

2021/3

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

**DROITS DU TRAVAIL ET SYSTÈMES NATIONAUX DE PROTECTION SOCIALE
AU PRISME DE LA CRISE SANITAIRE. ADAPTATIONS OU CHANGEMENTS
PROFONDS ?** Coordination par **Loïc LEROUGE**

ÉVALUATION DES RISQUES SUR LES LIEUX DE TRAVAIL ET COVID-19 : LES MODÈLES ANGLAIS ET SUÉDOIS (ET LEURS LIMITES)

PETER ANDERSSON & TONIA A. NOVITZ

SANTÉ AU (TÉLÉ)TRAVAIL : QUELLES LEÇONS TIRER DE L'EXPÉRIENCE BELGE POUR GÉRER L'APRÈS-CRISE, VOIRE UNE PROCHAINE PANDÉMIE ?

VALÉRIE FLOHIMONT

LA LÉGISLATION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL EN AUSTRALIE À L'AUNE DE LA PANDÉMIE DE COVID-19

ELIZABETH BLUFF & RICHARD JOHNSTONE

LICENCIEMENTS ABUSIFS DURANT LA PANDÉMIE DE CORONAVIRUS : RÉPONSES CRÉATIVES DE LA COMMISSION AUSTRALIENNE DU TRAVAIL ÉQUITABLE

GABRIELLE GOLDING

LES ENJEUX JURIDIQUES DU TRAVAIL À DISTANCE DANS LE CONTEXTE IRLANDAIS

CAROLINE MURPHY & LORRAINE RYAN

LA PROTECTION SOCIALE EN ITALIE DURANT LA PANDÉMIE : UNE APPROCHE GLOBALE, ÉVOLUTIVE ET CONTINUE

EDOARDO ALES

TRANSFORMATIONS DU DROIT SOCIAL EN GRÈCE PENDANT/POST PANDÉMIE

VAGELIS KOUMARIANOS

LE CHÔMAGE AU TEMPS DE LA COVID : LE RÉGIME CANADIEN D'ASSURANCE-CHÔMAGE SURVIVRA-T-IL À LA PANDÉMIE ?

LUCIE LAMARCHE

COMPARAISON BRITANNIQUE DES TENTATIVES DE PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES AU PRISME DE LA PANDÉMIE : VERS UN NOUVEL ÉQUILIBRE ENTRE ACTEURS PUBLICS ET PRIVÉS ?

CLAIRE MARZO

LE REVENU MINIMUM VITAL : UNE NOUVELLE PRESTATION NON CONTRIBUTIVE DU SYSTÈME DE SÉCURITÉ SOCIALE ESPAGNOL

SILVIA FERNÁNDEZ MARTÍNEZ

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : ALGÉRIE

AMÉRIQUES : ARGENTINE / CHILI / ÉTATS-UNIS

ASIE-OCÉANIE : AUSTRALIE / JAPON

EUROPE : FÉDÉRATION DE RUSSIE / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / ROYAUME-UNI / SUISSE

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), A. 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).

Directeur de la publication

Philippe Martin, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Rédactrice en Chef

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

Rédacteur en Chef adjoint

Alexandre Charbonneau, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Chargée d'édition

Marie-Cécile Clément, 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), Jérôme Porta (COMPTRASEC - 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), 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 M. 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, J.-P. Laborde 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), K. Doğan Yenisey et M. Sur (Turquie).

REVUE

2021/3

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

International Association of Labour Law Journals - IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre du réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques, « *International Association of Labour Law Journals* ».

Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labor Law (Australie)
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
Diritto delle Relazioni Industriali (Italie)
Diritti lavori mercati (Italie)
E-journal of International and Comparative Labour Studies (Italie)
Employees & Employers - Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (OIT)
Japan Labor Review (Japon)
Labour and Social Law (Biélorussie)
Labour Society and Law (Israël)
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale - RGL (Italie)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labor Law Review (Hongrie)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale (France)
Revue de Droit du Travail (France)
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

DOSSIER THÉMATIQUE

DROITS DU TRAVAIL ET SYSTÈMES NATIONAUX DE PROTECTION SOCIALE AU PRISME DE LA CRISE SANITAIRE. ADAPTATIONS OU CHANGEMENTS PROFONDS ?

