

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 Nguoubi

AMERIQUES

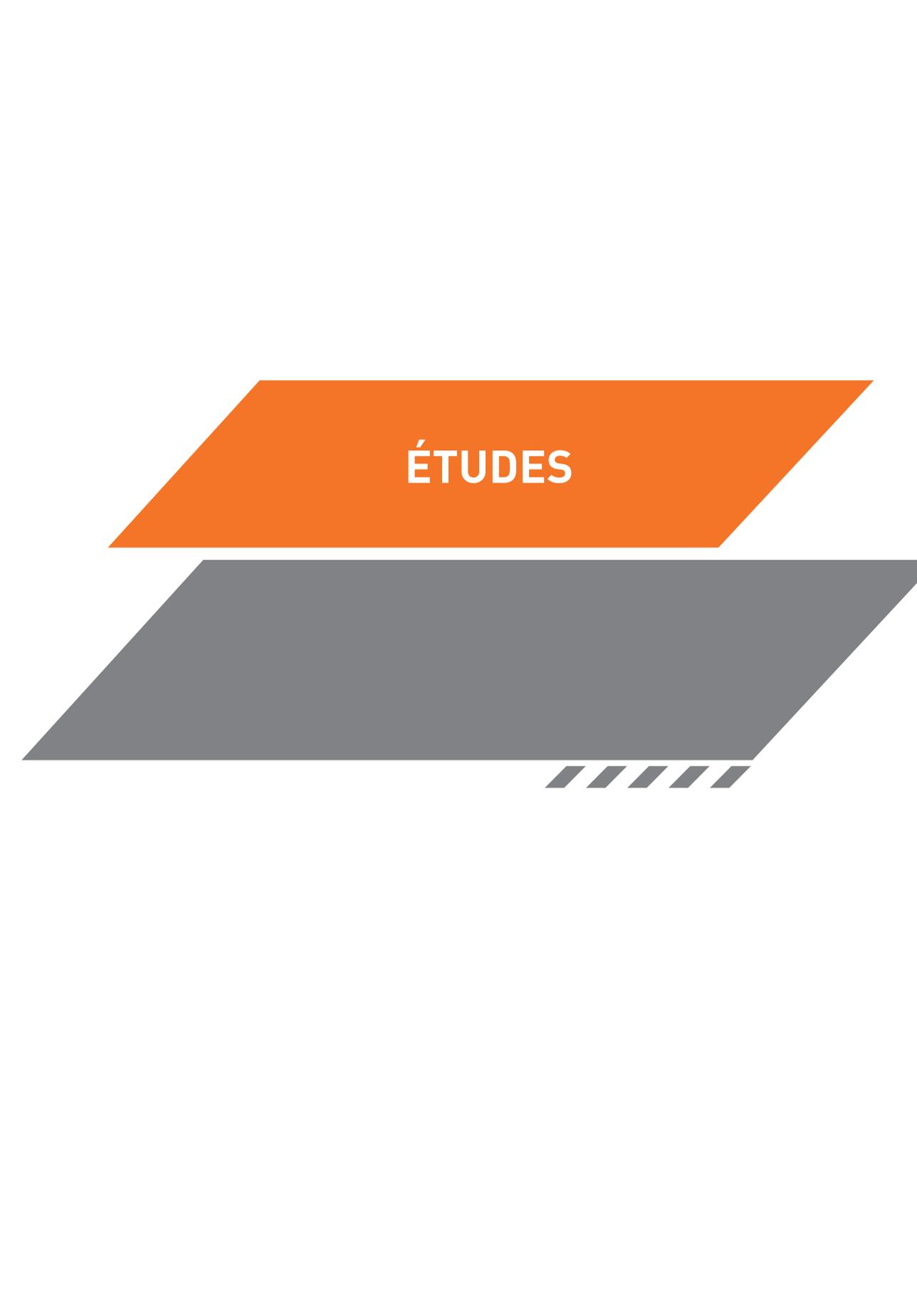
- p. 130** ARGENTINE DIEGO MARCELO LEDESMA ITURBIDE Universidad de Buenos Aires
p. 134 BRÉSIL JULIANO SARMENTO BARRA Université Paris 1
p. 138 CANADA RENÉE-CLAUDE DROUIN Université de Montréal
p. 142 CHILI SERGIO GAMONAL C. Universidad Adolfo Ibáñez
p. 146 ÉTATS-UNIS RISA L. LIEBERWITZ Université Cornell

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



ABSTRACT

The illness of children or dependents raises serious conciliation problems for working people. Spanish labor law provides a specific response to the right of absence from employment in case of hospitalization of children with a serious illness. In addition, it creates a new economic allowance of a contributory nature to compensate the income reduction, which implies the exercise of these rights. This measure represents a very positive development in the social protection system. However, greater flexibility would be desirable in certain aspects of the existing system in order to promote reconciliation and equal opportunities for women and men.

KEY WORDS : Care of children with cancer or serious illness, reconciliation and economic benefit.

RÉSUMÉ

La maladie des enfants ou des personnes à charge soulève de sérieux problèmes de conciliation pour les personnes actives. Le droit du travail espagnol offre une réponse spécifique en encadrant le droit de s'absenter de son emploi en cas d'hospitalisation d'enfants pour une maladie grave. En outre, il crée une nouvelle prestation sociale de nature contributive destinée à compenser la réduction de revenus qu'implique l'exercice de ces droits. Cette mesure représente une avancée très positive du système de protection sociale. Cependant, il serait souhaitable d'introduire plus de souplesse pour favoriser la conciliation et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

MOTS CLÉS : Soins aux enfants atteints de cancer ou de maladie grave, conciliation vie familiale et professionnelle, allocation économique.

