

2021/1

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

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

## ÉTUDES

DEUX POIDS, DEUX MESURES : LES INVESTISSEMENTS DES ENTREPRISES EUROPÉENNES  
ET LES DROITS DES TRAVAILLEURS DANS LE SUD DES ÉTATS-UNIS  
LANCE COMPA

GOUVERNANCES COMPARÉES DE DIFFÉRENTS SYSTÈMES NATIONAUX DE RETRAITES  
PAR RÉPARTITION  
JACQUES BICHOT

LE « STATUTO DEI LAVORATORI » DANS LE SECTEUR AGRICOLE ITALIEN, 50 ANS APRÈS  
SA NAISSANCE  
GIANLUCA URBISAGLIA

L'HISTOIRE DES NOUVEAUX CODES DU TRAVAIL EN INDE  
MANI MOHAN, MATHEW BABU, SONY PELLISSERY ET KAVYA BHARADKAR

PERSPECTIVES DE RÉGULATION DES LIENS ENTRE TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT DANS  
L'UE ET EN ITALIE  
MARIA GIOVANNONE

LES JURIDICTIONS DU TRAVAIL EN ESPAGNE  
JOSÉ LUIS GIL Y GIL

COMMENT SURMONTER LES PARADOXES EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT EN FRANCE ET  
EN ITALIE ?  
IRENE ZOPPOLI

L'ÉMERGENCE DE LA NOTION DE « DILIGENCE RAISONNABLE » EN DROIT DU TRAVAIL  
ET LES FORMES DE SON INTÉGRATION JURIDIQUE  
HUGO BARRETTO GHIONE

LA PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES DE L'EMPLOYEUR : PROPOSITION POUR  
UNE RÉFORME DU STATUT DES TRAVAILLEURS EN ESPAGNE  
MILENA BOGONI

LA TECHNOLOGIE D'INTERFACE CERVEAU-ORDINATEUR, UN DÉFI POUR LE DROIT DU  
TRAVAIL EN NOUVELLE-ZÉLANDE ?  
PETER UPSON

## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : ALGÉRIE / TUNISIE - AMÉRIQUES : ARGENTINE / BRÉSIL / CANADA /  
CHILI / MEXIQUE / PÉROU - ASIE-OCÉANIE : JAPON - EUROPE : ESPAGNE /  
FÉDÉRATION DE RUSSIE / POLOGNE / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / ROYAUME-UNI

# 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).

## 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), 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. Ermida 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).

REVUE

2021/1

DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL  
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

## ÉTUDES

- p. 6 LANCE COMPA**  
Deux poids, deux mesures : Les investissements des entreprises européennes et les droits des travailleurs dans le Sud des Etats-Unis
- p. 20 JACQUES BICHOT**  
Gouvernances comparées de différents systèmes nationaux de retraites par répartition
- p. 34 GIANLUCA URBISAGLIA**  
Le « Statuto dei lavoratori » dans le secteur agricole italien, 50 ans après sa naissance
- p. 46 MANI MOHAN, MATHIEW BABU, SONY PELLISSERY ET KAVYA BHARADKAR**  
L'histoire des nouveaux Codes du travail en Inde
- p. 58 MARIA GIOVANNONE**  
Perspectives de régulation des liens entre travail et environnement dans l'UE et en Italie
- p. 72 JOSÉ LUIS GIL Y GIL**  
Les juridictions du travail en Espagne
- p. 84 IRENE ZOPPOLI**  
Comment surmonter les paradoxes en matière de licenciement en France et en Italie ?
- p. 96 HUGO BARRETTO GHIONE**  
L'émergence de la notion de « diligence raisonnable » en droit du travail et les formes de son intégration juridique
- p. 106 MILENA BOGONI**  
La protection contre les représailles de l'employeur : proposition pour une réforme du Statut des travailleurs en Espagne
- p. 118 PETER UPSON**  
La technologie d'interface cerveau-ordinateur, un défi pour le droit du travail en Nouvelle-Zélande ?

## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

### AFRIQUES

- p. 128 **ALGÉRIE** - *Chakib Boukli-Hacène, Université de Saïda*  
p. 134 **TUNISIE** - *Nouri Mzid, Université de Sfax*

### AMÉRIQUES

- p. 138 **ARGENTINE** - *Diego Marcelo Ledesma Iturbide, Université de Buenos Aires*  
p. 142 **BRÉSIL** - *Juliano Barra, Université Mackenzie-Brésil, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne*  
p. 146 **BRÉSIL** - *Sidnei Machado, Université fédérale de Paraná*  
p. 152 **CANADA** - *Renée-Claude Drouin, Université de Montréal*  
p. 158 **CHILI** - *Andrés Ahumada Salvo, Université Andrés Bello*  
p. 162 **MEXIQUE** - *Gabriela Mendizábal Bermúdez, Université autonome de l'État de Morelos*  
p. 168 **PÉROU** - *Maria Katia Garcia Landaburu, Université catholique pontificale du Pérou*

### ASIE - OCÉANIE

- p. 172 **JAPON** - *Yuki Sekine, Université de Kobé*

### EUROPE

- p. 176 **ESPAGNE** - *Tania Bazzani, Université européenne Viadrina Francfort (Oder)*  
p. 182 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** - *Elena Serebryakova, Université nationale de recherche, École supérieure d'économie*  
p. 186 **POLOGNE** - *Anna Musiała, Université Adam Mickiewicz de Poznań*  
p. 188 **RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - *Ljubinka Kovačević, Université de Belgrade*  
p. 194 **ROYAUME-UNI** - *Jo Carby-Hall, Université de Hull*

