

REVUE

2017/1

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 Labor Law Journals

## IALLJ

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

### 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)  
Diritti lavoro mercati (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)  
Relaciones Laborales (Espagne)  
Revista de Derecho Social (Espagne)  
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)

# 1

## ÉTUDES

### **P. 6 MARIE-ANGE MOREAU**

LA PLACE DU TRAVAIL DÉCENT EN EUROPE DANS UN CONTEXTE D'AUSTÉRITÉ ET DE CONCURRENCE NORMATIVE

### **P. 22 RACHID FILALI MEKNASSI**

L'INTÉGRATION DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL EN DROIT MAROCAIN

### **P. 36 MICHEL ORIS**

LA VULNÉRABILITÉ, UNE APPROCHE PAR LE PARCOURS DE VIE

### **P. 46 ZINA YACOB**

DE LA RÉGRESSION DE L'ORDRE PUBLIC SOCIAL EN DROIT ALGÉRIEN À L'ÉMERGENCE D'UN ORDRE PUBLIC DÉROGATOIRE

### **P. 58 BARBARA KRESAL**

LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN SLOVÉNIE

### **P. 68 VIRGINIE YANPELDA**

L'ÉCONOMIE INFORMELLE : UNE LECTURE DE LA RECOMMANDATION 204 DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT) AUX PRISES DES RÉALITÉS CAMEROUNAISES

### **P. 82 BELÉN GARCÍA ROMERO**

LA CONCILIATION DES RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES EN CAS DE MALADIE GRAVE DES ENFANTS À CHARGE EN ESPAGNE

### **P. 94 JEAN-MICHEL SERVAIS**

LE DROIT INTERNATIONAL SOCIAL DES MIGRATIONS OU LES INFORTUNES DE LA VERTU

## 2 ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

### AFRIQUE

- p. 122 **ALGÉRIE** CHAKIB BOUKLI HACENE Université de Saïda
- p. 126 **RÉPUBLIQUE DU CONGO** STANI ONDZE Université Marien Ngouabi

### AMÉRIQUES

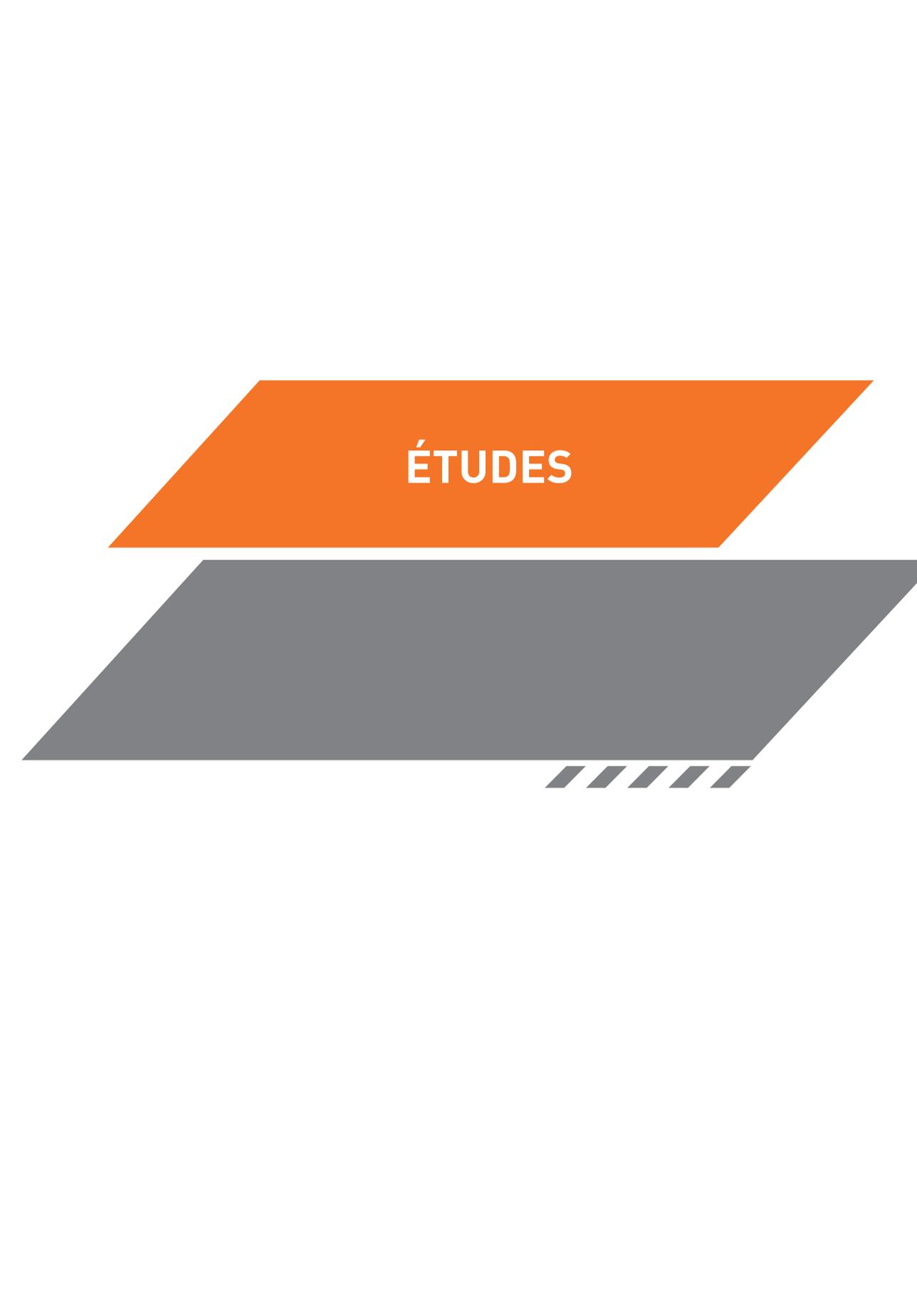
- p. 130 **ARGENTINE** DIEGO MARCELO LEDESMA ITURBIDE Universidad de Buenos Aires
- p. 134 **BRÉSIL** JULIANO SARMENTO BARRA Université Paris 1
- p. 138 **CANADA** RENÉE-CLAUDE DROUIN Université de Montréal
- p. 142 **CHILI** SERGIO GAMONAL C. Universidad Adolfo Ibáñez
- p. 146 **ÉTATS-UNIS** RISA L. LIEBERWITZ Université Cornell

