

2019/1

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

ÉTUDES

DIALOGUE SOCIAL ET DÉMOCRATIE EN TUNISIE DANS UN CONTEXTE DE TRANSITION
NOURI MZID

LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE ET DE LA
SOCIÉTÉ EN DROIT BELGE
FILIP DORSSEMONT, AURIANE LAMINE

INERTIES ET TRANSFORMATIONS DU DROIT DE GRÈVE DANS L'ESPAGNE
CONTEMPORAINE
JOSEFA DOLORES RUIZ RESA

LE DROIT DU TRAVAIL SOUS LE RÉGIME TRUMP : EST-IL « POPULISTE » ?
MATTHEW FINKIN

LE PRINCIPE DE DILIGENCE DANS LA PROCÉDURE JUDICIAIRE SOCIALE EN ALGÉRIE
CHAKIB BOUKLI-HACÈNE

L'ARRÊT MALADIE, MOTIF DE LICENCIEMENT EN DROIT CHYPRIOTE
MATINA YANNAKOUROU

PROTECTION ET DROITS LIÉS À LA GROSSESSE ET À LA MATERNITÉ EN DROIT DE L'UE
SUSANNE BURRI

LE TRAVAIL AUTONOME ÉCONOMIQUEMENT DÉPENDANT EN ESPAGNE
ESTHER GUERRERO VIZUETE

L'ÉVOLUTION DU POUVOIR DE LICENCIEMENT SANS PRÉAVIS DE L'EMPLOYEUR : DE
L'ANGLETERRE MÉDIÉVALE AUX COLONIES AUSTRALIENNES
VICTORIA LAMBROPOULOS

LES SANCTIONS DU LICENCIEMENT ILLÉGITIME EN FRANCE ET EN ITALIE : DES
DROITS SÉCURISÉS OU INCITATIFS AUX LICENCIEMENTS ?
ANDREA ALLAMPRESE ET RAPHAEL DALMASSO

LES DÉFIS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE MEXICAINE FACE AUX CATASTROPHES
SOCIO-NATURELLES
GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : AFRIQUE DU SUD / ALGÉRIE - **AMÉRIQUES** : ARGENTINE / BRÉSIL /
CANADA / ETATS-UNIS / PÉROU - **ASIE-OCÉANIE** : AUSTRALIE / JAPON -
EUROPE : ESPAGNE / FÉDÉRATION DE RUSSIE / FRANCE / GRÈCE / ITALIE / PAYS-BAS /
ROUMANIE / ROYAUME-UNI / SERBIE / SUISSE / TURQUIE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Membres du Conseil scientifique :

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

Directrice de la publication :

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

Secrétaire de rédaction :

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

Mise en page :

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

Membres du Comité éditorial :

Philippe Auvergnon (CNRS - Université de Bordeaux - France), Adrián O. Goldin (Université de San Andres et Université de Buenos Aires - Argentine), Eri Kasagi (CNRS - Université de Bordeaux - France), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell - États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Stefania Scarponi (Université de Trento - Italie), Yuki Sekine (Université de Kobé - Japon), Achim Seifert (Université Friedrich Schiller de Jena - Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales :

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

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

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

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

REVUE

2019/1

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

ÉTUDES

- p. 6 NOURI MZID**
Dialogue social et démocratie en Tunisie dans un contexte de transition
- p. 18 FILIP DORSEMONT ET AURIANE LAMINE**
La participation des travailleurs au niveau de l'entreprise et de la société en droit belge
- p. 40 JOSEFA DOLORES RUIZ RESA**
Inerties et transformations du droit de grève dans l'Espagne contemporaine
- p. 52 MATTHEW FINKIN**
Le droit du travail sous le régime Trump : Est-il « populiste »?
- p. 62 CHAKIB BOUKLI-HACÈNE**
Le principe de diligence dans la procédure judiciaire sociale en Algérie
- p. 74 MATINA YANNAKOUROU**
L'arrêt maladie, motif de licenciement en droit chypriote
- p. 88 SUSANNE BURRI**
Protection et droits liés à la grossesse et à la maternité en droit de l'UE
- p. 98 ESTHER GUERRERO VIZUETE**
Le travail autonome économiquement dépendant en Espagne
- p. 110 VICTORIA LAMBROPOULOS**
L'évolution du pouvoir de licenciement sans préavis de l'employeur : de l'Angleterre médiévale aux colonies australiennes
- p. 136 ANDREA ALLAMPRESE ET RAPHAEL DALMASSO**
Les sanctions du licenciement illégitime en France et en Italie : des droits sécurisés ou incitatifs aux licenciements ?
- p. 154 GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ**
Les défis de la sécurité sociale mexicaine face aux catastrophes socio-naturelles