ÉTUDES



# LA PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES DE L'EMPLOYEUR : PROPOSITION POUR UNE RÉFORME DU STATUT DES TRAVAILLEURS EN ESPAGNE\*



## RÉSUMÉ

Cet article propose d'analyser la protection juridique des salariés face au risque de représailles de la part de l'employeur lorsque le salarié invoque une atteinte à ses droits. Malgré un fondement constitutionnel solide, une jurisprudence nationale et supranationale consolidées, et une augmentation significative du recours à des actions en responsabilité, le cadre normatif du droit à réparation reste minimal. À l'occasion de l'annonce du projet d'un Statut des travailleurs du XXI<sup>e</sup> siècle - *Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI* -, une analyse des faiblesses et du potentiel de cette notion sera présentée dans la perspective de disposer à terme d'une configuration légale de la protection du droit à réparation.

**Mots clés:** *Garantie d'indemnité, tutelle judiciaire effective, constitutionnalisme européen multi-niveaux, droits fondamentaux, ordonnancement juridique espagnol.*

## ABSTRACT

This article seeks to analyze legal protection against corporate retaliation. This study starts from the verification that, despite a solid constitutional foundation, a consolidated national and supranational jurisprudential doctrine and a significant increase in the use of the indemnity guarantee, the regulatory framework remains minimal. For this, an analysis of the weaknesses and potentialities of this matter is proposed in order to advance towards a legal configuration of the guarantee of indemnity on the occasion of the announced elaboration of the « Statute of the Workers of the XXI century ».

**Keywords:** *Indemnity guarantee, Effective Judicial Protection, European Multilevel Constitutionalism, Fundamental Rights, Spanish Legal System.*

---

\* À l'origine de cet article se trouve le Projet de recherche « Retos del derecho del trabajo español ante la doctrina del tribunal de justicia en materia de política social y derechos fundamentales » (RTI2018-097917-B-100), financé par le ministère des Sciences, de l'Innovation et des Universités dans le cadre du Plan de l'État sur la recherche scientifique et technique et d'innovation 2017-2020, sous la direction de J. Garate Castro et Y. Maneiro Vázquez (Université de Santiago de Compostelle).

**D**ans l'ordonnancement juridique espagnol, il existe un outil destiné à protéger les travailleurs face aux représailles de l'employeur. Étroitement lié à la protection judiciaire effective (article 24 de la Constitution Espagnole, ci-après dénommée « CE »), cet outil serait utilisable dans le cas où un employeur, face à une plainte formelle d'un salarié pour violation ou inapplication d'un droit, tenterait de le dissuader d'intenter une action en justice pour défendre ses intérêts. Cette protection, essentielle à la sauvegarde effective des droits du salarié a été élaborée dans le système juridique espagnol sur la base d'une jurisprudence consolidée du Tribunal Constitutionnel (TC). Dans l'attente de sa consécration légale, cette protection s'appuie sur diverses sources normatives et jurisprudentielles dans le cadre d'un constitutionalisme multi-niveaux<sup>1</sup>.

Le projet de réforme du Statut des travailleurs (ci-après « ET » pour *Estatuto de los Trabajadores*), qui fait partie de l'agenda politico-social de l'actuel gouvernement espagnol, justifie une réflexion sur *la protection du droit à réparation*, en proposant des options pour sa reconnaissance formelle. Cette réflexion repose sur trois axes. Il s'agira, en premier lieu, de mener une analyse sur la relation existant entre le droit à la protection juridictionnelle effective et le droit à réparation **(I)**. En deuxième lieu, poursuivant l'analyse du rôle central joué par la jurisprudence dans la construction théorico-pratique de ce mécanisme, il conviendra de s'interroger sur son ancrage possible dans d'autres instruments légaux de protection des droits fondamentaux, comme ceux relatifs à la protection contre les discriminations **(II)**. En troisième lieu, seront examinées les propositions juridiques visant au renforcement, à l'expansion et à la régulation normative de cette protection du droit à réparation en droit espagnol, sur la base de ce qui est avancé par les décisions de justice nationales et supranationales **(III)**.

### I - LA PROTECTION DU DROIT À RÉPARATION : ORIGINE, FONDEMENTS JURIDIQUE ET FONCTIONS

Dans tout ordonnancement juridique, la reconnaissance d'un droit fondamental s'accompagne souvent d'une série de garanties et de droits fonctionnels destinés, tout particulièrement, à assurer son applicabilité, son efficacité et son effectivité, ces derniers traits étant souvent érigés comme qualités des droits fondamentaux.

La première de ces garanties consiste dans la reconnaissance du droit à la protection judiciaire effective, à savoir la mise en œuvre de l'ensemble des mécanismes juridiques établis pour que chacun puisse, dans l'exercice de ses droits et intérêts légitimes, bénéficier d'une protection effective de la part des juges et des tribunaux, et pour que soit évité ainsi, par tout moyen, un déni de justice.

---

1 F. Valdés Dal-Re, *El constitucionalismo laboral europeo y la protección multinivel de los derechos laborales fundamentales: luces y sombras*, Albacete, Bomarzo, 2016.