### ASIE - OCÉANIE

- p. 150 **AUSTRALIE** SHAE MCCRYSTAL, Université de Sydney
- p. 154 **JAPON** YOJIRO SHIBATA Université de Chukyo

### EUROPE

- p. 158 **AUTRICHE** GÜNTHER LÖSCHNIGG et ANTONIA CSUK Université Karl-Franzens de Graz
- p. 162 **BELGIQUE** AURIANE LAMINE Université Catholique de Louvain
- p. 166 **BULGARIE** YAROSLAVA GENOVA Université de Plovdiv
- p. 170 **DANEMARK** CATHERINE JACQUESON Université de Copenhague
- p. 174 **ESPAGNE** JOSÉ LUIS GIL Y GIL Université d'Alcalá
- p. 178 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** ELENA SEREBRYAKOVA Université Étatique de Technologie de Moscou
- p. 182 **FRANCE** JEAN-PIERRE LABORDE COMPTRESEC, UMR 5114 CNRS - Université de Bordeaux
- p. 186 **ITALIE** SYLVAIN NADALET Université de Vérone
- p. 190 **PORTUGAL** TERESA COELHO MOREIRA Université du Minho
- p. 194 **ROYAUME-UNI** JO CARBY-HALL University of Hull
- p. 198 **SERBIE** FILIP BOJIC Université de Belgrade
- p. 202 **SUISSE** KURT PÄRLI Université de Bâle et ANNE MEIER Universités de Neuchâtel et Genève
- p. 206 **TURQUIE** MELDA SUR Université Dokuz-Eylül



**ÉTUDES**

## LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN SLOVÉNIE



### ABSTRACT

Adequate combination of different work-family balance measures is needed for better reconciliation of family and professional life, whereby it is important that these measures promote equal opportunities for women and men on the labour market, in their economic activities, as well as more equal division of parental responsibilities between both parents.

*KEYWORDS : Work-family balance, parental leave, child-care services, flexible working time, equality between women and men.*

### RÉSUMÉ

Pour garantir un meilleur équilibre entre la vie familiale et professionnelle, la combinaison de différentes mesures est nécessaire, mais le plus important est que ces mesures favorisent l'égalité des chances des femmes et des hommes sur le marché du travail et dans leur engagement professionnel d'une part, et d'autre part, un partage plus équitable des tâches domestiques entre les deux parents.

*MOTS CLÉS : Conciliation travail-famille, congé parental, services de garde d'enfants, horaires du travail souples, égalité entre les femmes et les hommes.*

**L**es différents types de congés liés à la famille (congé maternité, congé paternité et congé parental), à la garde des enfants et aux soins, la possibilité d'une organisation flexible de la durée du travail et les autres droits accordés aux travailleurs ayant des responsabilités familiales sont les mesures les plus importantes qui soient pour favoriser une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale<sup>1</sup>. La réglementation légale des congés maternité, paternité et parental, ainsi que les autres mesures de conciliation travail-famille, doivent prendre en compte les besoins des parents comme le bien-être de l'enfant d'une part. D'autre part, ils doivent en même temps permettre une répartition plus égalitaire des tâches parentales entre les deux parents et, par conséquent favoriser l'égalité des chances entre femmes et hommes sur le marché du travail et dans la vie professionnelle.

La répartition traditionnelle des rôles sociaux entre les deux sexes change lentement. Même si le rôle du père au sein de la famille est en train d'évoluer, la plus grande part des tâches familiales, domestiques et parentales sont encore à la charge de la femme. La conciliation travail-famille, y compris le régime des congés liés à la famille, est inexorablement liée à la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes et à l'interdiction de discrimination en raison du sexe<sup>2</sup>. L'objet de cette contribution est de présenter la situation en Slovénie en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (I) et d'analyser l'encadrement juridique des divers droits des parents travailleurs permettant de mieux concilier travail et famille (II).

### I – La situation des femmes sur le marché du travail

L'analyse de la situation des femmes sur le marché du travail et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes suppose d'analyser d'abord les taux d'emploi et de chômage, les écarts d'emploi, et de salaires (A), puis d'observer l'impact de la parentalité sur l'emploi (B), et enfin d'examiner, l'existence et la qualité des services d'accueil des enfants (C) ainsi que la répartition des activités domestiques entre les deux sexes (D).

---

1 J. Lewis, *Work-Family Balance, Gender and Policy*. Cheltenham, Edward Elgar, 2009; L. Addati, N. Cassirer, K. Gilchrist, *Maternity and paternity at work: law and practice across the world*, Geneva, ILO, 2014; European Institute for Gender Equality, *Reconciliation of Work, Family and Private Life in the European Union*, Vilnius, 2015; C. Hein, *Reconciling Work and Family Responsibilities*, Geneva, ILO, 2005; B. Kresal, «Nova pravna ureditev materinskega, očetovskega in starševskega dopusta» [La nouvelle réglementation légale des congés de maternité, de paternité et parental], *Podjetje in delo*, n° 3-4, 2014, p.435; A. Broughton, *Reconciliation of work, private and family life in the European Union*, Dublin, Eurofound, 2011; etc.

2 A.-M. Mooney Cotter, *Pregnant Pause – An International Legal Analysis of Maternity Discrimination*, London: Ashgate, 2010; J. Sipilä, K. Repo, T. Rissanen, *Cash-for-Childcare: The Consequences for Caring Mothers*. Cheltenham, Edward Elgar, 2010; B. Kresal, «Equal Opportunities in Slovenia and EU Anti-discrimination Law», in K. Koldinska, M. Štefko (dir.), *Reflections on 20 Years of Social Reform in Central and Eastern Europe*, Prague, Auditorium, 2010, p. 109-120; European Union, *Equality between women and men 2015*, Luxembourg, Publications Office of the EU, 2016; etc.