* Ce travail fait partie du projet de recherche DER2016-76557-R, sur « l'avenir du système espagnol de protection sociale : analyse des réformes en cours et propositions pour assurer leur efficacité et leur équité » (V), Santé, famille et bien-être, inclus dans le Programme national de la recherche scientifique et technique d'excellence (2017-2019), financé par le ministère des sciences et de l'innovation, dont l'auteur est le chercheur principal. L'auteur est membre du Comité exécutif de la *Spanish Unit of UNESCO Chair in Bioethics* (Haifa).

Le fait familial requiert la mise en place d'un cadre juridique et d'un environnement économique qui favorisent aussi bien l'attention portée aux enfants par leurs parents ou leurs tuteurs et le développement approprié de la vie professionnelle et familiale, que le soutien économique de la famille. Un tel cadre juridique doit permettre de concilier, au jour le jour, les activités professionnelles et la vie de famille, ainsi que la couverture des risques fournie par la sécurité sociale, dans les hypothèses où des circonstances familiales exceptionnelles contraindraient les parents ayant des enfants à charge de s'absenter temporairement de leur travail, que ce soit à plein temps (suspension du contrat ou congé) ou à temps partiel (réduction du temps de travail).

Dans le cadre de l'Union européenne, l'article 7 de l'accord cadre (révisé) sur le congé parental du 18 juin 2009, intégré dans la Directive 2010/18/UE du Conseil, du 8 mars 2010, prévoit la nécessité de réglementer les absences au travail pour force majeure liée à des raisons familiales en cas de maladie ou d'accident touchant des membres de la famille et rendant indispensable la présence immédiate du travailleur. D'autre part, la Charte européenne des droits des enfants hospitalisés, approuvée par la Résolution A2-25/86, du 13 mai 1986, du Parlement européen, reconnaît le droit des enfants à être accompagnés de leurs parents le plus possible durant leur séjour à l'hôpital¹.

En droit comparé, il existe divers exemples d'organisation des droits d'absence liés à la maladie, aux accidents ou à l'invalidité d'un enfant ou d'un parent à charge². Ainsi, par exemple, le droit du travail français envisage deux types de suspension de contrat liés à l'état de santé de l'enfant à charge du travailleur, dans les deux cas, sans rémunération: le congé pour enfant malade (article L. 1225-61 du Code du Travail) et le congé de présence parentale (articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du Code du Travail).

Alors que le premier est prévu pour des maladies au caractère ordinaire, et qu'il est donc de très courte durée (trois jours, pouvant aller jusqu'à 5 en fonction de l'âge de l'enfant ou du fait qu'il s'agisse d'une famille nombreuse), le second, en revanche, s'efforce de répondre à la situation qui se présente lorsqu'un enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité qui rend indispensables une présence soutenue et des soins contraignants et directs de la part de ses parents. Dans une telle situation, il est octroyé au travailleur concerné – aussi bien le père que la mère – un congé de 310 jours ouvrés maximum sur une période de trois ans, durant lesquels il recevra une prestation forfaitaire de la sécurité sociale³.

Dans le cas de l'Espagne, en vertu de l'article 39.2 de la Constitution espagnole sur la protection intégrale des enfants, la Loi 39/2010, du 22 décembre sur le budget général de l'État pour l'année 2011, reconnaît une série de droits liés aux soins apportés à un enfant atteint d'un cancer ou d'une autre maladie grave qui exige une hospitalisation de longue durée, réglementés par trois dispositions finales: la 21^{ème}, qui introduit une nouvelle prestation sociale

1 J.M. Paredes Rodríguez, «Prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave», *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2011, n° 1, p. 5.

2 M. Badel, « Relations individuelles de travail et protection du fait familial par le droit du travail », in Ph. Auvergnon et M. Badel (dir), *Approches nationales et comparées autour de la Méditerranée*, Pessac, Presses Universitaires de Bordeaux, 2016, pp. 61-62.

3 J.-P. Laborde, « Droit du travail et fait familial », in Ph. Auvergnon et M. Badel (dir), *Relations individuelles de travail et fait familial, Approches nationales et comparées autour de la Méditerranée, op. cit.*, pp. 40-43.

dans le cadre de la couverture du système de sécurité sociale ; la 22^{ème}, qui établit une nouvelle circonstance spécifique de réduction du temps de travail dans le Statut des travailleurs (*Estatuto de los Trabajadores*, ci-après ET)⁴; et la 23^{ème}, qui ajoute un congé rémunéré dans le Statut de base de la fonction publique (*Estatuto Básico del Empleado Público*-EBEP)⁵.

Jusqu'à cette date, la seule disposition en vigueur était le congé non rémunéré de deux jours accordé au salarié en cas d'accident, maladie grave, hospitalisation ou intervention chirurgicale nécessitant un repos au domicile des parents jusqu'au second degré (article 37.3.b ET). L'absence de mesures dans le travail et en matière de sécurité sociale, spécifiquement destinées à permettre de concilier le travail et la famille en cas de maladie grave d'un enfant, obligeait les travailleurs à recourir à d'autres modalités d'absence, pas toujours adéquates, telles que le congé de convenance personnelle (*excedencia voluntaria*) visé par l'article 46.2 ET (d'une durée de 4 mois à 5 ans) ou le congé de soins familiaux (*excedencia por cuidado de familiares*) visé par l'article 46.3 ET, qui implique, comme le congé de convenance personnelle, la perte de la rémunération pendant la période d'absence à un moment où les dépenses de la famille augmentent de façon très importante⁶.