Dans l'ordonnancement juridique espagnol, tout comme dans la plupart des droits étrangers voisins, ce droit devient la clef de voûte de la structure juridique dans son ensemble, grâce à son positionnement stratégique dans le texte constitutionnel. Tel que considéré par la doctrine, « Plus qu'un droit unitaire, il s'agit d'une addition de droits, de règles techniques et d'exigences procédurales réunis sous une même dénomination en raison de son exercice dans un seul contexte, celui de l'administration de la justice »<sup>2</sup>. En ce sens, bien que son existence et sa fonctionnalité soient liées au droit procédural, sa capacité d'attraction est telle qu'en pratique, dans la quasi-totalité des cas de violation de droits fondamentaux, il est fait directement référence au droit à la protection judiciaire effective. Dans le système juridique espagnol, ceci est tout particulièrement dû à l'intention du TC de reconnaître, progressivement, la malléabilité du contenu du droit à la protection judiciaire effective, permettant d'étendre, de manière significative, l'impact et la capacité d'action du *Recurso de Amparo*. Ainsi, l'article 24 CE, dès ses premières applications, a servi au TC pour que son contrôle de constitutionnalité puisse servir à réparer d'éventuelles violations de droits survenues à l'occasion de relations interindividuelles, alors qu'à chaque fois l'action du juge, appelé à intervenir en première instance, non seulement ne permettait pas de réparer ces violations, mais finissait au contraire par les amplifier<sup>3</sup>.

Si le droit à la protection judiciaire effective est matérialisé par l'article 24 CE, il est possible d'observer comment sa nature de « droit créance »<sup>4</sup> et sa « configuration légale à contenu complexe »<sup>5</sup>, constituent un dispositif articulé en deux parties. On trouverait en effet une première partie chargée d'établir un droit (générique) d'accès à la justice (droit à la protection judiciaire effective), et une deuxième partie (plus spécifique) dont relèvent des situations juridiques subjectives, parmi lesquelles - et nonobstant la prédominance de la procédure pénale - il serait possible d'inclure les situations relevant de la compétence des juridictions civiles, voire des juridictions administratives. Cette deuxième partie, dédiée au droit à un procès équitable, vient en complément de la première, de façon à ce que l'ordonnancement non seulement établisse des mécanismes destinés à favoriser l'accès à la justice de toute personne dont un droit ou un intérêt légitime a été lésé, mais également vise à assurer que cet accès dispose de garanties fondamentales, sans lesquelles la réparation de la violation finirait par devenir un mirage.

Par conséquent, le droit à la protection judiciaire effective dans le cadre des relations de travail revêt une importance toute particulière dans le système juridique espagnol. Il convient de rappeler l'inégalité structurelle des forces en présence dans le contrat - de travail - dont les particularités dépassent la seule « loi du contrat » et

2 M. Rodríguez-Piñero Royo, « Artículo 24: derecho a la tutela judicial efectiva », in A. Baylos Grau, J. Cabeza Pereiro, J. Cruz Villalón et F. Valdés Dal-Re (coord.), *La jurisprudencia constitucional en materia laboral y social en el período 1999-2010. Libro homenaje a María Emilia Casas*, Madrid, La Ley/Wolters Kluwer, 2015, p. 817.

3 M. E. Casas Baamonde, « 25 años de jurisprudencia del Tribunal Constitucional », *Persona y derecho*, n°54, 2006, p. 23.

4 A. Baylos Grau, M. L. Birgillito et N. Castelli, « Tutela judicial efectiva », in J. J. Monereo Pérez, J. C. Álvarez Cortés et F. Vila Tierno (coord.), *Derechos fundamentales inespecíficos*, Granada, Comares, 2020, p. 449.

5 M. Rodríguez-Piñero Royo, « Artículo 24: derecho a la tutela judicial efectiva », 2015, *op. cit.*

finissent par façonner divers éléments de sa définition normative, substantielle et procédurale. La confrontation entre le pouvoir de direction de l'employeur et les droits fondamentaux du salarié joue un rôle essentiel dans le cadre d'une procédure judiciaire visant à la protection de ces mêmes droits.

Certaines notions du droit du travail, telles que la « citoyenneté dans l'entreprise »<sup>6</sup> ou les « droits du travail non spécifiques »<sup>7</sup>, opèrent en lien direct avec le droit à une protection judiciaire effective. Bien que l'objectif de cette contribution ne soit pas d'abonder le débat - présent ou passé - sur ces notions, il semble néanmoins opportun de rappeler qu'elles déterminent les limitations du pouvoir de l'employeur, dont l'origine se trouve dans la reconnaissance au salarié de la qualité de sujet de droit dans le contrat de travail. En effet, les droits fondamentaux finissent par intégrer le contrat de travail en le qualifiant et en le nuanciant à la lumière de tous ces droits dont le salarié est titulaire, en tant que personne et citoyen. L'espace de l'entreprise finit ainsi par devenir perméable à une nouvelle dimension du travail qui ne peut être comprise qu'au regard de son indivisibilité avec l'être humain porteur de ces droits<sup>8</sup>.

Le lien entre le droit à la protection judiciaire effective et les relations de travail a une autre conséquence : l'inévitable réinterprétation conceptuelle de toute la procédure judiciaire du travail à la lumière de l'article 24 permet un droit d'accès effectif à la juridiction qui, à défaut, courrait le risque de devenir purement formel. C'est en ce sens que la fonction des tribunaux, tout particulièrement celle du TC, s'est avérée déterminante. En effet, l'abondante jurisprudence du TC dans ce domaine a permis de définir les contours de la protection judiciaire effective et de développer une doctrine de la garantie du droit à réparation.

