appliquent également.

Le second cas concerne les congés non rémunérés pris pour prendre soin d'autres membres de la famille²⁹ en cas de maladie ou d'accident, et autorise les travailleurs à

27 Le « principal dispensateur informel de soins » ne peut pas exercer d'activité professionnelle rémunérée (article 5 de la *Portaria 2/2020*).

28 Dans le contexte du congé parental et de l'absence du travail, non seulement les parents et les candidats à l'adoption bénéficient de ce droit, mais également les tuteurs légaux et les personnes ayant une tutelle légale ou administrative et leurs époux ou conjoints de fait, tant qu'ils vivent avec l'enfant (article 64 du CTP).

29 Epoux ou conjoints de fait, parents par lignée ou par mariage en ascendance directe (par exemple, parents, beaux-parents), frères et sœurs.

s'absenter du travail pour un nombre maximum de 15 jours par an (article 252 du CTP). Cependant, dans ces situations, bien que les absences soient jugées justifiées, elles ne sont pas rémunérées par l'employeur et le travailleur ne reçoit aucune prestation de sécurité sociale à cet effet.

Dans les deux cas, la nécessité de prêter assistance doit être considérée comme indispensable et urgente, et le congé n'est accordé que si aucune autre personne que le travailleur ne peut s'occuper de l'enfant ou de l'autre membre de la famille.

VI - LES FORMULES SOUPLES DE TRAVAIL

Selon l'article 3 (f) de la directive 2019/1158, la « formule souple de travail » sous-entend 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.

Au Portugal, les travailleurs ont légalement le droit d'ajuster leurs horaires de travail à la demande, pour équilibrer leur travail et leur vie privée, en utilisant toutes les modalités de travail souples indiquées, bien que toutes ne soient pas conformes à l'article 9 de la directive, comme expliqué ci-après.

Tout d'abord, un travailleur ayant un enfant de moins de 12 ans (ou quel que soit son âge s'il est handicapé ou atteint d'une maladie chronique) a le droit de demander un temps partiel (article 55 CPL). Cette modification du temps de travail est temporaire. Elle peut durer jusqu'à 2 ans, ou jusqu'à 3 ans lorsqu'il y a un troisième enfant ou plus, voire jusqu'à 4 ans si l'enfant souffre d'un handicap ou d'une maladie chronique.

Le travail à temps partiel est subsidiaire au congé parental, car l'une des modalités de ce dernier - comme susmentionné - est justement le travail à temps partiel jusqu'à 12 mois et son régime est plus favorable au travailleur. De plus, la demande n'est recevable que si les deux parents³⁰ ont une activité professionnelle³¹. Si les deux parents sont salariés et, par conséquent, ont un droit égal au travail à temps partiel, ils peuvent décider que seul l'un d'entre eux en bénéficiera, ou bien qu'ils travailleront alternativement à temps partiel, mais jamais simultanément. Pendant la période du congé à temps partiel, le salarié ne peut exercer une activité professionnelle incompatible avec sa finalité. Le travailleur a le droit de reprendre son rythme de travail initial à la fin du congé à temps partiel. En cas de cessation de la situation ayant donné lieu au congé, le travailleur a le droit de reprendre le travail au premier poste devenant vacant dans l'entreprise ou, si ce n'est pas le cas, à la fin de la période prévue pour son congé.

Par ailleurs, une autre formule donne le droit aux travailleurs d'opter pour un horaire flexible, et ce dans les mêmes conditions qui les autorisent à demander à travailler à temps partiel (article 56 du CTP). Cet horaire flexible est cependant plus demandé dans la pratique que le travail à temps partiel, car les bas salaires portugais ne permettent pas à la plupart des familles de survivre sur un demi-salaire.

30 *Supra* note 28 (article 64 du CTP). Il en va de même des horaires de travail flexibles, mais pas du télétravail.

31 Ou pour l'un des parents, si l'autre est déchu ou dans l'incapacité totale d'exercer ses droits parentaux.

Les seules différences, par rapport à la réglementation du travail à temps partiel, concernent l'élimination de certaines des exigences : en dehors de l'âge de l'enfant, il n'y a pas de limite maximale pour l'organisation flexible du travail, l'autre parent peut ou non exercer une activité professionnelle, et les deux parents peuvent en bénéficier simultanément.

Aucune de ces deux formules n'est subordonnée à une période de travail ou à une exigence d'ancienneté. L'employeur ne peut refuser la demande du salarié que pour des motifs professionnels impérieux, ou en cas d'impossibilité de remplacer le travailleur. De plus, cette justification doit être jugée valable par l'entité chargée de promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (Commission pour l'égalité en matière de travail et d'emploi - CITE), et si la CITE ne donne pas son aval, l'employeur doit faire appel devant le tribunal afin d'obtenir une décision reconnaissant la justification du refus de la demande du salarié (article 57 du CTP).

Enfin, il convient également de citer la possibilité de télétravail à domicile reconnue par l'article 166 (3) du CTP. Cette disposition donne aux travailleurs ayant un enfant de moins de trois ans le droit au télétravail, si l'activité professionnelle le permet et si l'employeur peut fournir le matériel nécessaire pour que ce changement soit possible. Cependant, d'une part la limite d'âge de l'enfant (3 ans) n'est pas conforme à l'âge minimum défini dans l'article 8 de la directive 2019/158 (« les enfants jusqu'à un âge défini, qui ne peut être inférieur à huit ans ») et, d'autre part, le CTP adopte une conception très étroite du télétravail, qui ne couvre pas toutes les formes de travail à distance³². En outre, comme l'ont souligné certains auteurs³³, il est très facile pour l'employeur de déclarer qu'il ne peut pas fournir l'équipement nécessaire dès lors qu'il a décidé de refuser la demande.