COORDINATION PAR LOÏC LEROUGE

p. 6 **LOÏC LEROUGE**
Introduction

I - CRISE SANITAIRE ET DROIT DE LA SANTÉ AU TRAVAIL ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

p. 14 **PETER ANDERSSON ET TONIA A. NOVITZ**
Évaluation des risques sur les lieux de travail et COVID-19 : les modèles anglais et suédois (et leurs limites)

p. 30 **VALÉRIE FLOHIMONT**
Santé au (télé)travail : quelles leçons tirer de l'expérience belge pour gérer l'après-crise, voire une prochaine pandémie ?

p. 44 **ELIZABETH BLUFF ET RICHARD JOHNSTONE**
La législation en matière de santé et de sécurité au travail en Australie à l'aune de la pandémie de COVID-19

p. 62 **GABRIELLE GOLDING**
Licenciements abusifs durant la pandémie de coronavirus : réponses créatives de la Commission australienne du travail équitable

p. 78 **CAROLINE MURPHY ET LORRAINE RYAN**
Les enjeux juridiques du travail à distance dans le contexte irlandais

II. - CRISE SANITAIRE ET DROIT DE LA PROTECTION SOCIALE

p. 94 **EDOARDO ALES**
La protection sociale en Italie durant la pandémie : une approche globale, évolutive et continue

p. 112 **VAGELIS KOUMARIANOS**
Transformations du droit social en Grèce pendant et post pandémie

p. 126 **LUCIE LAMARCHE**
Le chômage au temps de la COVID : le régime canadien d'assurance-chômage survivra-t-il à la pandémie ?

p. 142 **CLAIRE MARZO**
Comparaison britannique des tentatives de protection sociale des travailleurs de plateformes au prisme de la pandémie : vers un nouvel équilibre entre acteurs publics et privés ?

p. 164 **SILVIA FERNANDEZ MARTINEZ**
Le revenu minimum vital : une nouvelle prestation non contributive du système de sécurité sociale espagnol

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

p. 178 **ALGÉRIE** - ZINA YACOB, Université de Béjaia

AMÉRIQUES

p. 182 **ARGENTINE** - JUAN PABLO MUGNOLO, Université de Buenos-Aires et Université de San Andrés

p. 184 **CHILI** - SERGIO GAMONAL C., Universidad Adolfo Ibáñez

p. 188 **ÉTATS-UNIS** - RISA L. LIEBERWITZ, Cornell University - School of Industrial and Labor Relations

ASIE - OCÉANIE

p. 192 **AUSTRALIE** - SHAE MCCRYSTAL ET DANIEL TRACEY, Université de Sydney

p. 198 **JAPON** - HITOMI NAGANO, Université de Sophia

EUROPE

p. 204 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** - ANNA ALEKSANDROVA, Université d'État de Penza

p. 208 **RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - FILIP BOJIĆ, Université de Belgrade

p. 212 **ROYAUME-UNI** - JO CARBY-HALL, Université de Hull

p. 218 **SUISSE** - ANNE-SYLVIE DUPONT, Facultés de droit de Neuchâtel et Genève



ACTUALITÉS JURIDIQUES
INTERNATIONALES



ZINA YACCOUB

UNIVERSITÉ DE BÉJAIA

LE RÉGIME JURIDIQUE DE L'EMPLOI DES ARTISTES ET COMÉDIENS

La particularité du travail artistique invite à s'interroger sur la nécessité d'un statut juridique propre aux artistes et assimilés. L'artiste, du point de vue du droit, vacille entre deux statuts : celui du travailleur indépendant lorsqu'il travaille pour son propre compte, et celui de salarié lorsqu'il exerce pour le compte et sous les directives d'autrui. Les deux statuts peuvent aussi se cumuler dans la mesure où l'artiste, tout en étant salarié d'une entreprise (maison d'édition, télévision, théâtre...), exerce une activité dont il est le créateur, qui lui confère des bénéfices émanant directement de la vente de son œuvre ainsi que des droits artistiques inhérents à son statut d'artiste, et non à son statut de travailleur.

En droit algérien, les artistes, toutes catégories confondues, étaient restés dans l'ombre jusqu'à la promulgation du décret exécutif n°21-204 du 20/05/2021 fixant le régime spécifique des relations de travail des artistes et des comédiens. Tout en les définissant, ce texte assimile l'artiste et le comédien au travailleur **(I)** et organise le régime du contrat de travail et des relations de travail **(II)**.