De ce fait, la garantie de réparation peut être définie comme une conséquence logique de la reconnaissance et de l'application du droit à la protection judiciaire effective. Dans un premier temps, la jurisprudence interpréta cette garantie en lien avec l'action en rétorsion type de l'employeur, à savoir le licenciement du salarié comme cause et conséquence d'une plainte formulée par ce dernier. Petit à petit, grâce aussi à l'impact de la jurisprudence supranationale, cette doctrine se répand. Ce rôle catalyseur de la garantie de réparation est ainsi le produit d'une jurisprudence réitérée du TC, inaugurée par le célèbre arrêt du Tribunal Constitutionnel STC 14/1993 du 18 janvier qui s'est construit sur la base d'une convergence entre des sources légales et des principes de l'ordonnement juridique national et

---

6 R. Cendón Torres, « Ciudadanía en la empresa », in A. Baylos Grau, C. Florencio Thomé et R. García Schwarz (coord.), *Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Valencia, Tirant: Lo Blanch, 2015, p. 183.

7 J. L. Goñi Sein, « Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿necesidad de una reformulación? », in AA.VV., *Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral y en materia de protección social: XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Pamplona, mayo de 2014, Madrid, AEDTSS, 2014, p. 17.

8 M. Gutiérrez Pérez, *Ciudadanía en la empresa y derechos fundamentales inespecíficos*, Madrid, Laborum, 2011.

international, permettant un « colmatage des fissures », et lui conférant un caractère universel et opérationnel<sup>9</sup>.

Bien qu'il ne s'agisse pas d'un mécanisme de tutelle conçu de manière spécifique dans le cadre du droit du travail, il convient de souligner que c'est justement dans ce contexte que cette garantie de réparation a le plus prospéré.

Ceci est dû, une fois de plus, aux singularités du rapport de subordination qui pourrait être à l'origine d'actes de répression de la part de l'employeur à l'encontre de ses salariés dans le cadre d'une situation d'autorité. Ce dernier, profitant ainsi de son pouvoir de direction<sup>10</sup>, pourrait se venger du (des) travailleur(s) ayant entamé une procédure judiciaire en protection de ses droits. Cela a permis, par ailleurs, de rattacher la garantie de réparation à d'autres droits fondamentaux.

Tel est le cas par exemple, et en premier lieu, de la liberté syndicale pour laquelle le TC a modulé une garantie de réparation spéciale qui est à l'origine de l'interdiction (et de la nullité consécutive) des différences de traitement ou de préjudices liés à l'affiliation ou à l'activité syndicale des travailleurs ou de leurs représentants<sup>11</sup>. Dans de tels cas d'espèce, le TC évolue dans sa tâche de protection effective des droits et module cette garantie en fonction de l'interaction avec les autres droits fondamentaux. Cette opération, fort intéressante, d'amplification et d'élargissement du contenu de la garantie de réparation permet d'aller au-delà des strictes limites de l'article 24 CE, et de démontrer, d'une certaine façon, la force de ce mécanisme jurisprudentiel d'effectivité des droits. Il en va de même, dans un second temps, de la fonction du droit social européen, au travers des arrêts la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) sur la non-discrimination. La jurisprudence de la CJUE consolide le lien entre la protection judiciaire effective et la garantie de protection. Cette interprétation a permis à la Cour, arrêt après arrêt, d'approfondir la notion de « réparation des victimes » et d'étendre ainsi le cadre de protection, du point de vue du champ d'application objectif (type de représailles sanctionnées) et du champ d'application personnel (toute personne qui, au travers d'actes utiles à la dénonciation de la discrimination, participe à la mise en œuvre de la procédure de protection du droit activée par le salarié)<sup>12</sup>.

Ainsi, le monde du travail se révèle être un domaine dans lequel la protection des droits fondamentaux doit être spécialement garantie. Si le droit à la protection judiciaire effective fonctionne comme un vecteur d'extension à l'entreprise de la « justiciabilité » des droits, la garantie de réparation offre pour sa part une perspective de protection judiciaire effective et efficace de la réparation des droits lésés. Dès lors, la connexion entre la garantie de réparation, essentiellement d'origine prétorienne, et le droit à la protection judiciaire effective, d'origine et de

9 D. Álvarez Alonso, «¿Garantía o garantías de indemnidad? Los diversos cauces de tutela del trabajador frente a represalias del empresario », *Estudios financieros*, n°269-270, 2005, p. 30.

10 A. Baylos Grau et J. Pérez Rey, *El despido o la violencia del poder privado*, Madrid, Trotta, 2009.

11 M. T. Igartua Miró, *La garantía de indemnidad en la doctrina social del Tribunal Constitucional*, Madrid, Consejo Económico y Social, 2008.

12 M. Bogoni, « Garantía de indemnidad y tutela antidiscriminatoria: una propuesta de estudio desde el Derecho social europeo », *Revista Galega de Dereito Social*, n°9, 2019, p. 229.

développement constitutionnels, constitue un élément indispensable pour une construction théorique et pratique d'un système de reconnaissance et de protection des droits fondamentaux<sup>13</sup>.

### II - LA JURISPRUDENCE ET LE CADRE NORMATIF DE LA PROTECTION DU DROIT À RÉPARATION : UN « DROIT EN CONSTRUCTION »

Cette relation entre le droit et la tutelle judiciaire effective - règlementée et constitutionalisée - et le droit fonctionnel et complexe à une réparation - d'origine prétorienne - apporte une protection spécifique face aux actes de représailles, et est maintenue dans l'ordonnement juridique espagnol au travers d'un équilibre bien particulier. La garantie de réparation, en dehors de la référence constitutionnelle à l'article 24 CE, est fondée sur des normes spécifiques du droit national et du droit social européen, et peut ainsi se voir affectée par la saisine directe et indirecte de tribunaux supranationaux.