En outre, la réduction du temps de travail pour cause de garde légale (*reducción de jornada por razón de guarda legal*), en vertu de l'article 37.6, premier alinéa ET, était utilisée pour les soins à apporter aux enfants de moins de 12 ans ou aux personnes à charge handicapées et n'exerçant aucune activité rémunérée, mais comportait des limites plus strictes en ce qui concerne la réduction du temps de travail (entre un huitième et la moitié) et l'âge de l'enfant⁷. Enfin, les travailleurs faisaient parfois la demande d'un arrêt pour incapacité temporaire en raison d'une maladie commune, en invoquant le stress ou une dépression⁸.

Pour remédier à cette situation, le législateur a opté en faveur de la création d'une allocation de nature contributive qui vise à compenser la perte de revenus subie par les travailleurs contraints de réduire leur temps de travail. Cette réduction du temps de travail entraîne inévitablement une réduction du salaire du fait de la nécessité de prendre soin de l'enfant ou des mineurs à charge de manière directe, continue et permanente pendant la durée de l'hospitalisation et durant le traitement de la maladie (articles 190 à 192 Texte consolidé de la Loi générale sur la sécurité sociale, approuvé par le décret royal 8/2015, du 30 octobre, ci-après LGSS). Vue sa nature contributive, ce droit ne dépend pas des revenus du ménage. D'autre part, en raison de son caractère temporaire, elle est exclue de la Loi 39/2006, du 14 décembre sur la promotion de l'autonomie personnelle et des soins aux personnes en

4 Décret royal 2/2015, du 23 octobre.

5 Décret royal 5/2015, du 30 octobre, approuvant le texte révisé de la Loi sur le Statut de base de la fonction publique (EBEP). Le droit reconnu aux fonctionnaires en raison de la nécessité des soins à apporter aux enfants atteints d'un cancer ou de toute autre maladie grave est différent de celui accordé aux salariés, puisqu'il ne s'agit pas d'un droit à une réduction du temps de travail avec couverture possible de la sécurité sociale, mais d'un congé rémunéré.

6 Mais, à la différence du congé pour convenance personnelle, le travailleur ayant pris un congé de soins familiaux, bénéficie, pendant la première année dudit congé, non seulement du maintien de son poste de travail mais également d'une prise en considération des cotisations de sécurité sociale en vue des futures prestations sociales, telles que la retraite, l'incapacité permanente, etc.

7 En effet, d'une part, cette disposition pose pour condition à l'exercice de ce droit le fait que l'enfant ait moins de douze ans. D'autre part, après la réforme du travail de février 2012, la réduction du temps de travail pour garde légale et pour raisons familiales doit se faire dans le cadre du temps de travail ordinaire « journalier ». Cependant, sur ce dernier point, voir le jugement 49/2015 de la chambre sociale de la Haute Cour du 23 mars 2015, rec. núm. 16/2015 (ROJ SAN 879/2015).

8 L. Mella Méndez, «El cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: análisis crítico de la regulación laboral y de seguridad social», *Relaciones Laborales*, n° 1, 2013, p. 90.

situation de dépendance, dans la mesure où celle-ci ne fournit pas de prestations à caractère temporaire mais permanent.

Nous verrons, dans un premier temps, que la réduction du temps de travail pour prendre soin des enfants ou des mineurs atteints d'une grave maladie constitue un droit spécifique du travailleur (I). Nous aborderons, ensuite, la prise en charge de la perte de revenus du fait de l'exercice de ce droit assuré par le système de sécurité sociale espagnol au moyen d'une prestation économique de remplacement (II).

I - La réduction du temps de travail pour prendre soin des enfants ou de mineurs atteints de cancer

Le droit de réduire le temps de travail pour prendre soins de ses enfants ou mineurs atteints de cancer ou d'une autre maladie grave, pose différents problèmes d'interprétation. Il convient tout d'abord, de préciser la situation qui est protégée par le droit espagnol du travail (A). Il s'agit ensuite d'évoquer les problèmes relatifs au pourcentage admis de réduction du temps de travail (B). Il convient enfin, de présenter les critères objectifs qui sont à la base de la réduction (C), tels que le type de maladie justifiant l'octroi de ce droit, l'exigence d'une hospitalisation préalable, l'intensité des soins que les parents doivent fournir, etc.

A - Situation protégée

L'article 37.6, troisième alinéa du Statut des travailleurs, établit le droit des salariés ayant le statut de parent biologique, de parent adoptif ou de famille d'accueil, de réduire leur temps de travail au moins de moitié pour pouvoir prendre soin de l'enfant atteint d'un cancer ou d'une autre maladie grave qui implique une hospitalisation de longue durée et impose des soins directs, continus et permanents, en accord avec le rapport de la santé publique ou d'un organe administratif de santé de la Communauté Autonome concernée et, au maximum, jusqu'au dix-huitième anniversaire de l'enfant.

