

2020/2

# REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

---

## JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LA VIE PERSONNELLE DU SALARIÉ

COORDONNÉE PAR ALLISON FIORENTINO

AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

ALLISON FIORENTINO (INTRODUCTION), URWANA COIQUAUD (QUÉBEC), GABRIELLE GOLDING (AUSTRALIE), PETER UPSON (NOUVELLE-ZÉLANDE), GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ (MEXIQUE), MELDA SUR (TURQUIE), MARIE-CÉCILE ESCANDE-VARNIOL ET GERHARD BINKERT (ALLEMAGNE), ELENA SEREBRYKOVA ET ELENA SYCHENKO (FÉDÉRATION DE RUSSIE), MERCEDES LÓPEZ BALAGUER ET EMMA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ (ESPAGNE), SÉBASTIEN RANC (FRANCE), MATTHEW W. FINKIN (ÉTATS-UNIS)

---

## JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

ANDREA ALLAMPRESE ET RAPHAEL DALMASSO - COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX - LA DÉCISION DU COMITÉ DE STRASBOURG SUR LA RÉCLAMATION N°158/2017 CGIL C/ ITALIE : LA TERRE TREMBLE !

ACTUALITÉS

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL  
ORGANISATION DES NATIONS UNIES  
UNION EUROPÉENNE

---

## CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

SYLVAINÉ LAULOM

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

# REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

## Membres du Conseil scientifique

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

## Directrice de la publication

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

## Rédactrice en Chef

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

## Secrétaire de rédaction

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

## Mise en page

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

## Membres du Comité éditorial

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

## Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales

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

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

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

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

## JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

### LA VIE PERSONNELLE DU SALARIÉ

COORDONNÉE PAR ALLISON FIORENTINO

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

## JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

### COMMENTAIRE

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

### ACTUALITÉS

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

## CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

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

## DISCRIMINATION EN RAISON DU SEXE ET RÉDUCTION RÉTROACTIVE DES DROITS ACQUIS À LA PENSION PROFESSIONNELLE ARRÊT DE LA CJUE DU 7 OCTOBRE 2019, AFF. N<sup>o</sup>C-171/18

Avec l'arrêt rendu le 7 octobre 2019, la Cour de Justice de l'Union européenne vient préciser la portée de la solution *Barber* en ce qui concerne la réduction rétroactive des droits à pension opérée par le relèvement de l'âge normal de départ à la retraite au niveau de la catégorie défavorisée pour la période comprise entre l'annonce de la prise de la mesure et l'adoption effective de la mesure par un acte de trust.

Figure juridique du droit anglo-saxon, le *trust* peut être défini comme la « relation juridique triangulaire dans laquelle intervient un donateur ou fondateur, le "settlor", qui charge une ou plusieurs personnes, le ou les "trustees", de gérer ses biens en faveur d'une troisième personne, le bénéficiaire ou "beneficiary" »<sup>1</sup>. Le *trust* a ceci de particulier : les « trustees » détiennent juridiquement la propriété des biens dont ils assurent la gestion. Le *trust* est également la structure juridique la plus utilisée au Royaume-Uni pour la mise en place et la gestion d'un régime professionnel de retraite. En effet, la loi elle-même exige que la plupart des régimes professionnels de retraite au Royaume-Uni soient constitués sous forme de *trust*. L'employeur apparaît ainsi comme le « settlor », les affiliés sont les bénéficiaires du *trust* et les « trustees » sont les entités qui gèrent le régime professionnel de pension. La structure du « trust » garantit la séparation des actifs du régime de retraite de ceux de l'employeur, l'objectif étant de préserver les actifs du régime en cas de faillite et d'insolvabilité de l'employeur.

Un « trustee » est une personne physique ou morale, constituée et agissant séparément de l'employeur, qui détient en propriété les actifs du régime pour le compte des affiliés et des bénéficiaires. Les « trustees » sont responsables de la bonne gestion du régime professionnel de retraite et répondent juridiquement en cas de mauvaise gestion des fonds.