La manière dont sont construits le contenu et la portée de la garantie de réparation, dans le contexte original et originel de l'article 24 CE, permet de dresser une approche critique du mécanisme. Ainsi, la garantie du droit à réparation a besoin d'être analysée dans une perspective qui valorise son lien avec d'autres principes et droits de l'ordonnement juridique. Il s'agit tout particulièrement de ceux qui ont un développement normatif suffisant et qui peuvent servir d'éléments « du système » pour l'ancrage et le développement, bien au-delà de l'espace jurisprudentiel de la garantie de réparation.

C'est concrètement le cas du lien existant entre la garantie de réparation d'une part, et le droit à l'égalité de traitement développé par la protection contre les discriminations d'autre part. En effet, c'est par ce biais qu'il a été possible d'obtenir certaines avancées dans le droit positif. Tout d'abord, ce lien a favorisé l'enrichissement du contenu de la garantie de réparation grâce au droit de l'Union Européenne et à un ordonnancement juridique national qui lui était totalement perméable. Ensuite, ce lien a également permis au législateur national d'introduire certains dispositifs légaux pouvant servir de substrat pour la configuration légale d'un droit, aujourd'hui d'origine essentiellement jurisprudentielle, façonnant une protection du travailleur face à tout type de représailles patronale.

En premier lieu, il convient de comprendre que le développement jurisprudentiel de la garantie de réparation, aussi bien dans l'ordonnement juridique espagnol qu'en dehors, est motivé par un cadre normatif très succinct mais doté d'un énorme potentiel. En ce sens, l'article 4.2.g) du Statut des travailleurs dispose que les travailleurs « ont un droit individuel d'intenter des actions dérivées du contrat de travail ». Il s'agit de la transposition, dans le contrat de travail, du droit constitutionnel à la protection judiciaire effective de l'article 24 CE. D'autres règles viennent compléter cette disposition, détaillant les moyens concrets de protection face à d'éventuelles représailles de l'employeur. Ainsi dans les cas les plus graves de représailles, lorsque le licenciement résulte d'une violation des droits

---

13 D. Álvarez Alonso, *La garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales*, Albacete, Bomarzo, 2005.

fondamentaux et des libertés publiques du travailleur, le législateur a expressément prévu aux articles 53.4 et 55.5 du Statut des travailleurs la sanction de nullité. Certes, ces dispositifs ne proposent pas un cadre explicite et général en ce qu'ils répondent davantage à la transposition de normes internationales qui prévoient un droit à réparation comme, c'est le cas avec la Convention n°158 de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Ce cadre normatif, dont le contenu fortement symbolique se présente comme un puissant fondement légal de la garantie de réparation, rencontre cependant des limites qui, d'une certaine manière, ont été intégrées dans les quelques dispositifs figurant dans le système juridique espagnol. Ces limitations ont ainsi déterminé le développement très récent de normes concrètes et spécifiques destinées à réguler la garantie de réparation applicable à certains cas de figure. Elles légitiment également la raison fondamentale pour laquelle l'espace de « créativité juridique » des tribunaux, internes et supranationaux, a été considéré comme essentiel de la régulation pratique de cette garantie.

Pour compléter le panorama législatif, il faut considérer que, toujours dans le cadre du droit à la non-discrimination, une nouvelle référence à « la réparation des victimes » est apparue en 2007. Selon l'article 9 de la Loi Organique 3/2007 du 22 mars pour l'égalité effective entre femmes et hommes, tout traitement défavorable d'une personne, faisant suite à une action *de sa part et par n'importe quel moyen* dans le but d'empêcher la discrimination dont elle fait l'objet et d'exiger l'accomplissement effectif du principe d'égalité de traitement entre les sexes, sera reconnu comme une discrimination fondée sur le sexe. Une fois de plus, cet article met en évidence l'étendue légale du concept de *représailles*, tout comme celle des conséquences qui en découlent, c'est-à-dire la nullité de l'acte de représailles portant atteinte aux droits fondamentaux du salarié.

Toutefois, eu égard au contenu des actions susceptibles d'être la cause de l'acte répressif de l'employeur, et compte tenu du champ subjectif d'application de la protection prévue, la portée de l'article 9 semble limitée. En premier lieu, bien que la volonté du législateur d'attribuer des garanties spéciales contre les représailles de l'employeur semble évidente, elles doivent avoir un lien direct avec l'application et le respect du principe d'égalité entre les sexes. Deuxièmement, le champ d'application subjectif de l'article vise les seules victimes directes de la discrimination, excluant ainsi la protection de toute personne qui exigerait, *par tout moyen*, l'application du principe d'égalité, et ce alors même que les témoignages peuvent s'avérer essentiels pour la défense de la victime dans le cadre d'une procédure judiciaire sur la discrimination.

Dès l'origine, la jurisprudence du TC, comme celle de la CJUE, a tenté de dépasser les limitations formelles du cadre normatif. En effet, selon le TC, la protection effective des droits fondamentaux des salariés exigeait une interprétation juridique créative. À ce titre, il précisait que tout acte non justifié contraire aux droits fondamentaux devait être sanctionné, garantissant ainsi un accès égalitaire à la justice pour toutes les victimes. Puis, il a affirmé que la conséquence d'une atteinte aux droits fondamentaux ne pouvait être autre que l'annulation totale des effets des représailles et le rétablissement, dans la mesure du possible, de la situation antérieure. Finalement, le TC a adopté l'idée selon laquelle l'action judiciaire, comme

les actes préparatoires, ne peuvent pas avoir des conséquences dommageables pour la personne qui les a exercés<sup>14</sup>.

À cette importante œuvre d'interprétation du TC, on peut ajouter le remarquable travail de caractérisation de la protection légale contre les représailles de l'employeur, réalisé au sein même du système juridique, grâce à une interprétation légale et jurisprudentielle d'inspiration supranationale de la protection contre les discriminations.