## A - Une majorité de femmes travaillant à plein temps

La Slovénie est l'un des pays de l'Union Européenne (UE ci-après) à avoir un taux d'emploi des femmes relativement élevé. Il était de 68,8% en 2008 et de 63,6% en 2014 ; il est supérieur à la moyenne de l'UE. On doit cependant souligner que la situation des femmes sur le marché du travail s'est aggravée pendant la crise. Aussi, le taux de chômage des femmes a augmenté considérablement (de 4,8 % en 2008 à 10,6 % en 2014) et plus problématiquement il a augmenté plus et est plus élevé que celui des hommes (9 % en 2014)<sup>3</sup>.

Il convient de noter qu'en Slovénie, la différence du taux d'emploi entre les hommes et les femmes est l'un des plus bas et que l'écart salarial est le plus bas de toute l'UE. Mesuré en équivalent temps-plein, l'écart d'emploi entre hommes et femmes était de 10,5 % en Slovénie, cet écart s'est considérablement creusé au regard de la moyenne de l'UE (18,2 %) car la proportion des emplois à temps partiel est très élevée parmi les femmes dans certains États membres<sup>4</sup>.

L'écart salarial entre femmes et hommes s'élève à 16,3% dans l'UE ; il est assez élevé dans les pays où la part des femmes dans la population active est plus élevée. Cela n'est pas le cas en Slovénie qui connaît un taux d'emploi des femmes relativement élevé avec un écart salarial extrêmement bas, le plus bas de toute l'UE (3,2 %), ce qui est en fait un grand succès (15,1% en France par exemple)<sup>5</sup>.

Une telle réussite repose sur deux facteurs, le modèle d'emploi dominant pour les femmes et les hommes et l'effet de la parentalité sur la situation de l'emploi des femmes et des hommes.

La majorité des femmes en Slovénie travaillent en effet à plein temps; en 2014, la part de l'emploi à temps partiel des femmes était seulement de 14,9% tandis que dans l'UE, il était de 32,8% et en France de 30,8%<sup>6</sup>. Ceci étant dit, le taux des emplois à temps partiel en Slovénie augmente progressivement et constamment (7,2 % en 1999, 11,1 % en 2005, 13,2 % en 2009 et 14,9 % en 2014). Si on prend en compte l'expérience des autres pays européens connaissant des taux élevés d'emplois à temps partiel des femmes, qui plus est souvent affectées à des postes traduisant des discriminations indirectes et peu attirants sur le plan professionnel (moins d'opportunités de carrière, faible accès à l'éducation, moins de possibilités d'avancement professionnel et accès limité aux postes à responsabilité et mieux rémunérés), ces tendances sont inquiétantes.

## B - L'impact de la parentalité sur l'emploi

Dans tous les États membres de l'UE, à l'exception de la Slovénie et du Danemark, le lien entre la parentalité et le taux d'emploi diffère pour les hommes et les femmes – positif pour les hommes et négatif pour les femmes, reflétant l'effet de soutien de famille masculin (*male breadwinner effect*) : lorsque les femmes ont des enfants, elles choisissent plus souvent de rester à la maison, d'abandonner un travail rémunéré, ce qui n'est pas le cas des hommes.

En Slovénie, nous observons un lien positif entre parentalité et taux d'emploi pour les deux sexes: le taux d'emploi des femmes entre 25 et 49 ans avec des enfants est – même si c'est de peu – supérieur au taux d'emploi des femmes sans enfants (+2 %, tandis que l'augmentation pour les hommes est de +13%). Les statistiques pour le Danemark montrent une situation similaire. Cependant, en ce qui

3 European Union, *Employment and Social Developments in Europe 2015*, Luxembourg, Publications Office of the EU, 2016, pp. 338-339, 437-439.

4 European Union, *Equality between women and men 2015*, Luxembourg, Publications Office of the EU, 2016, p. 49. En 2014, le taux d'emploi des femmes calculé en équivalent temps-plein était de 60,3% en Slovénie (54,5% dans l'UE; 59,1% en France).

5 *Ibid.*, p. 51. Données pour l'année 2013.

6 European Union, *Employment and Social Developments, op. cit.*, pp. 337-339, 437-439.

concerne tous les autres États membres et la moyenne de l'UE, le taux d'emploi des femmes avec des enfants est beaucoup plus bas que le taux d'emploi des femmes sans enfants (-11%) – augmentant à l'inverse considérablement pour les hommes (+8%)<sup>7</sup>.

### C - Les services d'accueil des enfants

La disponibilité et l'accès à des structures d'accueil des enfants constituent les principaux facteurs ayant un impact sur la participation des femmes au marché du travail. Selon les résultats du sondage d'opinion publique sur l'égalité des sexes dans l'UE, l'amélioration des services d'accueil des enfants est perçue comme un des moyens les plus efficaces et les plus nécessaires pour augmenter le taux d'emploi des femmes. Il est intéressant de noter qu'en Slovénie, le pourcentage de répondants ayant exprimé cet avis est bien inférieur à la moyenne de l'UE et à la plupart des États membres<sup>8</sup>. La raison réside peut-être dans le fait que la garde des enfants en Slovénie est bien réglementée (comparativement à d'autres pays). Par conséquent, les gens ne voient pas la garde d'enfant comme un obstacle important à l'égalité des femmes ou comme une barrière les empêchant d'accéder au marché de travail.

Seule une minorité des États membres a déjà atteint les deux objectifs de Barcelone (garde d'enfants pour au moins 90 % des enfants entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire ; et pour au moins 33 % des enfants de moins de trois ans) dont la Slovénie. Dans ce pays, un peu plus de 80% des enfants de moins de trois ans et un peu plus de 90% des enfants entre trois ans et l'âge scolaire bénéficient des services d'accueil des enfants<sup>9</sup>.