Au-delà des exigences fixées en matière de gouvernance (la gestion devant se faire dans l'intérêt des affiliés et des bénéficiaires), l'exercice du droit de propriété par les « trustees » sur les fonds du régime professionnel de pension se trouve également encadré par les dispositions du droit de l'Union applicable en matière d'égalité salariale entre les hommes et les femmes. L'encadrement découle de la qualification des pensions professionnelles comme étant une forme de rémunération différée<sup>2</sup>. L'article 157 TFUE peut ainsi être invoqué à l'encontre de l'employeur, ainsi que de toute personne physique

1 J. Verlhac, « Droit des associations et fondations », Section 2, Associations en droit anglais, P.-H. Dutheil (dir.), Œuvre collective, 2016.

2 Pour l'assimilation des pensions versées par un régime professionnel conventionnellement exclu, voir CJUE, 17 mai 1990, Barber, aff. C-262/88, Rec. 1990 I-01889.

ou morale qui assure la gestion du régime concerné et qui sert des prestations dans le cadre de celui-ci. Autrement dit, les « trustees » d'un régime professionnel de retraite sont tenus de respecter le principe prévu à l'article 157 TFUE<sup>3</sup>.

C'est ce que la CJUE a rappelé dans un arrêt en date du 7 octobre 2019. Le litige porté devant une juridiction britannique a opposé un employeur au représentant des affiliés et aux administrateurs du régime constitué sous forme de *trust* (les trustees). La clause de modification prévue dans l'acte constitutif de ce régime prévoyait la possibilité de modifier rétroactivement, à compter de la date d'une annonce écrite aux affiliés, les droits acquis au titre de ce régime, par l'adoption ultérieure d'un acte de *trust*.

Afin de se conformer à la solution Barber, l'employeur et les administrateurs du régime ont informé les affiliés, par des annonces effectuées les 1<sup>er</sup> septembre et 1<sup>er</sup> décembre 1991, que le régime allait être modifié à compter du 1<sup>er</sup> décembre 1991. La modification consistait en l'introduction d'un âge normal de départ à la retraite uniforme de 65 ans pour tous les affiliés (travailleurs masculins et féminins). Le 2 mai 1996, un acte de *trust* portant modification du régime dans le sens des annonces de 1991 a été adopté. Cet acte prévoyait l'introduction, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> décembre 1991, d'un âge uniforme de 65 ans pour tous les affiliés sans considération de sexe.

La procédure a été engagée par l'employeur au cours de l'année 2009 dans le but de faire constater la validité de l'uniformisation rétroactive de l'âge normal de départ à la retraite au niveau de la catégorie des personnes antérieurement défavorisées (en l'occurrence, les travailleurs masculins) pour la période comprise entre l'annonce (intervenue le 1<sup>er</sup> décembre 1991) et l'adoption de l'acte de *trust* (en date du 2 mai 1996). Les juges de première instance ont débouté le requérant en considérant que la modification à effet rétroactif était contraire au principe de l'égalité salariale hommes-femmes prévu à l'article 119 du traité CE (actuel article 157 TFUE) et que, par voie de conséquence, les droits acquis correspondant à la période comprise entre le 1<sup>er</sup> décembre 1991 et le 2 mai 1996 devaient être calculés sur la base d'un âge normal de départ à la retraite uniforme de 60 ans (alignement sur la catégorie antérieurement favorisée, en l'occurrence, les travailleurs féminins). L'employeur avait interjeté appel contre le jugement de première instance et la juridiction de renvoi avait par la suite considéré que l'acte de *trust* adopté le 2 mai 1996 avait valablement relevé l'âge normal de départ à la retraite pour la catégorie antérieurement favorisée (en l'occurrence, les travailleurs féminins). Cependant, ayant des doutes sur la compatibilité de la réduction rétroactive des droits acquis au titre d'un régime professionnel de retraite avec le principe de l'égalité salariale hommes-femmes prévu à l'article 119 TCE, la juridiction de renvoi a adressé à la CJUE une question préjudicielle tendant à savoir si une telle solution était conforme à cette disposition du droit de l'Union.