En ce sens, le rôle de la CJUE a été essentiel. En effet, la Cour a étendu le contenu de la garantie de réparation en consacrant le droit à la protection judiciaire effective. D'une part, ce fut le cas avec l'arrêt du 22 septembre 1998 (C-185/97), affaire *Coote*, dans lequel la CJUE, saisie sur la légalité d'une limitation temporaire de la garantie de réparation au cours de la relation de travail, évoque les liens qui existent entre la protection contre les discriminations, la protection judiciaire effective et la garantie de réparation, ainsi que les conséquences pratiques de l'effectivité des droits fondamentaux. D'autre part, dans un arrêt plus récent et très intéressant, l'affaire *Hakelbracht et autres* (C-404/18) du 20 juin 2019, la garantie de réparation est invoquée dans le cadre d'une atteinte au principe d'égalité et de non-discrimination, la victime des représailles n'étant pas la personne lésée mais la salariée qui a soutenu et participé à la dénonciation de la violation<sup>15</sup>. L'étude de ces arrêts est essentielle pour comprendre l'impact de la jurisprudence supranationale sur droit interne des États membres. L'extension du champ d'application de la garantie de réparation par la CJUE est audacieuse. Le juge de Luxembourg finit par consolider cette protection en soulignant la spécificité de de la protection du principe d'égalité et de non-discrimination, sans chercher à vérifier si le droit à la protection judiciaire effective était reconnu au niveau national.

Il est très intéressant à mettre en lien cette jurisprudence de la CJUE, avec la manière dont le Tribunal constitutionnel espagnol a traité la protection des témoins d'actes de représailles patronales. Dans une affaire de 1998 (STC 1997/1998 du 13 octobre), le TC reconnaissait la protection des témoins, non pas en s'appuyant sur la doctrine traditionnelle de la garantie de réparation en vertu de l'article 24 CE, mais à la lumière de l'article 20 CE consacrant le droit d'information. Par cet arrêt, la garantie de réparation semble liée à la protection judiciaire effective (art. 24 CE) et serait ainsi seulement applicable au salarié victime directe de représailles<sup>16</sup>. Ainsi, le juge du TC fermait catégoriquement ses portes à la possibilité d'élargir le champ d'application de la garantie de réparation à des sujets dont la participation est, dans

14 L. Mella Méndez, « Garantía de indemnidad: sentencias clave en la progresiva configuración autónoma de la misma (1999-2010) », in A. Baylos Grau, J. Cabeza Pereiro, J. Cruz Villalón et F. Valdés Dal-Re (coord.), *La jurisprudencia constitucional en materia laboral y social en el período 1999-2010. Libro homenaje a María Emilia Casas*, Madrid, La Ley/Wolters Kluwer, 2015, p. 844.

15 Voir M. Bogoni, « Garantía de indemnidad y tutela antidiscriminatoria: una propuesta de estudio desde el Derecho social europeo », 2019, *op. cit.*; S. Rodríguez Escanciano, « La extensión de la garantía de indemnidad a testigos informales de situaciones de discriminación por razón de sexo », *Trabajo y Derecho*, n°61, 2020, p. 54.

16 M. T. Igartua Miró, *La garantía de indemnidad en la doctrina social del Tribunal Constitucional*, 2008, *op. cit.*, p. 92.

la plupart des cas, *essentielle* à la vérification de la violation du droit et qui pourrait même s'avérer *obligatoire* pour écarter une éventuelle complicité du travailleur avec les agissements malveillants de l'employeur. Bien que cette question soit résolue par le TC grâce au recours à un autre dispositif constitutionnel (art. 20 CE), celle-ci aurait pu poser - ou pourrait le faire à l'avenir - des problèmes au législateur espagnol dans le développement, voire dans l'application, d'une garantie de réparation effective dans le cadre de la protection contre les discriminations. Prenons par exemple les dispositions de l'article 17.1 du Statut des travailleurs, ou de l'article 9 de la Loi Organique 3/2007 précitée, dont l'interprétation ne saurait ignorer le droit européen et la jurisprudence de la CJUE.

Sans doute, la voie ouverte par la CJUE viendrait renforcer l'idée que la protection contre les représailles doit dériver nécessairement du droit à la protection judiciaire effective, en lien direct avec l'application de la protection contre les discriminations, et pourrait révéler certaines options intéressantes à l'avenir.

Il convient de rappeler que ces arrêts ne sont que l'expression d'un vaste travail interprétatif aux lointaines origines. Les directives historiques sur l'égalité de traitement soulevaient la problématique liée à la protection du travailleur qui portait plainte face aux possibles représailles de l'employeur.

Deux directives des années 1970 - 75/117/CEE<sup>17</sup> et 76/207/CEE<sup>18</sup>, respectivement dans leur articles 2 et 7 - établissent la nécessité de protéger les salariés par le droit des États membres face à tout licenciement qui serait motivé par « une réaction de l'employeur à une plainte formulée au niveau de l'entreprise, ou à une action en justice visant à faire respecter le principe d'égalité de traitement ». Dans ces directives, bien qu'il s'agisse toujours de « licenciements en représailles », le champ de la dimension de la protection est plus étendu.

Cette approche extensive se trouve confirmée par les directives 2000/43/CE<sup>19</sup>, 2000/78/CE<sup>20</sup> et 2002/73/CE<sup>21</sup>. Dans ces trois textes, le contenu de la garantie de réparation a été étendu jusqu'à dépasser, non seulement du point de vue

---

17 Directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février de 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (JO n° L 45, 19 février 1975).