### D - L'inégalité dans la répartition des activités domestiques

Néanmoins, des données sur la répartition des tâches domestiques entre les deux sexes montrent que même si les femmes en Slovénie connaissent un taux considérablement élevé d'occupation professionnelle (travail rémunéré), et sont majoritairement employées à plein temps, elles assument encore « le gros » du travail non rémunéré (garde des enfants et travaux ménagers). La répartition des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes est très inégale en Slovénie, les femmes ayant une responsabilité beaucoup plus grande que les hommes.

En Slovénie, les femmes passent en moyenne 4,7 heures par jour et les hommes 2,7 heures par jour à réaliser des travaux non rémunérés. En France, par exemple, les taux sont les suivants : 3,8 heures par jour pour les femmes et 2,3 heures par jour pour les hommes<sup>10</sup>. Une autre enquête met en exergue des différences encore plus prononcées entre les sexes : dans l'UE, les femmes passent 26 heures par semaine à s'occuper de tâches familiales tandis que les hommes y consacrent seulement 9 heures<sup>11</sup>.

Ainsi, on peut conclure que la plus grande égalité entre les sexes dans le domaine professionnel en Slovénie ne reflète pas nécessairement et complètement les conditions de la vie privée pour ce qui est de la répartition des travaux domestiques qui restent répartis inégalement au quotidien.

7 C. Miani, S. Hoorens, *Parents at work: men and women participating in the labour force*, Brussels, Rand Europe, European Union, 2014, p. 5.

8 European Commission, *Special Eurobarometer: Gender Equality*, 2015 ([http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/eurobarometer\\_report\\_2015\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/eurobarometer_report_2015_en.pdf)), p. 64.

9 European Union, *Equality between women and men, op. cit.*, pp. 12-13. Données pour l'année 2013.

10 OECD, *Time spent in unpaid, paid and total work, by sex*, (<http://www.oecd.org/gender/data/timespentinunpaidpaidandtotalworkbysex.htm>).

11 K. Davaki, *Differences in men's and women's work, care and leisure time*, European Parliament, 2016, pp. 31-32.

## II - Les droits des parents travailleurs

Les parents travailleurs disposent de divers droits qui leur permettent de mieux concilier travail et famille. Il s'agit d'abord, des congés liés à la famille (A), ensuite, du travail à temps partiel (B) et des conditions du retour à l'emploi (C), et, enfin des droits relatifs à la garde d'enfants (D).

### A - Les congés liés à la famille

La Slovénie dispose depuis longtemps d'une réglementation moderne concernant les congés liés à la vie familiale qui garantissent des droits bien au-delà de la moyenne de l'UE. Cela fait longtemps (en 1975, soit un an après la Suède) que la Slovénie a institué, en plus du congé maternité,<sup>12</sup> le congé parental qui peut être pris également par les deux parents, c'est-à-dire la mère ou/et le père<sup>13</sup>. En 2003, on a en outre introduit le droit individuel et non-transférable du congé paternité pour les pères.

Les conditions d'accès au congé maternité, paternité et parental et leurs modalités d'application sont réglementés par la loi sur l'assurance parentale et les prestations familiales (*Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih*)<sup>14</sup>. D'une part, la loi régit l'assurance parentale et les différents congés liés à la naissance ou à l'adoption d'un enfant, les allocations associées à ces congés et à d'autres droits sont financés par des cotisations sociales et payés par l'assurance familiale (par exemple, l'indemnité pendant la pause d'allaitement et le paiement des cotisations sociales en cas de travail à temps partiel). D'autre part, la loi régit aussi les différentes prestations familiales financées sur le budget de l'État.

La principale raison de la réforme législative dans ce domaine réside surtout dans l'obligation de transposer en droit interne la directive 2010/18/UE sur le congé parental et la volonté de mieux promouvoir l'égalité entre femmes et hommes. Cependant, la dernière réforme a été surtout motivée par la nécessité de mettre en place des mesures plus efficaces pour inciter les hommes à assumer à part égale les responsabilités familiales<sup>15</sup>.

#### - Le congé maternité

Le congé maternité est un droit non-transférable de la mère<sup>16</sup> d'une durée de 105 jours calendaires consécutifs (15 semaines), à savoir 28 jours avant la date présumée de l'accouchement et 77 jours après la naissance de l'enfant. Le congé maternité implique l'absence totale de travail de manière continue – à savoir sans interruption et dans son intégralité. Cela correspond à l'objectif de ce type de congé d'assurer la santé et la sécurité de la mère et de l'enfant; les soins prénataux et postnataux de la mère, le soin et la protection du nouveau-né dans les premiers mois de sa vie (y compris l'allaitement maternel).

12 La Slovénie (qui appartenait alors à la Yougoslavie) a introduit le congé maternité pour la première fois en 1927, après avoir ratifié la Convention n° 3 de l'OIT sur la protection de la maternité. Ce congé était payé et d'une durée de 12 semaines. (M. Korintus, N. Stropnik, «Hungary and Slovenia: Long Leave or Short? » in S. B. Kamerman and P. Moss (dir.), *The Politics of Parental Leave Policies: Children, Parenting, Gender and the Labour Market*, Bristol, Policy Press, 2009, pp. 135-157.

13 *Ibid.*, pp. 143-144. En 1975, on a créé le congé parental de 141 jours rémunéré dont la durée est passée à 260 jours en 1986. Avec le congé maternité de 105 jours, un des parents (habituellement la mère) avait la possibilité d'être absent du travail pendant un an pour prendre soin de l'enfant, tout en percevant l'indemnité et en ayant le droit de retrouver le même poste de travail au terme du congé.

14 Publiée au *Journal Officiel*, n°26/2014 du 14 avril 2014, entrée en vigueur le 29 Avril 2014; réformée en 2015 (*Journal Officiel*, n°90/2015 du 27 novembre 2015).

15 B. Kresal, «Slovénie », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n°1, 2014, pp. 172-173.

16 Dans des cas exceptionnels (mort de la mère, abandon de l'enfant par la mère dans l'incapacité d'assumer son rôle, etc.), le père ou un des grands-parents ou une autre personne qui actuellement prend soin de l'enfant peuvent exercer ce droit.