I - L'ARTISTE ET LE COMÉDIEN ASSIMILÉS AU TRAVAILLEUR SALARIÉ

C'est en application de l'article 4 de la loi n°90-11 de 1990 relative aux relations de travail¹ que le décret n°21-204 de 2021² a été adopté, afin d'organiser les relations de travail spécifiques aux artistes et comédiens figurant dans la nomenclature des métiers dotés de régimes particuliers selon la loi susmentionnée.

Sans intervention législative, l'artiste serait considéré comme un prestataire de service indépendant ou un salarié régi par le droit commun relatif à chacun des deux statuts, ce qui fut le cas durant les trois décennies ayant suivi la promulgation de la loi n°90-11 relative aux relations de travail. Le législateur a tenu compte de la dépendance économique de cette catégorie professionnelle pour l'intégrer dans le régime du salariat, à défaut d'une subordination réelle ou suffisamment caractérisée préconisant cependant l'adoption de dispositifs spécifiques.

- 1 Art. 4 de la loi n°90-11 du 21/04/1990 relative aux relations de travail, JORA n°17 du 25/04/1990, modifiée et complétée, dispose : « Nonobstant les dispositions de la présente loi et dans le cadre de la législation en vigueur, des dispositions particulières prises par voie réglementaire préciseront, en tant que de besoin, le régime spécifique des relations de travail concernant les dirigeants d'entreprises, les personnels navigants des transports aériens et maritimes, les personnels des navires de commerce et de pêche, les travailleurs à domicile, les journalistes, les artistes et comédiens, les représentants de commerce, les athlètes d'élite et de performance et les personnels de maison ».
- 2 Décret d'application n°21-204 du 20/05/2021 fixant le régime spécifique des relations de travail concernant les artistes et les comédiens, JORA n°39 du 30/05/2021.

Le décret n°21-204 définit l'artiste (article 3) comme étant la personne qui exerce pour son compte ou pour le compte d'autrui, en contrepartie d'une rémunération, une activité ou un métier artistique, tels que définis par le Conseil national des arts et des lettres, quels que soient sa qualité et le support.

Le comédien, quant à lui, est défini comme étant la personne dont le métier est d'interpréter un rôle sur scène ou de le présenter à l'écran, ou à travers tout enregistrement, support, ou plateformes numériques.

Ces deux définitions ne tracent pas de frontières claires entre les deux professions au regard du droit du travail si ce n'est que l'artiste en tant que comédien exerce son travail sur scène. Cette distinction ne donne lieu dans le décret à aucune règle qui serait spécifique à l'un ou à l'autre. Au contraire ils sont systématiquement assimilés (ou associés), si bien qu'ils jouissent d'un seul et même régime juridique spécifique. À l'inverse de l'auteur, du sculpteur ou encore du peintre qui travaillent généralement pour leur propre compte, l'artiste de spectacle et spécialement le comédien sont intégrés dans un service organisé, ce qui révèle un indice d'une probable subordination ou du moins peut en constituer l'alternant.

Il convient de s'interroger sur l'intérêt d'un régime juridique spécifique pour l'artiste, notamment lorsqu'il exerce un travail, à titre permanent ou intermittent, pour le compte d'un seul employeur. Par ailleurs, si régime spécifique il y a, en quoi est-il plus avantageux que le droit commun ?

II - LES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ARTISTE ET DU COMÉDIEN

A - LES SPÉCIFICITÉS DU CONTRAT DE TRAVAIL

Selon l'article 5 du décret, le travail artistique est exercé par les artistes ou les comédiens en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée. Cette alternative sur la durée de la relation de travail peut laisser supposer que le législateur de 2021 se situe en dehors du champ de la législation de droit commun sur les CDD en ce sens que, d'une part, le choix entre les deux types de contrat semble totalement libre et, d'autre part, que le travail artistique est en soi un motif suffisant de recours au CDD. Dans le domaine artistique, le principe ne serait donc pas celui de la conclusion de contrat à durée indéterminée contrairement au droit commun³. Le recours au CDD ou au CDI dans le travail artistique est ainsi laissé au libre choix des parties au contrat.