18 Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (JO n° L 39, 14 février 1976).

19 Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (JO n° L 39, 14 février 1976).

20 Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO n° L 303, 2 décembre 2000).

21 Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 (modifiant la Directive 76/207/CEE), abrogée et substituée par la Directive de refonte 2006/54/CE du Parlement Européen et du Conseil du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (JO n° L 204, 26 juillet 2006).

jurisprudentiel mais aussi législatif, le simple cas des représailles pour y inclure, outre le licenciement, toute forme de traitement défavorable de la part de l'employeur.

De la même manière, le droit de l'UE évolue, non sans une certaine « impulsion » de la jurisprudence de la CJUE. L'affaire *Coote* précitée a beaucoup à voir avec cette modification du cadre légal, grâce au dépassement d'une autre des grandes limitations du système formel et légal de la garantie de réparation : le champ d'application personnel. En effet, une protection élargie de la garantie de réparation est particulièrement nécessaire pour faire face à une conduite répressive de l'employeur vis-à-vis, notamment, des actions des représentants des travailleurs pour l'application du principe d'égalité. Cette protection est prévue initialement dans l'article 7 de la directive 2002/73/CE et, plus tard, dans l'article 24 de la directive de refonte 2006/54/CE, comme élément central du fonctionnement même de la protection contre les discriminations.

Ainsi, la protection contre les représailles de l'employeur, dans l'application du principe d'égalité et de non-discrimination par le droit de l'UE, finit par couvrir toute action de représailles de l'employeur en réponse à la quasi-totalité situation où est invoquée une atteinte au principe d'égalité. Peu importe, dès lors, que celle-ci soit soulevé par le salarié qui en est victime ou par l'intermédiaire de tout autre salarié qui activerait le système protecteur du droit à l'égalité de traitement. Ainsi, le principe d'égalité joue un rôle catalyseur essentiel et permet, en ce sens, de remplir progressivement certaines lacunes du droit national espagnol que la doctrine du TC sur la garantie de réparation n'a que partiellement comblé à coup d'arrêts successifs.

Concrètement, en conséquence de la transposition en droit national du contenu des directives contre les discriminations susmentionnées, fut approuvée le 30 décembre 2003 la Loi 62/2003 de mesures fiscales, administratives et de l'ordre social. Dans son article 37, cette loi introduit une série de modifications du Statut des travailleurs qui ont fini par changer le contenu de la garantie de réparation dans l'ordonnement juridique espagnol. Par ailleurs, le dernier alinéa de l'article 17.1 du Statut prévoit la nullité de toute décision de l'employeur défavorable aux salariés prise en réponse à une action visant l'application du principe d'égalité et de non-discrimination. Par cet alinéa, le lien entre le principe d'égalité et la garantie de réparation est ainsi transposé en droit interne.

Bien qu'on ait pu regretter l'occasion manquée pour la pleine intégration de la doctrine du TC sur la garantie de réparation<sup>22</sup>, il n'en demeure pas moins que l'article 17.1 du Statut est la première disposition qui reconnaît formellement cette protection, au-delà de ce qui est prévu en cas de licenciement. Par cette disposition, la garantie est étendue à tout acte répressif produit dans le cadre d'une atteinte, et d'une réclamation subséquente, du respect du principe d'égalité entre hommes et femmes. En dehors de ce cadre, la défense *d'autres droits et intérêts légitimes* du salarié contre tout acte de représailles de l'employeur reste protégée par l'approche prétorienne de la garantie de réparation selon la doctrine du TC. Le cadre légal

---

22 D. Álvarez Alonso, *La garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales*, 2005, *op. cit.*



et jurisprudentiel de la garantie de réparation reste ainsi placé à deux niveaux différents, bien que communicants.

Dès lors, l'articulation du « dialogue des juges »<sup>23</sup> et du schéma du multi-constitutionalisme européen de la protection multi-niveaux des droits fondamentaux dans les contrats de travail<sup>24</sup>, semble essentielle dans cette matière, apportant des éléments clés pour avancer dans la configuration légale de la garantie de réparation.

### III - VERS UNE CONFIGURATION LÉGALE DE LA GARANTIE DE RÉPARATION ?

Il est évident que la configuration de la garantie de réparation dans l'ordonnancement juridique espagnol présente certaines faiblesses structurelles. Celles-ci sont une combinaison entre, d'une part, une régulation légale insuffisante et, d'autre part, le vaste espace laissé à la doctrine du TC, par nature dynamique.

La dimension légale de la garantie se borne à la déterminer les hypothèses concrètes de représailles (comme le « licenciement en représailles ») liées à des droits fondamentaux spécifiques (le droit à l'égalité de traitement et à la protection contre les discriminations). À l'inverse la doctrine du TC qui, grâce à un maniement plus sophistiqué de la garantie de réparation, étend son champ d'application à des hypothèses dépassant l'espace factice de l'entreprise pour se placer dans l'espace fictif du tribunal. En d'autres termes, il s'agit des seules hypothèses qui, depuis le départ, reposent sur la capacité effective de la victime de se pourvoir en justice pour la défense de ses droits - une prérogative qui, au demeurant, se fait de plus en plus rare dans le contexte actuel des relations de travail.

En conséquence, pour étendre le champ d'application personnel de la garantie de réparation, une première option pourrait être considérée. Il s'agirait d'adopter un dispositif légal étendu, intégrant la vaste doctrine du TC, l'approche de la CJUE et les apports des droits nationaux en la matière. À ce sujet, il serait intéressant de profiter de la transposition de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes, qui alertent sur les violations du droit de l'Union, pour résoudre la problématique de la protection des témoins par le droit à la protection judiciaire effective. Cette option aurait sans doute ses avantages, tout particulièrement au regard de la sécurité juridique, à condition que la définition de garantie de réparation soit suffisamment large et transversale pour écarter les risques inhérents à une « Régulation faible » (ou Soft Law). Ainsi la fragmentation de la protection, au lieu de disparaître, deviendrait plus complexe<sup>25</sup>.