## - Le congé paternité

Le congé paternité est un droit individuel et non-transférable du père de l'enfant<sup>17</sup> dont la durée est fixée à 30 jours. La loi a prévu d'augmenter graduellement la durée du congé de 15 à 30 jours ; jusqu'à 2016, seulement 15 jours de ce congé étaient payés pour passer à 20 jours en 2016, 25 jours en 2017 et 30 jours en 2018.

Les premiers 15 jours du congé doivent être pris – sauf exception – durant les six premiers mois de l'enfant. Le père possède le droit d'utiliser ce congé sous forme d'absence partielle ou totale du lieu de travail – de manière continue ou discontinue au choix; dans ce dernier cas le père à sa disposition seulement 70% des jours attribués pour le congé.

Les 15 jours restants doivent être pris après la fin du congé parental, et au plus tard avant la fin de la première année de l'école primaire. Le père est autorisé à utiliser ce congé exclusivement de manière continue, sous forme d'absence soit partielle soit totale du lieu de travail. Si le père opte pour le congé de paternité où il est partiellement absent, la durée n'est pas prolongée, mais est égale à la situation où le père opte pour l'absence totale.

Le congé payé paternité est pris par une grande majorité des pères (environ 85% en 2012)<sup>18</sup>.

## - Le congé parental

Le congé parental suit immédiatement la fin du congé de maternité. Chacun des parents a droit au congé parental d'une durée de 130 jours calendaires. La mère peut transférer au père 100 jours, les 30 jours restants étant non-transférables, tandis que le père peut transférer à la mère la totalité des 130 jours du congé parental.

Une telle disposition, introduite en 2014, représente un changement conceptuel majeur par rapport à la législation précédente (le congé parental de 260 jours ayant été défini comme un droit partagé des deux parents et non comme un droit individuel et non-transférable). Cependant, aucun changement majeur n'a été observé dans la pratique ; pour la plupart, le congé parental est pris par la mère. Lorsque la loi était en préparation en 2014, le gouvernement poursuivait des objectifs ambitieux ; la solution en définitive retenue est le résultat d'un compromis, les opinions au Parlement étant très divergentes. L'opinion publique a manifesté une forte opposition à la non-transférabilité d'une partie du congé parental dès lors que cela entraînait une réduction du congé pour les mères. Le débat théorique se poursuit pour savoir si la législation adoptée respecte les exigences et l'esprit de la directive 2010/18, compte tenu des possibilités très larges de transférer le congé à l'autre parent<sup>19</sup>. A propos de la nécessité d'introduire la non-transférabilité du congé parental, il faut souligner que seulement environ 7% des hommes ont pris le congé parental en 2012, alors que cette possibilité légale existe en Slovénie depuis 1975<sup>20</sup>.

Le congé parental est prolongé dans certains cas, par exemple:

- en cas de naissance de jumeaux (90 jours supplémentaires) ou de plus de deux enfants,
- en cas d'accouchement prématuré,
- en cas de naissance d'un 3<sup>ème</sup> enfant (30 jours), d'un 4<sup>ème</sup> enfant (60 jours) ou d'un 5<sup>ème</sup> enfant

17 Si la mère vit en couple avec une autre personne qui élève et prend soin de l'enfant (conjoint, cohabitant, partenaire de même sexe), cette dernière peut bénéficier du congé.

18 Committee on the Elimination of Discrimination against Women, *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women: Consideration of reports submitted by State parties under article 18 of the Convention: Fifth and sixth periodic reports*, United Nations, 2014, p. 37.

19 G. Strban, B. Kresal, *Zakon o starševskem varstvu in družinskih prispevkih: uvodna pojasnila* [Loi sur l'assurance parentale et les prestations familiales: Commentaires introductifs], Ljubljana, Uradni list, 2014, p. 54.

20 Committee on the Elimination of Discrimination against Women, *op. cit.*, p. 37.

(90 jours), sous réserve que les autres enfants n'aient pas achevé la première année de l'école primaire, et enfin,

- en cas de maladie grave ou handicap de l'enfant (90 jours).

Les modalités du congé parental sont assez flexibles. Les parents peuvent le prendre à plein temps ou à temps partiel. Les deux parents peuvent combiner différentes possibilités du congé entre eux, mais, en principe, ils ne peuvent pas le prendre simultanément, sauf si les deux sont partiellement absents du travail et en cas de circonstances particulières.

Le congé parental est normalement pris de manière ininterrompue ; la loi prévoit aussi la possibilité que 75 jours du congé parental puissent être pris ultérieurement- et au plus tard à la fin de la première année de l'école primaire. Ces 75 jours peuvent être pris à temps partiel ou complet, au plus deux fois par an dès lors que chaque fois la durée calendaire soit d'au moins 15 jours.

Les différentes modalités de congé parental donnent aux parents beaucoup de flexibilité et d'adaptabilité ; le congé peut ainsi tenir compte des besoins et des caractéristiques spécifiques d'une famille, des conditions d'emploi et de bien d'autres circonstances.

Les parents adoptifs ont droit au congé parental dans la même durée et selon les mêmes règles que les autres parents. Ils peuvent le prendre jusqu'à la fin de la première année de l'école primaire de l'enfant.

## **- L'allocation pour congés familiaux**

En principe, l'allocation octroyée pendant les congés maternité, paternité et parental s'élève à 100% du salaire ; la loi fixe un plafond pour le congé paternité et parental (à 2,5 fois le salaire moyen), et non pour le congé maternité.

En raison de la crise, toutes les allocation ont été temporairement réduites à 90%, sous réserve d'exceptions, et temporairement soumises à un plafond (deux salaires moyens soit environ 3000 euros).

Si le congé parental est pris à temps partiel, les parents ont droit à l'indemnité proportionnelle. Ils reçoivent le salaire correspondant aux heures travaillées, versé par l'employeur, et en plus ils reçoivent l'indemnité proportionnelle financée par les assurances familiales.