Lorsque les deux parents biologiques, adoptifs ou d'accueil ont droit à la prestation, seul l'un des deux pourra en être bénéficiaire, indépendamment du nombre d'enfants atteints de cancer ou d'une autre maladie grave et exigeant des soins directs, continus et permanents. Sur ce point, la législation est excessivement rigide, puisqu'elle ne permet pas aux deux parents ou membres de la famille d'accueil de profiter de cette prestation dans le cas où il y aurait plus d'un enfant atteint d'une maladie grave et que, de façon simultanée, les enfants malades nécessitent l'octroi de soins directs, continus et permanents. On peut parfaitement imaginer qu'il soit impossible pour un seul d'entre eux de s'acquitter de cette lourde tâche de travail, comme cela peut d'ailleurs être le cas, par exemple, si chaque enfant malade est hospitalisé dans un centre hospitalier différent voire même dans une localité différente, ou si l'un d'entre eux est hospitalisé tandis que l'autre a besoin de soins continus à domicile à l'issue de son hospitalisation.

Seul l'article 4.5 RD 1148/2011 admet la jouissance successive, à condition qu'il y ait un accord entre les parents (biologiques, adoptifs ou les membres de la famille d'accueil) et l'entreprise ou les entreprises respectives. Auquel cas, les parents peuvent alors alterner entre eux la perception de la prestation pour des périodes d'une durée minimale d'un mois ; l'octroi de la prestation est de ce fait suspendue en faveur de l'autre parent pendant ladite période. Cependant, la possibilité de jouissance conjointe pour les deux parents à temps partiel, de manière simultanée, afin de favoriser le partage des responsabilités et l'égalité des chances n'est malheureusement pas admise.

B - Niveau de réduction du temps de travail

Selon l'article 37.6 ET et l'article 4 RD 1148/2011, le pourcentage minimal de réduction du temps de travail sera d'au moins 50% de sa durée⁹, de sorte que pour une réduction inférieure à la moitié, il faut avoir recours à la formule générale de réduction du temps de travail¹⁰. Ce pourcentage concernera « un emploi à temps plein comparable » ou une semaine de travail de quarante heures « dans le cas de personnes travaillant à leur compte et d'employés de maison ayant un travail discontinu ». En l'absence d'un travail à temps plein comparable et de définition par une convention collective d'un temps de travail maximum, il faudra partir du principe que l'on applique également la durée de travail légale de quarante heures maximum¹¹.

Comme la jurisprudence a eu l'occasion de le préciser, ce niveau de réduction de la durée du travail « se calcule sans tenir compte des autres réductions du temps de travail dont les travailleurs peuvent bénéficier, le cas échéant, pour des raisons liées à la garde légale d'enfants ou des soins aux membres de leur famille ou pour toute autre raison »¹².

En revanche, le législateur n'a pas fixé une réduction maximale de la durée du travail. Cependant, étant donné qu'il s'agit d'une réduction du temps de travail et non d'une suspension, la réduction ne peut, par conséquent, être supérieure à 99,99% du temps de travail du salarié à plein temps comparable¹³. Toutefois, « par convention collective, il est possible d'établir les conditions et circonstances dans lesquelles cette réduction du temps de travail peut être cumulée sous forme de jours complets »¹⁴.

Par conséquent, on peut convenir d'un cumul sous forme de jours complets et de périodes concrètes, non seulement par l'intermédiaire des conventions collectives mais également sous forme d'accords individuels¹⁵. L'admission de la possibilité de cumuler sur des jours donnés permet d'éviter les inconvénients liés à la limite maximale de la réduction, dans les cas où il est nécessaire de se déplacer pendant le traitement de l'enfant si l'hôpital se trouve dans une localité différente du lieu de résidence de la famille, ou dans des cas similaires.

Dans tous les cas, la réduction de l'horaire et la période d'application de la réduction du temps de travail reviennent au salarié, les divergences devant être résolues en vertu de l'article 139 de la loi 39/2011, du 10 octobre, sur la juridiction sociale.

9 En cas de réduction à un pourcentage inférieur à 50 %, la demande sera rejetée, comme le confirme la STSJ de Madrid 492/2012, le 12 décembre 2012, rec. n° 111/2012 [ROJ SJSO 53/2012].

10 J. F. Lousada Arochena, «Derechos vinculados al cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave», *Actualidad Laboral*, n°8, 2011, pág. 2.

11 L. Mella Méndez, «El cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: análisis crítico de la regulación laboral y de seguridad social», *op. cit.*, p. 94.

12 Jugement TSJ de Madrid 400/2014, du 9 mai 2014, rec. n° 1968/2013 [ROJ STSJ M 5320/2014].

13 STSJ des Iles Canaries, Tenerife 707/2013, 5 novembre 2013, rec. 473/2013 [ROJ STSJ ICAN 4495/2013].

14 STSJ des Iles Canaries, Tenerife 707/2013, 5 novembre 2013, rec. 473/2013 [ROJ STSJ ICAN 4495/2013].

15 L. Mella Méndez, «El cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave...», *cit.*, p. 94; J.F. Lousada Arochena, J.F., «Derechos vinculados al cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave», *op. cit.*, p. 2.

C- Critères objectifs de la réduction

1 - Les maladies graves comprises dans la liste réglementaire

La réduction du temps de travail doit être motivée par la nécessité de prendre soin d'un enfant atteint d'un cancer (tumeurs malignes, mélanomes ou carcinomes) ou d'une autre maladie « grave » incluse dans la liste jointe en annexe au RD 1148/2011. Ladite liste, malgré son caractère exhaustif est relativement large puisqu'elle contient jusqu'à 109 maladies, qui sont regroupées en fonction des différentes spécialités (oncologie, hématologie, erreurs innées du métabolisme, allergies et immunologie, psychiatrie, neurologie, cardiologie, appareil respiratoire, appareil digestif, néphrologie, rhumatologie, chirurgie, soins palliatifs, néonatalogie, maladies infectieuses et endocrinologie). En outre, certaines des pathologies sont définies de manière générique, ce qui laisse une certaine marge pour pouvoir considérer qu'elles peuvent inclure d'autres maladies similaires, comme c'est le cas, par exemple, lorsque l'on parle des « autres néoplasies graves », des « autres maladies néphrologiques graves », etc.¹⁶.