Une option alternative consisterait à faire confiance, une fois de plus, en la capacité expansive de la jurisprudence nationale en la matière. Sous l'égide de la jurisprudence supranationale, une intégration plus significative du lien entre le

23 M. Rodríguez-Piñero Royo, « El dialogo de los jueces nacionales y el Tribunal de Justicia de la Comunidades Europeas en el Derecho Social », *Relaciones Laborales*, n°2, 2001, p. 29.

24 F. Valdés Dal-Re, *El constitucionalismo laboral europeo y la protección multinivel de los derechos laborales fundamentales: luces y sombras*, Albacete, Bomarzo, 2016.

25 J. F. Lousada Arochena et R. P. Ron Latas, *La protección laboral frente a las represalias por la denuncia de irregularidades en la empresa (Whistleblowing)*, Albacete, Bomarzo, 2020.

principe d'égalité de traitement et de non-discrimination, et le droit à la protection judiciaire effective dans la doctrine du TC, pourrait être imaginée. La transversalité de ce principe, tout comme son applicabilité de plus en plus étendue, pourrait contribuer à briser les limites structurelles de la garantie de réparation pour qu'elle devienne l'instrument principal pour assurer l'effectivité des droits dans l'entreprise. Toutefois, il convient de se demander si laisser cette mission au Tribunal Constitutionnel, sans lui apporter un cadre normatif renforcé, ne représenterait pas un compromis trop risqué eu égard à ce qui est en jeu, à savoir l'entier équilibre de la protection des droits fondamentaux dans le contrat de travail.

Cette question devrait être nécessairement débattue à l'occasion de la future réforme du *Statut des travailleurs*, annoncée à maintes reprises.

Ce débat devrait partir du constat que la garantie d'un accès effectif à la protection judiciaire dans l'espace complexe et inéquitable de l'entreprise passe, inéluctablement, par la configuration d'une protection étendue et concrète des salariés face aux représailles de l'employeur. À défaut d'une telle protection, la dignité des salariés et la reconnaissance de la citoyenneté dans l'entreprise seront vidées de leur sens, menaçant ainsi les fondements des structures juridiques les plus solides et les plus sophistiquées.

### MILENA BOGONI

Professeur de droit du travail et de droit de la sécurité sociale, Université de Castille, La Mancha.

**Thèmes de recherche :** Droit européen du travail, droit du travail collectif (*derecho sindical*), droits fondamentaux, droit anti-discrimination.

#### Publications :

~ M. Bogoni, *El espacio europeo para la negociación colectiva*, Bomarzo, 2015.

~ N. Castelli et M. Bogoni, « Empleo, edad y género: el impacto de las reformas y el necesario debate sobre el futuro de las relaciones laborales », *Cuadernos de las Relaciones Laborales*, vol. 38, n°1, 2020, p. 11.



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<sup>er</sup> février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1<sup>er</sup> juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1<sup>er</sup> février** (pour le premier numéro) et avant le **1<sup>er</sup> 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](mailto: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) ;
- les références bibliographiques de 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.

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

PAR AN

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

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	<b>Revue papier</b> / Print Journal / Revista Impresa (3 numéros en français / 3 issues in french / 3 números en francés)	105 €
	<b>Revue électronique</b> / E-journal/ Revista Electrónica (1 numéro 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 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	<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	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](mailto: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](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)

Achévé d'imprimer en avril 2021  
Sur les presses du Pôle production imprimé - Université Bordeaux Montaigne  
Dépôt légal 2<sup>e</sup> trimestre 2021  
Imprimé en France

REVUE

2021/1

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](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

2020/4

STUDIES

QUEBEC PAY EQUITY LAW IN LIGHT OF FEMINIST THEORIES  
C. SÉNÉCHAL

THE ITALIAN REDDITO DI CITTADINANZA IN SEARCH OF IDENTITY:  
A COMPARATIVE PERSPECTIVE  
E. A. GRASSO

DATA PROTECTION IN THE FIELD OF LABOR RELATIONS IN SPAIN  
J. CRUZ VILLALÓN

THE PENSIONS SYSTEM IN ITALY: A CONTINUOUS REFORM  
S. G. NADALET

THEMATIC CHAPTER

DIRECTIVE (EU) 2019/1158 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND  
OF THE COUNCIL OF 20 JUNE 2019 ON WORK-LIFE BALANCE FOR  
PARENTS AND CARERS

COORDINATED BY PASCALE LORBER AND  
GUILLAUME SANTORO

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

THE PERSONAL LIFE OF THE WORKER  
COORDINATED BY ALLISON FIORENTINO

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

AMERICA: BRAZIL / USA – ASIA-OCEANIA: AUSTRALIA –  
EUROPE: IRELAND / ITALY / PORTUGAL / REPUBLIC OF SERBIA /  
THE NETHERLANDS / UNITED KINGDOM – INTERNATIONAL  
ORGANIZATION: UNITED NATIONS ORGANIZATION

À PARAÎTRE

2021/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

Thème : La créativité du juge à l'épreuve des nouveaux  
problèmes de santé au travail  
Coordination par ALLISON FIORENTINO

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

ACTUALITÉS DES ORGANISATIONS  
INTERNATIONALES

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

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](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