## **B - Droit au travail à temps-partiel**

La loi prévoit des facilités afin que les parents, à l'expiration du congé parental, puissent aménager leur temps de travail pour mieux concilier leurs responsabilités parentales avec les exigences professionnelles. Une de ces possibilités est le droit au travail à temps partiel après l'expiration du congé parental. Le parent qui s'occupe de l'enfant a le droit à travailler à temps partiel jusqu'au 3<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant. Dans le cas de deux enfants ou plus, ce droit est prolongé jusqu'à ce que le plus jeune enfant ait terminé la première année de l'école primaire. Dans le cas d'un enfant ayant des besoins spéciaux, ce droit est prolongé jusqu'à l'âge de 18 ans.

Le parent qui choisit cette formule doit travailler au moins 20 heures par semaine et a droit au salaire pour les heures travaillées (payé par l'employeur) et, pour les heures non travaillées, au paiement des cotisations sociales de base (payées par l'assurance parental). Le travailleur est tenu d'informer l'employeur de son souhait de commencer à travailler à temps partiel parental 30 jours avant la mise en œuvre du droit.

Dans le cas de quatre enfants ou plus, un des parents peut décider de cesser complètement de travailler ; dans ce cas, la personne a le droit au paiement d'une prestation de sécurité sociale, calculée sur la base d'un salaire minimum pour un temps complet; cette période étant assimilée à une période d'emploi.

## C - Retour à l'emploi, non-discrimination et régimes de travail flexibles

Après avoir exercé un congé familial (maternité, paternité, parental), le parent a le droit de retrouver son poste de travail avec tous les droits acquis ou en cours d'acquisition, compte tenu de toutes les modifications apportées à la législation et aux conventions collectives.

En Slovénie, les parents travailleurs sont très bien protégés contre le licenciement. Un employeur ne peut pas licencier un travailleur alors qu'il est en congé familial (congé maternité, paternité, parental). Cette protection s'étend au mois suivant le retour au travail. La même protection contre le licenciement existe pendant la grossesse et l'allaitement. Les deux seules exceptions sont le licenciement pour faute grave et en cas de la faillite avec cessation totale des activités de l'entreprise. Dans ces cas, le consentement de l'inspecteur du travail doit être obtenu avant le licenciement.

La législation slovène interdit également la discrimination directe et indirecte, cela comprend la discrimination en raison de la grossesse, de la parentalité ou des obligations familiales. Les travailleurs sont aussi protégés contre un traitement moins favorable en raison de leur responsabilités parentales.

La législation slovène contient en outre une disposition générale obligeant les employeurs à faciliter la conciliation travail-famille. Le travailleur a le droit de demander des horaires de travail différents pour mieux concilier le travail et la famille. L'employeur peut refuser la demande en s'appuyant sur des contraintes liées aux processus de travail. Il doit justifier sa décision et la soumettre par écrit.

La loi couvre également plusieurs cas d'absence de travail en raison d'obligations familiales ou parentales ; les femmes ont aussi droit à une pause de travail pour l'allaitement jusqu'à ce que l'enfant ait 18 mois. L'assurance maladie donne aux parents le droit à un congé payé afin de prendre soin de leur enfant malade. Ils ont droit à une compensation salariale d'un montant équivalant à 80% de leur salaire pour une durée de 7 jours ouvrables (15 jours ouvrables pour les enfants de moins de sept ans). Si nécessaire, cela peut être prolongé jusqu'à 14 jours ou 30 jours ouvrables et exceptionnellement jusqu'à 6 mois.

Les parents ont également droit à un congé annuel supplémentaire et peuvent utiliser au moins une semaine de congé annuel pendant les vacances scolaires. La loi prévoit également des jours supplémentaires de congés payés en cas de circonstances personnelles exceptionnelles, également liées à la famille. L'employeur ne peut pas demander au salarié de travailler de nuit ou d'effectuer des heures supplémentaires, s'il s'agit d'un parent ayant un enfant de moins de trois ans. Dans certains cas, cette limite d'âge peut également être élevée. Il s'agit d'une exception qui ne peut être accordée qu'avec le consentement écrit du travailleur. Les horaires de travail désagréables (par exemple, le weekend, les jours fériés etc.) ne peuvent être imposés aux parents d'enfants en bas âge que de manière limitée par des conventions collectives. Considérant que la conciliation travail et famille dépend surtout de l'organisation du temps de travail et que de longs horaires de travail sont un empêchement, les possibilités d'aménagement sont très importantes.

Les droits légaux des parents salariés sont renforcés par les conventions collectives. En Slovénie, les conventions collectives jouent un rôle important dans la gestion des relations de travail<sup>21</sup>. Le pays dispose d'un degré de couverture conventionnelle très élevé, supérieur à la moyenne de l'UE<sup>22</sup>. Il

21 K. Kresal Šoltes, «Pravna in vsebinska vprašanja prenove kolektivnih pogodb» [Les questions juridiques du développement des conventions collectives]. *Delavci in delodajalci*, No. 2-3, 2014, pp. 287-305.

22 En Slovénie, le taux de couverture de la négociation collective reste toujours autour de 80% (selon une autre recherche autour de 65%). *European Union, Industrial Relations in Europe*, Luxembourg, Publications Office of the EU, 2015, pp. 17-37; J. Visser, "What Happened to Collective Bargaining during the Great Recession", *IZA Journal of Labor Policy*, n° 5, 2016 (<https://izajolp.springeropen.com/articles/10.1186/s40173-016-0061-1>).

s'agit principalement de négociations collectives sectorielles. Les conventions collectives assurent différents droits au-delà du minimum légal qui aident les parents actifs à mieux concilier travail et famille. Néanmoins, une approche plus globale de la question fait toujours défaut. La plupart des mesures visant à concilier travail et famille sont liées au temps de travail (adaptation des horaires de travail aux parents de jeunes enfants, travail à temps partiel, limitation du travail de nuit, du travail dominical et durant les jours fériés etc.), au congé annuel (jours supplémentaires pour les parents etc.), aux jours supplémentaires d'absence rémunérés ou non rémunéré pour diverses raisons familiales, etc. Les mesures portent aussi sur le lieu de travail (réstriction concernant les changements du lieu de travail pour les parents ayant de jeunes enfants, travail à domicile ou travail à distance)<sup>23</sup>.