2 - La nécessité d'une hospitalisation préalable de longue durée

Pour obtenir la prestation, une hospitalisation préalable de longue durée est également une condition obligatoire. Cette hospitalisation peut survenir à l'origine de la maladie et il n'est pas nécessaire qu'elle se reproduise ou se poursuive après la demande de la prestation, si la nécessité d'un traitement continu et de soins directs, continus et permanents en raison de la maladie persiste. En outre, la poursuite du traitement médical ou des soins apportés à l'enfant à domicile, à l'issue du diagnostic et de l'hospitalisation pour maladie grave, sont également considérés comme une hospitalisation de longue durée.

3 - La nécessité de soins directs, continus et permanents

Les soins nécessaires à l'enfant doivent être directs, continus et permanents, sans que le bénéficiaire ne soit nécessairement celui qui les dispense exclusivement ou à tout moment. Cette dernière considération vient du fait que la réglementation reconnaît comme situation protégée la réduction du temps de travail sans exiger que le bénéficiaire cesse de travailler. Par conséquent, l'assistance apportée à un enfant ayant un degré de dépendance sévère, Grade III, Niveau 1, dans l'établissement où il se rend quotidiennement de 9 heures 15 à 17 heures, « ne correspond pas à une scolarisation normale mais constitue une aide spécifique ou un temps de repos pour les parents en ce qui concerne les soins continus à domicile que requiert l'enfant, de sorte que si cette possibilité n'existait pas, une réduction du temps de travail ne suffirait pas aux parents et l'un d'entre eux, au moins, devrait abandonner son activité salariée, ce que cette prestation a précisément pour but d'éviter »¹⁷.

Dans le même esprit, il a été précisé que « cela ne doit pas être préjudiciable à la scolarisation de l'enfant, de sorte qu'elle soit la plus normale possible, avec six heures de présence par jour et que, même pendant cette période, les soins directs soient dispensés par l'enseignant volontairement (...). Ce qui est décisif c'est le fait que l'enfant nécessite ce type

16 L. Mella Méndez, «El cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave...», *op. cit.*, p. 99.

17 STSJ d'Aragon 503/2013, 30 octobre 2014, rec. n°436/2013 [ROJ STSJ AR 1215/2013], confirmé par STS 568/2016, du 28 juin 2016, dicté RCU 80/2015 [ROJ STS 3617/2016], contre (la STSJ de Cantabrie 792/2014, du 11 novembre 2014, rec. n° 625/2014, [ROJ STSJ CANT 1132/2014].

de soins 24 heures sur 24 et que si, à l'école, ils peuvent être dispensés par l'enseignant, le reste du temps, une autre personne doit s'en acquitter »¹⁸.

En revanche, malgré l'indubitable gravité de la maladie oncologique subie et la dépendance qu'elle suppose, le jugement du TSJ d'Andalousie, à Malaga, le 22 mai 2014 (rec. 329/2014)¹⁹, a refusé l'octroi de la prestation car il a considéré que la fourniture de soins directs et permanents à domicile de la part de la mère, n'était pas nécessaire puisque le malade ne suivait pas un traitement actif et qu'il avait été reconnu comme ayant un statut de dépendance modérée de degré I, niveau 1 ; ce qui signifie un degré minime et n'implique pas la nécessité de soins et d'une assistance permanente, tout au long de la journée. Enfin, ce critère de la nécessité d'une hospitalisation et de soins directs, continus et permanents a conduit au refus de reconnaître l'octroi de la prestation dans le cas d'enfants atteints de diabète²⁰.

4 - La nécessité d'un rapport du service de santé publique

La reconnaissance de la maladie grave (comprise dans la liste légale) dont souffre l'enfant ainsi que la nécessité de fournir des soins directs, continus et permanents à l'enfant pendant la période d'hospitalisation et la poursuite du traitement de la maladie doit, dans tous les cas, faire l'objet d'une attestation officielle découlant d'un rapport des services de santé publique ou d'un organe administratif de la Communauté Autonome concernée, responsable de la prise en charge de l'enfant à l'origine, ainsi que de la prorogation de cette prise en charge ou de sa résiliation. Ce rapport du médecin de santé publique est exigé y compris dans les cas où le diagnostic de la maladie a été effectué par des services de santé privés, le médecin du centre de santé privé devant également remplir l'attestation en question (art. 190, second alinéa LGSS).

II - La prestation sociale

Bien que l'exercice de ce droit implique une perte proportionnelle de salaire, le salarié doit recevoir de la sécurité sociale une prestation contributive calculée en fonction de son assiette de cotisation. On analysera les conditions requises pour être bénéficiaire de cette allocation (A), son contenu (B), ainsi que la durée de versement (C).

A - Bénéficiaires

Les bénéficiaires sont les travailleurs salariés ou indépendants et assimilés, des deux sexes, qui diminuent leur temps de travail d'au moins 50%, à condition : 1) qu'ils soient affiliés et aient cotisé à l'un des régimes du système de sécurité sociale ; 2) qu'ils puissent justifier de la période de cotisation exigée pour l'allocation de maternité (art. 191 LGSS)²¹.