Une autre règle inhabituelle prévue par le décret est celle qui consiste à exiger la rédaction du contrat de travail conclu entre l'artiste ou le comédien et son employeur, qu'il soit à durée indéterminée ou à durée déterminée⁴, alors que le principe consacré par le droit commun du travail réside dans l'obligation d'un écrit pour les seuls CDD, le contrat étant à défaut réputé être à durée indéterminée. Comment comprendre et interpréter l'exigence d'un tel écrit pour le CDI ? Il est probable que le motif se trouve dans deux des clauses devant figurer dans le contrat écrit et qui n'ont de sens que s'il s'agit d'un CDI. Ces deux clauses portent sur la nature des travaux à réaliser à titre individuel ou collectif, ainsi que

3 Art. 12 de la loi n°90-11 relative aux relations de travail.

4 Art. 6 du décret n°21-204.

sur les périodes de réalisation du travail artistique. Une production artistique étant toujours d'une durée déterminée, un engagement à durée indéterminée supposerait d'accepter par avance de contribuer à des productions et des programmations inconnues au moment de la conclusion du contrat de travail, ce qui pourrait contrevenir à la liberté de l'artiste dans l'exercice de son art, avec toutes les conséquences que cela pourraient entraîner sur la poursuite de la relation contractuelle. Par ailleurs, le travail artistique se caractérisant par la discontinuité, voire la saisonnalité, il s'ensuit une alternance de périodes d'activité et d'inactivité. En donnant nonobstant la possibilité de conclure un CDI, le législateur satisfait à la fois l'intérêt de l'employeur qui souhaite recourir aux mêmes travailleurs à chaque période de production ou de programmation et celui de l'artiste en lui donnant la possibilité de conclure des engagements avec d'autres institutions ou employeurs, la pluriactivité étant très recherchée dans ces professions. Entendu ainsi, l'exigence d'un écrit pour le CDI vient en appui à la protection de la liberté de l'artiste dans l'exercice de son art et dans son droit à cumuler simultanément divers engagements.

Le décret n°21-204 distingue trois catégories d'artistes et comédiens :

- Les artistes et comédiens permanents : ce sont des salariés qui exercent leurs activités en vertu de contrats de travail, pour une période non limitée, et dont les activités artistiques constituent la principale source de revenus.
- Les artistes et comédiens intermittents : ils exercent leurs activités en vertu de contrats de travail pour une période limitée et font de leurs activités artistiques leur première source de revenus.
- Les artistes et comédiens occasionnels : ce sont les personnes qui, en sus de leur activité principale, réalisent sur la base de courts contrats de travail des activités artistiques, qui ne constituent pas leur principale source de revenus.

Ces catégories opèrent donc une distinction entre les artistes selon la durée du contrat de travail et la part du salaire dans les revenus globaux de l'artiste. Cette distinction sera reprise au chapitre 4 du décret pour reconnaître un droit à un congé exceptionnel non rémunéré pour les artistes et comédiens occasionnels. Ces derniers ayant une activité professionnelle à titre principal, ou dont ils tirent leur principal revenu, peuvent ainsi en vertu de leur statut d'artiste occasionnel demander à leur employeur principal de bénéficier de ce droit, dans la limite d'une durée de 3 mois, pour effectuer les travaux artistiques, le décret créant ainsi un motif de suspension du contrat de travail à disposition de tout travailleur.

Par ailleurs, le décret énumère précisément les éléments qui doivent figurer dans le contrat de travail de l'artiste ou du comédien. Le contrat doit ainsi identifier les deux parties au contrat, préciser la nature des activités artistiques réalisées à titre individuel ou collectif, la durée du contrat et les périodes de réalisation du travail artistique, le montant du salaire, la durée de la période d'essai, la durée du préavis en cas de résiliation du contrat, ainsi que les modalités de révision du contrat⁵.

Toutes ces dispositions témoignent de la particularité du contrat de travail de l'artiste et du comédien et sans doute d'un souci de protection à l'origine de dispositifs relativement originaux, comme celui du droit à un congé exceptionnel non rémunéré.

⁵ Art. 7 du décret n°21-204.

B - LES SPÉCIFICITÉS DES DROITS ET OBLIGATIONS DES ARTISTES

Sans préjudice des droits prévus par la législation et la réglementation en vigueur, le décret prévoit pour l'artiste et le comédien un ensemble de droits qui les distinguent plus ou moins des autres travailleurs régis par le droit commun du travail.