Par sa question préjudicielle, la juridiction de renvoi cherchait donc à savoir si la réduction rétroactive des droits acquis à pension qui découle de l'uniformisation de l'âge normal de départ à la retraite et qui prend la forme d'un alignement sur celui de la catégorie antérieurement défavorisée, pour la période comprise entre l'annonce et l'adoption de cette mesure, bien qu'adoptée afin de se conformer aux exigences de l'article 119 CE, constituait une mesure contraire à cette dernière disposition. En substance, la question préjudicielle interrogeait sur le point à savoir si les droits à pension des affiliés du régime de pension acquis pendant la période comprise entre le 1<sup>er</sup> décembre 1991 et

3 Voir en ce sens également CJUE, 28 septembre 1994, *Coloroll Pension Trustees Ltd.*, aff. C-200/91, Rec. 1994 I-04389.

le 2 mai 1996 devaient se voir appliquer un âge normal de départ à la retraite uniforme de 60 ou 65 ans.

Le raisonnement de la Cour s'opère en deux temps. Dans un premier temps, la CJUE vérifie si les conditions matérielles d'application de l'article 119 TCE sont remplies en l'espèce. Autrement dit, la Cour applique le régime juridique du principe de l'égalité de traitement prévu à l'article 119 TCE à la clause de modification et aux annonces de 1991. Dans un deuxième temps, la Cour analyse la possible justification de la réduction rétroactive des droits acquis par un motif d'intérêt général. En se référant à la jurisprudence *Barber*, la Cour rappelle d'abord la portée différente du principe prévu à l'article 119 CE qui résulte de l'application du critère de la période d'emploi (points 14 à 20 de l'arrêt). En se référant à sa jurisprudence en la matière, elle distingue donc trois périodes : les périodes d'emploi antérieures à la date du prononcé de l'arrêt *Barber* (qui sont exemptées de l'application du principe prévu à l'article 119 CE), les périodes comprises entre le 17 mai 1990 et la date d'adoption des mesures rétablissant l'égalité de traitement (pour lesquelles il faut accorder aux personnes relevant de la catégorie défavorisée les mêmes avantages que pour les personnes appartenant à la catégorie privilégiée) et les périodes d'emploi accomplies après l'adoption par le régime de pension concerné des mesures rétablissant l'égalité de traitement (pour lesquelles le principe prévu à l'article 119 CE ne s'oppose pas à ce qu'on réduise au niveau de la catégorie défavorisée les avantages de la catégorie privilégiée).

Comme la CJUE considère que l'adoption des mesures rétablissant l'égalité n'a pas pu se faire avant l'adoption de l'acte de *trust* intervenue le 2 mai 1996 (point 20 de l'arrêt)<sup>4</sup>, elle estime que la situation de l'espèce relève du deuxième cas de figure qui concerne les périodes comprises entre la date de l'arrêt *Barber* et la date d'adoption par le régime de pension des mesures visant le rétablissement de l'égalité (soit le 2 mai 1996). Autrement dit, la situation relève de la catégorie de périodes d'emploi où il est impératif d'accorder aux personnes relevant de la catégorie défavorisée les mêmes avantages que pour les personnes appartenant à la catégorie privilégiée), sauf si la réduction rétroactive peut se justifier par un motif d'intérêt général.

L'enjeu de la distinction est donc important car elle conditionne l'application du principe de l'article 119 CE et ses modalités d'application, ces dernières pouvant consister soit en l'octroi des avantages de la catégorie favorisée à celle précédemment défavorisée ou bien en la réduction des avantages de la catégorie favorisée au niveau de la catégorie défavorisée.

Ensuite, la Cour analyse si les mesures rétablissant l'égalité de traitement assorties d'un effet rétroactif (allant jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 1991) qui ont été prises par l'acte de *trust* en date du 2 mai 1996 remplissent les critères exigés par l'article 119 TCE.

Ces critères concernent la suppression immédiate et complète de la discrimination (exigence qui découle de l'effet direct de l'article 119 TCE)<sup>5</sup> et la nécessité d'assurer le respect du principe de sécurité juridique<sup>6</sup>. La CJUE applique ensuite les deux critères aux mesures qui ont été considérées par la juridiction de renvoi comme rétablissant l'égalité de traitement, à savoir la clause de modification prévue dans l'acte constitutif du

4 En revanche, l'employeur et la Commission avaient considéré que les annonces de 1991 et la gestion du régime de pension ayant appliqué un âge normal de départ à la retraite uniforme de 65 ans à compter du 1<sup>er</sup> décembre 1991, doivent être considérés comme étant des mesures ayant rétabli l'égalité de traitement à compter de la même date (point 21 de l'arrêt).