## D - Services de garde d'enfants

Outre le congé parental et une répartition des heures de travail plus favorable à la famille, la conciliation travail-famille est fortement basée sur les services de garde d'enfants. La Slovénie dispose d'un réseau public très développé de crèches/services de garde d'enfants. Ces institutions sont généralement d'une grande qualité et accessibles et sont par conséquent très largement utilisées.

Les services de garde d'enfants ne sont pas seulement perçus comme un moyen de permettre aux parents de reprendre le travail à temps plein après un congé parental; ils sont également un facteur très important pour le développement d'un enfant basé sur l'égalité des chances, assurant ainsi la socialisation et l'éducation des enfants avant l'école primaire.

Le système de garde d'enfants est principalement financé par des fonds publics et partiellement par des cotisations versées par les parents (selon leur revenu).

En 2008, le gouvernement a mis en place des services gratuits de garde d'enfants pour le deuxième enfant et chaque enfant supplémentaire. En raison de la crise financière, cette mesure a été supprimée en 2012; les parents paient désormais 30% du prix pour leur deuxième enfant, tandis que la garde des enfants reste gratuite pour chaque enfant supplémentaire.

Des services de garde d'enfants bien développés, accessibles et de qualité, adaptés aux modalités et aux caractéristiques actuelles du travail, permettent aux parents, souvent les femmes, de ne pas être contraints de réduire le temps de travail, de choisir un travail à temps partiel ou d'interrompre leur carrière. C'est un facteur important pour garantir l'égalité des chances et l'égalité réelle entre les sexes en Slovénie.

## Conclusion

Pour garantir un meilleur équilibre entre la vie familiale et professionnelle, il est nécessaire de combiner diverses mesures. Mais ce qui est le plus important c'est que ces mesures visent à améliorer l'accès des femmes au marché du travail et à favoriser un partage plus équitable des tâches domestiques et familiales entre les femmes et les hommes. L'encadrement juridique des congés maternité, paternité et parental, le développement de structures publiques de garde d'enfants et d'autres services de soins comme la régulation des relations de travail concourent à cette possibilité. Mais, il est tout autant nécessaire de changer les stéréotypes concernant les rôles respectifs des femmes et des hommes.

23 K. Kresal Šoltes, B. Kresal, »Ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivnih pogodbah v Sloveniji« [Mesures de conciliation travail-famille dans les conventions collectives en Slovénie]. *Delavci in delodajalci*, n° 4, 2015, pp. 525-563.

Avec la crise, les mesures d'austérité ont aussi atteint ce domaine, avec des conséquences négatives pour la conciliation entre travail et famille<sup>24</sup>. La situation des femmes sur le marché du travail s'est aggravée. Pour beaucoup, y compris les partenaires sociaux, la conciliation travail-famille est considérée comme « au-dessus de la norme », estimant que pendant la crise, des problèmes bien « plus importants » sont à résoudre dont ne fait pas partie la conciliation travail-famille. Or les mesures de conciliation sont un élément central de la vie quotidienne pour la majorité des travailleurs et un élément essentiel de l'amélioration de l'environnement et des conditions de travail en général. En outre, la Slovénie est confrontée aux changements démographiques comme toute l'Europe; le vieillissement de la population posant de nouveaux défis pour les congés familiaux et pour la conciliation travail-famille en général. De tels défis ne sont pas encore envisagés de manière systématique en Slovénie.

---

24 D. Ahrendt, S. Blum, C. Crepaldi, *Families in the Economic Crisis: Changes in Policy Measures in the EU*, Dublin, Eurofound, 2015, European Institute for Gender Equality, op. cit., p. 39-46.

### BARBARA KRESAL

Professeure du droit du travail et de la sécurité sociale, Université de Ljubljana, Slovénie.  
Thèmes de recherche : Droit du travail, Droits sociaux fondamentaux, Droit du travail européen et international.

Parmi ses publications :

~ B. Kresal, «The tense relationship between labour market rights and respect for dignity at work : European dimension», in J. Buelens, M., Rigaux (dir.), *From social competition to social dumping*, Cambridge Antwerp Portland, Intersentia, 2016, pp. 85-97.

~ B. Kresal, K. Kresal Šoltes, G. Strban, *Social security law in Slovenia*, Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer, 2016.



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 le premier numéro de la Revue) et avant le **1<sup>er</sup> mai** de chaque année (pour le second numéro). Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant la fin des mois de **mars** (pour le premier numéro) et de **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 Sandrine LAVIOLETTE  
Université de Bordeaux

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

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

sandrine.laviolette@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 ;
- 7 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation es fixée à 6 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** » ou « **Dossier Thématique** » devront être accompagnés des éléments suivants :

- un résumé, en français et en anglais, de 400 caractères chacun ;
- le titre de l'article ;
- 5 mots clés (en français et en anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- une brève notice bio-bibliographique concernant le ou les auteurs ;
- l'adresse postale et électronique de l'auteur.



## Notes et références bibliographiques

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placés 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.



# IALLJ CALL FOR PAPERS ~ 2017 MARCO BIAGI AWARD

To stimulate scholarly activity and broaden academic interest in comparative labour and employment law, the **International Association of Labour Law Journals** announces a **Call for Papers** for the **2017 Marco Biagi Award**. The award is named in honor of the late Marco Biagi, a distinguished labour lawyer, victim of terrorism because of his commitment to civil rights, and one of the founders of the Association. The Call is addressed to doctoral students, advanced professional students, and academic researchers in the early stage of their careers (that is, with no more than three years of post-doctoral or teaching experience).



## Prior Recipients of the Marco Biagi Award

1. The Call requests papers concerning *comparative and/or international* labour or employment law and employment relations, broadly conceived. Research of an empirical nature within the Call's purview is most welcome.

2. Submissions will be evaluated by an academic jury to be appointed by the Association.

3. The paper chosen as the winner of the award will be assured publication in a member journal, subject to any revisions requested by that journal.

4. Papers may be submitted preferably in English, but papers in French, or Spanish will also be accepted. The maximum length is 12,500 words, including footnotes and appendices. Longer papers will not be considered.