Ainsi, il est délivré à l'artiste ou au comédien une carte d'artiste leur permettant d'accéder aux avantages que leur confère leur statut. En outre, l'artiste/comédien exerce librement son travail artistique dans le respect de la loi et dispose d'un droit de propriété littéraire et artistique sur ses œuvres, dans les conditions définies par le contrat de travail et dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur. Outre sa souscription au régime de la sécurité sociale, l'artiste/comédien bénéficie du droit de souscrire un contrat d'assurance complémentaire couvrant les risques exceptionnels auxquels il peut être exposé dans l'exercice de ses activités.

Il convient ici aussi de s'interroger sur cette garantie supplémentaire qui traduit la possibilité d'être face à des risques particuliers inhérents à certains arts, ceux du cirque par exemple (dislocation, rhumatismes, fractures, etc.) ou des conditions d'exercice de l'art plus précaires ou plus exposés physiquement ou mentalement comme ceux de la rue. Si l'intention du législateur est louable, il est légitime de se demander si la reconnaissance de ce droit est en soi suffisante, en d'autres termes s'il n'aurait pas été plus abouti de traduire formellement ce droit en une obligation légale pour tout employeur d'artistes ?

Par ailleurs, et à l'instar du droit commun du travail, le décret garantit à l'artiste et au comédien le droit à la rémunération telle que définie dans le contrat de travail. Le décret ajoute enfin le droit à la protection contre toute forme de violence et d'agression dans l'exercice de son travail ou en raison de ses œuvres artistiques, témoignant d'une reconnaissance de la prise de risque particulière de l'artiste s'exposant à des publics qui peuvent développer des attitudes d'hostilité aux œuvres présentées ou interprétées, ce qui crée des risques de violences peu connues du droit commun du travail.

Le décret précise également les obligations qui pèsent sur l'artiste ou le comédien. Ainsi, il leur incombe de se conformer aux obligations prévues par le contrat de travail et le règlement intérieur, tout en respectant l'ordre public, les bonnes mœurs et la déontologie du travail artistique. Ils se doivent aussi d'effectuer les répétitions nécessaires à la réalisation du travail artistique, conformément aux règles de l'art, en informant préalablement l'employeur ou la partie contractante des conditions requises et des moyens matériels nécessaires à la réalisation du travail.

Par conséquent, les artistes et comédiens jouissent désormais d'un régime juridique spécifique du point de l'exercice de leur art, qui prend en compte certaines des spécificités de ces métiers. Pour autant, les artistes et les comédiens bénéficient des droits des travailleurs tels qu'énumérés aux articles 5 et 6 de la loi du 21 avril 1990. À la protection du droit commun s'ajoute dorénavant celle du régime spécial institué par le décret de 2021.



Les manuscrits soumis pour publication dans la *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1^{er} juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1^{er} février** (pour le premier numéro) et avant le **1^{er} septembre** (pour le troisième numéro).

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 de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme Marie-Cécile CLÉMENT

Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - 33608 PESSAC cedex FRANCE

Tél: 33(0)5 56 84 54 74 - Fax: 33(0)5 56 84 85 12

marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

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

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

MANUSCRITS

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter :

- **40 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **30 000 caractères** lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- **25 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Jurisprudence Sociale Comparée** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- **15 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **12 000 caractères** lorsqu'ils ont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, tous les manuscrits devront être accompagnés des éléments suivants :

- 5 mots clés (en Français et en Anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- l'institution de rattachement, le titre, ainsi que l'adresse postale et électronique de l'auteur ;
- le titre de l'article.

Les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** », « **Dossier Thématique** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » devront également comporter :

- un résumé, en Français et en Anglais (de **400 caractères** chacun) ;
- deux publications au choix.