5 Point 24 de l'arrêt.

6 Point 25 de l'arrêt.

*trust* et les annonces de 1991. La CJUE analyse les effets de la clause de modification et des annonces de 1991. Elle leur refuse tout effet juridique contraignant et n'y voit qu'un moyen de réserver aux administrateurs du régime le pouvoir discrétionnaire d'uniformiser, de manière rétroactive, l'âge normal de départ à la retraite par l'alignement au niveau de celui des hommes à travers « l'adoption d'un acte de *trust* à n'importe quel moment ultérieur » (point 29 de l'arrêt). Or, la CJUE considère que l'institution d'une telle faculté ne remplit ni le critère de la suppression immédiate et complète de la discrimination ni le critère de la sécurité juridique (points 30 et 31 de l'arrêt). La CJUE poursuit l'analyse de la portée différente du principe de l'article 119 TCE qui résulte de l'application du critère de la période d'emploi dans le cas particulier des droits à pension à caractère révocable (points 33 à 35 de l'arrêt). Bien que la question n'ait pas encore été tranchée par la Cour, une telle mesure qui consiste à uniformiser l'âge normal de départ à la retraite sur celui de la catégorie défavorisée, dans le cas où des mesures rétablissant l'égalité n'ont pas encore été prises, ne trouvent aucun appui dans la jurisprudence (point 36 de l'arrêt). Le deuxième temps de l'analyse porte sur la possible justification objective de la réduction rétroactive des droits au titre des mesures d'intérêt général (point 43 de l'arrêt). Une mesure de tel type pourrait consister en la nécessité d'éviter une atteinte grave à l'équilibre financier du régime de pension (point 44 de l'arrêt). En l'espèce, cette condition ne semble pas remplie, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de déterminer.

La solution de cet arrêt s'inscrit ainsi dans le droit fil de la jurisprudence *Barber* qu'elle prolonge et qu'elle complète, en offrant une nouvelle illustration du caractère impératif du principe de l'égalité de traitement prévu à l'article 119 TCE qui s'impose même dans le champ des droits à la pension professionnelle ayant une nature révocable.

## TARIFS 2020

REVUE DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

PAR AN

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

COMPTRASEC  
UMR 5114

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

Nom/Name/Nombre .....

Adresse/Address/Direcció .....

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

Pays/Country/Pais .....

① ..... / ..... @ .....

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

### MODE DE RÈGLEMENT/MODE DE PAYMENT/FORMA DE PAGO

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

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

**NB : Le paiement en ligne est à privilégier**

Online payment is preferred / El pago en linea se prefiere

Date ..... Signature

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

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



ABONNEMENT PERMANENT  
PERMANENT SUBSCRIPTION  
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE



REVUE

2020/2

DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL  
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

**Marie-Cécile CLÉMENT**

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

E-mail : [marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr](mailto:marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr)

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

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

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

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

NUMÉRO PRÉCÉDENT

2020/1

ÉTUDES

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

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

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

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

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

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

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

LE CADRE CONCEPTUEL DE LA LÉGISLATION SUR LES RETRAITES DURANT LA PREMIÈRE MOITIÉ DU XX<sup>e</sup> SIÈCLE  
A. ALEKSANDROVA

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

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

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

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

À PARAÎTRE

2020/3

DOSSIER THÉMATIQUE

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

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

REVUE

DE DROIT COMPARÉ

DU TRAVAIL

ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

2020/1

Études  
Actualités Juridiques Internationales

2020/2

Jurisprudence Sociale Comparée  
Jurisprudence Sociale Internationale  
Chronique bibliographique

2020/3

Dossier thématique  
Actualités Juridiques Internationales

2020/4

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

Pour plus d'informations

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

Contact

[revue.comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail  
et de la sécurité sociale

université  
de BORDEAUX



40 euros  
ISSN 2117-4350