5. The author or authors of the paper chosen as the winner of the award will be invited to present the work at the **Association's 2017 meeting**, to be announced on the website of the Association. Efforts are being undertaken to provide an honorarium and travel expenses for the presentation of the paper. Until that effort bears fruit, however, the Association hopes that home institutional funds would be available to support the researcher's presentation.

6. The deadline for submission is **March 31<sup>st</sup>, 2017**. Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at [Frank.Hendrickx@kuleuven.be](mailto:Frank.Hendrickx@kuleuven.be).

**2016 Mimi Zou**, « Towards Exit and Voice: Redesigning Temporary Migrant Workers's Programmes) ».

**2015 Uladzislau Belavusau** (Vrije Universiteit Amsterdam, Pays-Bas), « A Penalty Card for Homophobia from EU Labor Law: Comment on Asociația ACCEPT (C-81/12) ».

**2014 Lilach Lurie** (Bar-Ilan University, Israel), « Do Unions Promote Gender Equality? ».

**2013 Aline Van Bever** (University of Leuven, Belgium), « The Fiduciary Nature of the Employment Relationship ».

**2012 Diego Marcelo Ledesma Iturbide** (Buenos Aires University, Argentina), « Una propuesta para la reformulación de la conceptualización tradicional de la relación de trabajo a partir del relevamiento de su especificidad jurídica ».

Special Commendation : **Apoorva Sharma** (National Law University, Delhi), « Towards an Effective Definition of Forced Labor ».

**2011 Beryl Ter Haar** (Universiteit Leiden, The Netherlands), **Attila Kun** (Károli Gáspár University, Hungary) et **Manuel Antonio Garcia-Muñoz Alhambra** (University of Castilla-La Mancha, Spain), « Soft On The Inside; Hard For The Outside. An Analysis Of The Legal Nature Of New Forms Of International Labour Law ».

2017 72-2 PRINTEMPS SPRING

REVUE TRIMESTRIELLE  
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

Revue trimestrielle bilingue publiée  
depuis 1945 par le Département des  
relations industrielles de l'Université Laval

#### ARTICLES

Safety and Multi-employer Worksites  
in High-risk Industries: An Overview

MAGNUS NYGREN, MATS JAKOBSSON, EIRA ANDERSSON  
AND BO JOHANSSON

Gouvernance des régimes complémentaires  
de retraite, relations du travail et conflits  
de rôle : une enquête québécoise

DANIEL COULOMBE, ESTHER DÉOM, FRÉDÉRIC HANIN  
ET ANNETTE HAYDEN

The Predictors of Unmet Demand  
for Unions in Non-Union Workplaces:  
Lessons from Australia

AMANDA PYMAN, JULIAN TEICHER, BRIAN COOPER  
AND PETER HOLLAND

« Leur façon de punir, c'est avec l'horaire ! » :  
Pratiques informelles de conciliation  
travail-famille au sein de commerces  
d'alimentation au Québec

MÉLANIE LEFRANÇOIS, JOHANNE SAINT-CHARLES, SYLVIE FORTIN  
ET CATHERINE DES RIVIÈRES-PIGEON

Individuals' Assessment of Corporate  
Social Performance, Person-Organization  
Values and Goals Fit, Job Satisfaction  
and Turnover Intentions

SARAH HUDSON, DOUGLAS BRYSON AND MARCO MICHELOTTI

Assurer son employabilité militante  
par la mobilisation du capital social : le cas  
des ex-permanents syndicaux lors d'une  
reconversion en dehors de la sphère du syndicat

PAULINE DE BECDELIEVRE ET FRANÇOIS GRIMA

"You've Just Cursed Us":  
Precarity, Austerity and Worker Participation  
in the Non-profit Social Services

IAN CUNNINGHAM, DONNA BAINES AND JOHN SHIELDS

INDUSTRIAL RELATIONS  
QUARTERLY REVIEW

A bilingual quarterly published since  
1945 by the Industrial Relations  
Department, Université Laval

#### RI/IR EN LIGNE

RI/IR est disponible en ligne  
sur le site Érudit :

[www.erudit.org/revue/ri](http://www.erudit.org/revue/ri)

Pour abonnement institutionnel,  
contacter Érudit.

Pour consulter les règles de publication  
ou vous abonner,  
visitez notre site Internet :

[www.riir.ulaval.ca](http://www.riir.ulaval.ca)

#### RI/IR ONLINE

RI/IR is available on line on  
Érudit website at:

[www.erudit.org/revue/ri](http://www.erudit.org/revue/ri)

For an institutional subscription  
to digitalized issues,  
please contact Érudit.

Visit our website for Notes to  
contributors or to subscribe:

[www.riir.ulaval.ca](http://www.riir.ulaval.ca)

RELATIONS INDUSTRIELLES  
INDUSTRIAL RELATIONS

Pavillon J.-A.-DeSève  
1025, avenue des Sciences-Humaines  
Bureau 3129, Université Laval  
Québec (Québec) Canada G1V 0A6

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468

COURRIEL / E-MAIL :  
relat.ind@rlt.ulaval.ca

[www.riir.ulaval.ca](http://www.riir.ulaval.ca)

# BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

## TARIFS 2017

REVUE DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE  
(PAPIER) ISSN 2117-4350  
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

**COMPTRASEC** - UMR 5114  
Mme Sandrine Laviolette  
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX  
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex  
Tel. 33(0)5 56 84 54 74  
Fax 33(0)5 56 84 85 12  
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANCAIS)  
1 NUMÉRO ELECTRONIQUE (ANGLAIS) } PAR AN

**Nom/Name/Nombre:**

**Adresse/Address/Dirección:**

**Code postal/Zip Code/Código postal:**

**Ville/City/Ciudad:**

**Pays/Country/País:**



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

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

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

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

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

Online payment si preferred / El pago en linea se prefiere

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

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

**ABONNEMENT PERMANENT**  
PERMANENT SUBSCRIPTION  
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE

DATE : .....

SIGNATURE :



Achévé d'imprimer par  
Imprimerie de l'Université de Bordeaux  
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Dépôt légal : Juin 2017