18 STSJ de Murcie 955/2014, du 24 novembre 2014, rec. n° 507/2014 (ROJ STSJ MU 2992/2014).

19 STSJ d'Andalousie, Malaga, 787/2014, rec. n° 329/2014 (ROJ AND 4311/2014).

20 STSJ de Catalogne 466/2014 du 22 janvier 2014, rec. n° 4826/2013 (ROJ STSJ CAT 537/2014); STSJ Castille et Léon/Valladolid 1216/2013, 6 mars 2013, rec. n° 150/2013 (ROJ STSJ CL 1216/2013).

21 Aucune durée minimale n'est exigée pour les moins de 21 ans. Si le salarié a plus de 21 ans et moins de 26 ans à la date de début de la réduction du temps de travail, il devra prouver qu'il a cotisé pendant 90 jours au cours des 7 dernières années ou cotisé 180 jours tout au long de sa vie active. S'il a 26 ans révolus, la durée minimale de cotisation exigée est de 180 jours au cours des 7 années précédant immédiatement la date de début de la réduction du temps de travail ou 360 jours de cotisation tout au long de sa vie active.

En accord avec la première disposition, au sein de chaque foyer, les deux parents (biologiques, adoptifs ou d'accueil) doivent prouver qu'ils sont affiliés et inscrits à un régime public de sécurité sociale. Selon l'interprétation qui en est faite, la clause analysée exige que « les deux parents exercent une activité professionnelle au sens juridique du terme et avec l'assiduité exigée et requise dans toute activité professionnelle »²².

Toutefois, préconisant une interprétation cohérente des règles, il a été estimé que l'expiration du contrat de travail de la mère ne devait pas impliquer celle de la prestation, la nécessité des soins à donner à son enfant ayant été justifiée ainsi que l'impossibilité de le faire pour la mère, dont la cessation du contrat de travail avait été motivée par le fait qu'elle avait été déclarée en invalidité permanente absolue à la suite d'une maladie grave²³.

En revanche, en vertu de l'article 7.1 RD 1148/2011 – qui prévoit la suspension de la prestation lorsque la réduction du temps de travail pour prendre soin d'enfants atteints de cancer ou d'une autre maladie grave coïncide avec une cause de suspension du contrat de travail et, spécifiquement, avec des situations d'incapacité temporaire, de congé de maternité ou de paternité et dans les cas de congé pathologique survenant pendant la grossesse (*supuestos de riesgo durante el embarazo*) ou pendant l'allaitement maternel (*supuestos de riesgo durante la lactancia natural*) – l'octroi de la prestation a été refusé en raison du congé maternité de la mère étant donnée la suspension de son contrat, en vertu de l'article 45.1.d) ET²⁴.

Cependant, la même disposition, au paragraphe 2a) dispose que quand, pour des raisons de santé, la personne qui prenait habituellement soin de l'enfant ne peut plus s'en occuper et se trouve en situation d'incapacité temporaire ou en période de congé obligatoire de maternité pour la naissance d'un autre enfant, il est possible d'accorder une nouvelle prestation pour les soins des enfants à l'autre parent biologique, adoptif ou d'accueil, à condition qu'il remplisse les conditions pour prétendre à cette prestation.

D'autre part, l'évaluation de l'éligibilité simultanée aux prestations de la sécurité sociale des deux parents présente certaines incertitudes en matière d'interprétation, quant au traitement du foyer dans le cas d'un divorce ou d'une séparation des parents. A ce sujet, il convient d'évoquer deux positions rencontrées dans la jurisprudence (sans que la Cour suprême n'ait, pour l'heure, eu l'occasion de proposer une position unifiée sur la question).

Ainsi, d'une part, une tendance à favoriser une interprétation plus souple, bien que minoritaire, établit que dans les cas de séparation, de divorce ou d'annulation du mariage, il convient de considérer que le foyer n'est pas constitué par les deux parents et l'enfant mais, par l'enfant et l'un des parents (foyer monoparental). Il a ainsi pu être jugé qu'« étant donné que la bénéficiaire est la mère, à laquelle ont été accordées la garde et la responsabilité de l'enfant, le montant de la subvention ne peut être conditionné par les cotisations de l'ex-époux qui n'a pas la charge de l'enfant »²⁵.

Cependant, le courant majoritaire considère que la réglementation de la prestation ne permet pas d'exclure du foyer, en matière de prestations, le parent séparé (ou divorcé) parce que la prestation a pour but de faciliter les soins à l'enfant malade pour les parents qui travaillent, en leur accordant une prestation pour compenser la perte de salaire résultant de la réduction du temps de travail que l'un ou l'autre doit demander afin de pouvoir prodiguer ces soins à l'enfant.

22 STSJ de Murcie 955/2014, du 24 novembre 2014, rec. n° 507/2014 (ROJ STSJ MU 2992/2014).

23 STSJ d'Andalousie, Malaga 1819/2014, du 11 décembre 2014, rec. n° 1362/2014 (ROJ 10586/2014).

24 STSJ de Madrid 7/2013, du 9 janvier 2013, rec. n° 264/2012 (ROJ SJSO 2/2013).

25 STSJ de Madrid 682/2013, du 26 novembre 2013, rec. n° 794/2013 (ROJ STSJ M 16811/2013).

Par conséquent, si l'un des parents ne travaille pas, la disposition légale suppose qu'il peut s'occuper du malade, indépendamment du fait que le parent s'occupant de l'enfant soit ou non le parent qui en a la garde en cas de séparation ou de divorce. De fait, le RD 1148/2011 prévoit l'hypothèse d'une situation de séparation ou de divorce mais seulement pour établir les règles en vue de la reconnaissance du statut de bénéficiaire de l'un ou l'autre des parents, si les deux personnes y ont droit.