En dernier lieu, les dispositions de l'article 8 de la directive 2019/158 ne sont pas respectées puisque les formules souples de travail ne s'appliquent pas à tous les aidants, définis dans le point (d) du paragraphe 1 de l'article 3 comme étant : « un travailleur qui apporte des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle qu'elle est définie par chaque Etat membre ».

32 Selon la définition juridique donnée par l'article 165 du CTP, le télétravail ne comprend que le travail réalisé sous subordination juridique et impliquant une utilisation intensive des technologies de l'information et de la communication. Voir M. R. Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte IV - Contratos e regimes especiais*, Coimbra, 2019, Almedina, p. 174.

33 M. R. Palma Ramalho, « Tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar - Algumas notas », in M. R. Palma Ramalho et T. C. Moreira (eds.), *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho: o regime nacional de tempo de trabalho à luz do Direito europeu e internacional*, Lisbonne, AAFDL, 2018, p. 116.

VII - DISCRIMINATION, PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT ET LE TRAITEMENT DÉFAVORABLE

La Constitution portugaise établit le droit à la sécurité de l'emploi et interdit les licenciements sans motif valable (article 53)³⁴. En conséquence, le licenciement pour motif disciplinaire n'est autorisé qu'en cas de faute grave.

Selon l'article 351 du CTP, il s'agit d'une faute du salarié qui, en raison de sa gravité et de ses conséquences, entraîne l'impossibilité immédiate et concrète de maintenir la relation de travail. En outre, la charge de la preuve quant au « motif valable » incombe à l'employeur. De plus, le licenciement pour motif disciplinaire nécessite une procédure écrite et complexe, qui requiert notamment une accusation formelle et détaillée (article 353 CPL), ainsi qu'une décision définitive écrite et motivée (article 357 (5) du CTP)³⁵.

Aussi, l'employeur ne peut licencier un salarié pour avoir exercé un droit conféré par la directive 2019/1158 et, en cas de licenciement, l'employeur devra toujours « fournir les motifs dûment étayés de son licenciement », comme l'exige l'article 12 de la directive.

Parallèlement, une sanction disciplinaire est considérée comme abusive lorsqu'elle est due au fait que le salarié exerce, a exercé, a l'intention d'exercer ou d'invoquer des droits et garanties auxquels il a droit (article 331 (1) (d) du CTP). La sanction disciplinaire (y compris le licenciement) est présumée injuste et abusive lorsqu'elle est appliquée jusqu'à 6 mois après de tels faits ou jusqu'à 12 mois après la dénonciation ou toute autre forme d'exercice des droits liés à l'égalité et à la non-discrimination (article 331 (2) du CTP).

Enfin, l'article 33-A du CTP interdit expressément toute forme de discrimination fondée sur l'exercice des droits de maternité et de paternité, à savoir la discrimination liée aux primes de présence et de productivité, ainsi que les effets négatifs en termes d'évaluation et d'évolution de carrière. Il incombe à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination en raison de l'exercice des droits parentaux (article 25(6) du CTP).

Conclusion

Quels seront les changements nécessaires dans le cadre juridique portugais pour mettre en œuvre la nouvelle directive ? L'analyse qui précède démontre que de nombreuses nouveautés, introduites par la directive 2019/1158, ne nécessitent pas de mise en œuvre formelle au Portugal dans la mesure où le cadre portugais va déjà au-delà des dispositions minimales du droit de l'UE.

34 Le licenciement peut cependant être autorisé pour des raisons économiques. Mais les critères de sélection des salariés qui doivent être licenciés ne peuvent pas être discriminatoires et doivent être justifiés dans la procédure écrite.

35 L'article 63 CTP confère une protection supplémentaire contre le licenciement, mais seulement pour les salariées enceintes, accouchées ou allaitantes ou pour un parent en « congé parental initial ».

Néanmoins, trois thèmes principaux nécessitent une modification de la législation portugaise et vont certainement améliorer la conciliation entre vie professionnelle et familiale.

En premier lieu, l'article 8, paragraphe 3 de la directive devrait contraindre le législateur portugais à étendre le versement d'une allocation à tous les congés parentaux, permettant ainsi d'étendre leur utilisation puisque l'absence - ou le faible niveau - de l'allocation de sécurité sociale engendrée par des salaires déjà très bas empêchaient bon nombre de parents de profiter de ces congés dans la pratique.

En deuxième lieu, un nouveau congé pour les aidants devra voir le jour.

En troisième et dernier lieu, le champ d'application des modalités de travail flexibles va être étendu à tous les aidants, tout comme le champ d'application des modalités spécifiques de travail à distance qui sera davantage élargi.

CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO

Professeur associé et chercheur à la Faculté de droit, Universidade Católica Portuguesa, CEID - Centro de Estudos e Investigação em Direito.

Thèmes de recherche : Emploi et droit du travail, droit de l'UE, droit comparé du travail.

Publications :

~ C. de Oliveira Carvalho, « Trabalho no domicílio, trabalho doméstico e trabalhos de cuidado no ordenamento jurídico português: primeira leitura à luz das Convenções da OIT », *Documentación Laboral*, 2019, n°116, p. 41.

~ C. de Oliveira Carvalho, « El contrato de trabajo con una pluralidad de empleadores y la cesión ocasional de trabajadores en el código de trabajo português », in AA.VV., W. Sanguineti Raymond et J. B. Vivero Serrano (dir.), *Impacto laboral de las redes empresariales, Comares, Granada*, 2018, p. 309.

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