NOTES ET RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placées en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom, Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *in* initiale du Prénom, Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

(ÉDITEURS, REVUES, OUVRAGES)

AuR = Arbeit und Recht (Germany)
AJLL = Australian Journal of Labour Law (Australia)
AJP/PJA = Aktuelle juristische Praxis - Pratique juridique Actuelle (Suisse)
BCLR = Bulletin of Comparative Labour Relations (Belgium)
CLELJ = Canadian Labour & Employment Law Journal (Canada)
CLLPJ = Comparative Labor Law & Policy Journal (United States)
DRL = Derecho de las Relaciones Laborales (Spain)
DLM = Diritti Lavori Mercati (Italy)
E&E = Employees & Employers: Labour Law & Social Security Review (Slovenia)
EuZA = Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (Germany)
ELLJ = European Labour Law Journal (Belgium)
DLRI = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)
ILJ = Industrial Law Journal (UK)
IJCLLIR = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)
ILR = International Labour Review (ILO)
JLR = Japan Labor Review (Japan)
JCP = Juris-Classeur Périodique (France)
LD = Lavoro e Diritto (Italy)
OIT = Revue internationale de travail
PMJK = Pécsi Munkajogi Közlemények (Pecs Labour Law Journal) (Hungary)
RL = Relaciones Laborales (Spain)
RDS = Revista de Derecho Social (Spain)
RDCTSS = Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale (France)
RDT = Revue de Droit du Travail (France)
RGL = Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale (Italy)
TL = Temas Laborales (Spain)
ZIAS = Zeitschrift für ausländisches und Internationales Arbeits und Sozialrecht (Germany)

ABONNEMENTS ET TARIFS

SUBSCRIPTIONS AND RATES

SUSCRIPCIONES Y PRECIOS

TARIFS 2021

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

COMPTRASEC

UMR 5114

Mme Marie-Cécile Clément

UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguît - 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

PAR AN

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

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	Revue papier / Print Journal / Revista Impresa (3 numéros en français / 3 issues in french / 3 números en francés)	105 €
	Revue électronique / E-journal/ Revista Electrónica (1 numéro 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 numéros en français & 1 numéro 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	2,10% France / 1,05% Outre-mer & Corse / 0% UE & hors UE	

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) <http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue/abonnement>

BON DE COMMANDE / PURCHASE ORDER / ORDEN DE COMPRA

à / to / a : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

NB : Le paiement en ligne est à privilégier. En cas de difficulté, veuillez nous contacter à
Online payment is preferred. If you have any difficulty, please contact us at
El pago en linea se prefiere. Si tiene alguna dificultad, contáctenos a

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

REVUE

2021/3

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 quatre 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 - F 33608 PESSAC cedex

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

2021/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LA CRÉATIVITÉ DU JUGE À L'ÉPREUVE DES NOUVEAUX PROBLÈMES DE SANTÉ AU TRAVAIL

COORDINATION PAR ALLISON FIORENTINO

AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

Allison Fiorentino (Introduction), Virginia Moreira Gomes & André Luiz Sienkiewicz Machado (Brésil), Joël Colonna & Virginie Renaux-Personnic (France), Juan José Fernández Domínguez & Roberto Fernández Fernández (Espagne), Adrienne Sala (Japon), Allison Fiorentino (Royaume-Uni)

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

MICHAEL DOHERTY ~ Le « travailleur », le droit de l'UE et la négociation collective

ANNE-SYLVIE DUPONT ~ Arrêt de la CJUE du 19/01/2021, aff. Lacatus c. Suisse - Interdiction de la mendicité : la Suisse condamnée par la Cour européenne des droits de l'homme

MARCELLO D'APONTE ~ Analyse critique de la jurisprudence de la CEDH sur les nouvelles technologies et le respect de la vie privée du travailleur

NATHALIE MIHMAN ~ Arrêt de la CJUE du 1/12/2020, aff. C-815/18 Le détachement dans le secteur des transports routiers : une notion ambiguë pour une protection limitée

ACTUALITÉS

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

ORGANISATION DES NATIONS UNIES

UNION EUROPÉENNE

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

FERMÍN ESQUIVEL DÍAZ

Gabriela Mendizábal Bermúdez, *Derecho Internacional de la Seguridad Social*, México, Porrúa, 2020.

À PARAÎTRE

2021/4

STUDIES

THEMATIC CHAPTER

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

COMPARATIVE LABOUR LAW LITERATURE

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)

2021/1

Etudes

Actualités Juridiques Internationales

2021/2

Jurisprudence Sociale Comparée
Jurisprudence Sociale Internationale
Actualités des organisations internationales
Chronique bibliographique

2021/3

Dossier thématique

Actualités Juridiques Internationales

2021/4

Studies

Thematic Chapter

Comparative Labour Case Law

Comparative Labour Law Literature

International Legal News

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