En définitive, « dans les cas de séparation et de divorce également, la prestation est conditionnée au fait que les deux parents travaillent, avec la possibilité que l'un des parents ait la garde et la responsabilité de l'enfant et, cependant, la possibilité que l'autre parent soit celui qui dispense des soins à l'enfant malade »²⁶.

B - Contenu

Bien qu'il s'agisse d'une prestation découlant de risques communs, elle est constituée d'une allocation équivalent à 100 % de l'assiette réglementaire identique à celle établie pour l'incapacité temporaire, découlant des risques professionnels, et en proportion de la réduction du temps de travail (art. 6.1 du RD 1148/2011). La prestation est calculée en prenant en compte l'assiette réglementaire correspondant à une journée de travail complète, et ce bien que le bénéficiaire ait été, au cours du mois précédant le début de la réduction du temps de travail pour les soins dispensés à son enfant malade du cancer, en situation de réduction du temps de travail pour la garde d'un enfant handicapé²⁷.

D'autre part, afin d'éviter que l'exercice de ce droit de cumul affecte les futures prestations de sécurité sociale des intéressés, l'article 237.3 LGSS prévoit que le calcul des cotisations versées pendant les périodes de réduction du temps de travail pour soins aux enfants atteints de cancer ou d'une autre maladie grave équivaut à 100 % du montant qui aurait été perçu en cas de maintien du temps de travail sans cette réduction, « aux fins des prestations de retraite, d'invalidité permanente, de mort et de subsistance, de maternité et de paternité, de congé pathologique pendant la grossesse ou l'allaitement maternel et d'invalidité temporaire ».

C - Durée de paiement

La prestation est due à compter du premier jour de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, à condition que la demande soit adressée dans un délai de trois mois après le début de la réduction du temps de travail (art. 7 RD 1148/2011).

L'allocation est versée pendant une durée initiale d'un mois, renouvelable pour deux périodes de deux mois, ou pour une durée inférieure, indiquée dans le rapport médical, correspondant, à la période où sont nécessaires les soins directs, continus et permanents.

Le versement de l'allocation est suspendu pendant les périodes de congé de maternité et de paternité, de congé pathologique survenant pendant la grossesse ou l'allaitement maternel et, en général, quand la situation protégée par cette prestation coïncide avec une autre cause de suspension du contrat de travail; excepté dans le cas où, pour des raisons de santé, la personne qui a la charge de l'enfant ne peut pas s'en occuper et se trouve en situation d'incapacité temporaire ou dans une période de congé obligatoire de maternité en raison de la

26 STSJ d'Aragon 449/2012, 18 juillet 2012, rec. n° 412/2012 (ROJ STSJ 1042/2012); STSJ des Iles Canaries, Santa Cruz de Tenerife 707/2013, du 5 novembre 2013, rec. n° 473/2013 (ROJ STSJ ICAN 4495/2013).

27 STSJ de Madrid 400/2014, 9 mai 2014, rec. n° 1968/2013 (ROJ STSJ M 5320/2014).

naissance d'un autre enfant, auquel cas, une autre prestation pourra être accordée à l'autre parent biologique, adoptif ou d'accueil, s'il remplit les conditions requises.

Le droit à l'allocation prend fin dans les cas suivants :

- 1) Retour au travail à temps complet ou reprise complète de l'activité,
- 2) Absence de nécessité de soins directs, continus et permanents en faveur de l'enfant, en raison de l'amélioration de son état de santé ou d'un bulletin médical de guérison, conformément au rapport du médecin praticien des services publics de santé. Toutefois, il convient de noter, qu'une fois la prestation accordée, le refus de la renouveler sur la base d'un tel motif « exige un changement sur la nécessité de ce type de soins, étayée par le même praticien »²⁸.

C'est la raison pour laquelle il a été considéré que la mutuelle refusait à tort une onzième prorogation de l'allocation, dès lors qu'elle basait sa décision sur le fait que « le traitement prévu pour la jeune fille ne comprend pas d'hospitalisation ni de séjour à domicile pendant de longues périodes de temps », sans que cette conclusion ne soit étayée par un rapport des services publics de santé indiquant une amélioration de l'état de l'enfant et de l'absence de nécessité de ce type de soins²⁹.

- 3) Lorsque l'un des parents biologiques, adoptifs ou d'accueil de l'enfant cesse son activité professionnelle, sans préjudice du fait que, s'il la reprend, une nouvelle prestation peut être accordée si la personne bénéficiaire peut prouver qu'elle remplit les conditions requises et à condition que l'enfant ait toujours besoin de soins directs, continus et permanents,

- 4) Lorsque l'enfant atteint son dix-huitième anniversaire,
- 5) Lors du décès de l'enfant,
- 6) Lors du décès de la personne bénéficiaire de l'allocation.

À tout moment, l'entité gestionnaire ou la mutuelle responsable peut mener les actions nécessaires afin de vérifier que les personnes bénéficiant de la prestation continuent à remplir les conditions requises pour y être éligibles.

Enfin, il a été précisé que la mutuelle ne peut mettre fin à la prestation qu'elle a préalablement accordée en invoquant le fait que la maladie n'apparaît pas sur la liste « *numerus clausus* » de l'Annexe réglementaire, dans la mesure où cette cause ne figure pas à l'article 7 du RD 1148/2011; de sorte que sa décision ne pourrait se baser que sur une erreur initiale de l'organisme. Dans ce cas, l'examen des actes déclaratifs des droits exigerait de recourir à la procédure prévue à l'article 146 de la loi sur la juridiction sociale³⁰.

28 STSJ du Pays Basque 2420/2014, du 9 décembre 2014, rec. n° 2215/2014 (ROJ STSJJPV 3746/20149).

29 STSJ du Pays Basque 2420/2014, du 9 décembre 2014, rec. n° 2215/2014 (ROJ STSJJPV 3746/20149) et Jugement 341/2014, Tribunal du Social, n° 3 Almeria, du 9 juillet 2014, rec. n° 304/2014 (ROJ SJSO 67/2014)

30 STSJ des Asturies 538/2015, du 20 mars 2015, rec. n° 427/2015 (ROJ STSJAS 726/2015).

III - Conclusion

Au cours de ces dernières décennies, d'importantes avancées législatives sont survenues en Espagne, en matière de conciliation vie familiale/vie professionnelle. En dépit de ces améliorations, les familles rencontrent encore des difficultés non négligeables pour parvenir à concilier leur emploi et leur vie de famille. En outre, les systèmes de protection sociale n'ont pas non plus résolu les besoins des familles en matière de couverture économique, comme le démontre le manque absolu de financement des congés pour convenance personnelle, la perte de salaire proportionnelle dans les cas de réduction du temps de travail pour cause de garde légale et la rareté des services publics de soins à destination des personnes à charge.

L'une des principales difficultés de la conciliation se présente dans le cas de maladie des enfants à charge³¹. Pour l'instant, l'absence d'un congé professionnel pour les soins aux enfants atteints de maladies ordinaires, même sans solde, constitue une carence importante à laquelle il faudrait remédier. Pour sa part, l'attribution du droit à une réduction du temps de travail pour prendre soin des enfants atteints de cancer ou d'autres maladies graves s'efforce de fournir une solution afin d'adapter le temps de travail des parents lorsque se présentent des besoins exceptionnels liés à la détérioration de la santé des enfants à charge.

Cette situation n'est pas prévue par la loi relative à la dépendance, puisque celle-ci ne concerne que les situations ayant un caractère permanent ou des handicaps détectés dès la naissance, alors que la prestation analysée ici a pour but de répondre à des besoins imprévus de soins complexes et extraordinaires en raison de maladies graves mais probablement temporaires³². Par conséquent, le droit pour les pères et mères ayant des enfants à charge de disposer d'une réduction du temps de travail faisant l'objet d'une indemnisation sous forme de prestation de sécurité sociale, suppose une avancée incontestable du système de protection sociale.

Pendant, la réglementation en vigueur souffre d'une rigidité excessive sur divers aspects qu'il conviendrait de corriger. Il semble évident qu'il est nécessaire de disposer d'un régime plus souple sur la possibilité d'une jouissance partagée et celle relative à la modification des pourcentages de réduction du temps de travail en fonction des besoins.

Ainsi, en premier lieu, afin de favoriser l'égalité des chances et le partage des responsabilités, il faudrait admettre la possibilité pour les deux parents de pouvoir jouir à temps partiel, de façon simultanée ou successive, de cette prestation. Dans tous les cas, la possibilité d'une jouissance simultanée devrait être la règle lorsque, dans la même famille, il y a plus d'un enfant atteint d'un cancer ou d'une autre maladie grave et nécessitant des soins directs, continus et permanents.

31 C. Tobío Soler, *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*, Madrid, Cátedra, 2005, p. 30.

32 D. Carrillo Márquez et al., *Estudio sobre el cuidado de menores con enfermedad grave: una propuesta normativa*, op. cit., p. 24.

En second lieu, la durée minimale et maximale de la réduction du temps de travail ne devrait pas être fixée au préalable par la réglementation mais dépendre, dans tous les cas, du rapport médical du praticien. En troisième lieu, il serait souhaitable de prévoir la jouissance à temps plein, comme la suspension du contrat de travail, d'une manière générale, en s'inspirant du modèle français ou, au moins, dans les familles monoparentales, ou encore dans les cas où les soins ne peuvent être prodigués que par l'un des deux parents en raison de l'impossibilité, pour l'autre parent, pour cause de maladie ou d'incapacité qui l'empêche également de travailler. Enfin, dans les cas où la garde légale repose sur un seul des parents ou en cas de mauvais traitements, il ne devrait pas être exigé que les deux parents travaillent.

BELÉN GARCÍA ROMERO

Professeure de Droit du travail et de la Sécurité sociale (Universidad de Murcia, Espagne)

Thèmes de recherche : Sécurité sociale, action de protection, structure du système, régime général et régimes spéciaux, prestations non-contributives, assistance sociale et revenu minimum d'insertion, droit collectif, succession des entreprises, télétravail, agences de travail temporaire, conciliation et égalité des sexes.

Parmi ses publications :

~ «Medidas de Seguridad Social en respuesta a los retos que plantean las responsabilidades familiares: fomento de la natalidad, conciliación e igualdad de género prestacional», *Revista de Derecho social*, ISSN 1138-8692, N° 74, 2016, págs. 113-138.

~ «Protección por desempleo y medidas de inserción de desempleados de larga duración», *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, N° 401-402, 2016, págs. 101-136.



Les manuscrits soumis pour publication dans la **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour le premier numéro de la Revue) et avant le **1^{er} 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 31st, 2017**. Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at 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

Pour abonnement institutionnel,
contacter Érudit.

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

www.riir.ulaval.ca

RI/IR ONLINE

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

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

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

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

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