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

- p. 169 **AFRIQUE DU SUD** AVINASH GOVINDJEE, *Université Nelson Mandela*
p. 172 **ALGÉRIE** CHAKIB BOUKLI-HACENE, *Université de Saïda*

AMÉRIQUES

- p. 176 **ARGENTINE** DIEGO MARCELO LEDESMA ITURBIDE,
Université de Buenos Aires
p. 180 **BRÉSIL** JULIANO BARRA, *Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne*
p. 182 **BRÉSIL** SIDNEI MACHADO, *Université fédérale de Paraná*
p. 184 **CANADA** GILLES TRUDEAU, *Université de Montréal*
p. 188 **ETATS-UNIS** RISA L. LIEBERWITZ, *Université de Cornell,*
École des relations industrielles et du travail
p. 190 **PÉROU** MARIA KATIA GARCIA LANDABURU,
Université pontificale catholique du Pérou

ASIE - OCÉANIE

- p. 194 **AUSTRALIE** TAMARA WALSH, *Université du Queensland*
p. 198 **JAPON** ERI KASAGI, *Université de Bordeaux*
HITOMI NAGANO, *Université de Sophia*

EUROPE

- p. 202 **ESPAGNE** JOSÉ LUIS GIL Y GIL, *Université d'Alcalá*
p. 206 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** ELENA SEREBRYAKOVA, *Université nationale
de recherche « École des hautes études en sciences économiques »*
p. 210 **FRANCE** MARION GALY, *Université Bretagne Sud*
p. 214 **FRANCE** JEAN-PIERRE LABORDE, *Université de Bordeaux*
p. 218 **GRÈCE** COSTAS PAPADIMITRIOU, *Université Nationale et
Kapodistriaque d'Athènes*
p. 222 **ITALIE** SYLVAIN NADALET, *Université de Vérone*
p. 226 **PAYS-BAS** NICOLA GUNDT, *Université de Maastricht*
p. 230 **ROUMANIE** FELICIA ROSIORU, *Université Babes-Bolyai de Cluj-Napoca*
p. 234 **ROYAUME-UNI** JO CARBY-HALL, *UNIVERSITÉ DE HULL*
p. 238 **SERBIE** LJUBINKA KOVAČEVIĆ, *Université de Belgrade*
p. 242 **SUISSE** ANNE-SYLVIE DUPONT, *Universités de Neuchâtel et Genève*
p. 246 **TURQUIE** MELDA SUR, *Université Dokuz-Eylül*

Cher(e)s lecteurs (trices), chers auteur(e)s,

Nous dédions ce numéro à la mémoire de Sandrine Laviolette, Ingénieure d'études à l'Université de Bordeaux et rédactrice en chef de la Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale grâce à laquelle cette Revue a pu évoluer et devenir ce qu'elle est à ce jour. Sandrine Laviolette nous a laissé en héritage les liens d'une exceptionnelle qualité qu'elle avait tissés avec chaque auteur et chaque correspondant de la Revue, ce qui nous porte à poursuivre l'œuvre déjà accomplie.

Isabelle Daugareilh

ÉTUDES



PROTECTION ET DROITS LIÉS À LA GROSSESSE ET À LA MATERNITÉ EN DROIT DE L'UE



RÉSUMÉ

La Cour de Justice a dès 1990 fermement établi le principe de non-discrimination fondée sur le sexe en relation aux femmes enceintes dans l'accès à l'emploi, les conditions de travail et le licenciement. Des obligations spécifiques reposent sur les États membres et les employeurs depuis l'adoption de la directive 92/85, qui n'a pas été amendée depuis. La jurisprudence de la Cour a considérablement renforcé la protection contre un refus d'embauche ou un licenciement liés à la grossesse. Cet article propose un court aperçu de la législation de l'UE dans ce domaine et une analyse de la jurisprudence de la Cour sur la protection et les droits liés à la grossesse et la maternité.

MOTS CLÉS : *Discriminations fondées sur le sexe, grossesse, maternité, droit de l'UE, jurisprudence de la CJUE.*

ABSTRACT

The European Court of Justice has since 1990 firmly established the principle of non-discrimination on the ground of sex in relation to pregnant women in the access to employment, working conditions and dismissal. Specific obligations apply to member states and employers since directive 92/85 entered into force, which has not been amended since. The case of the Court has significantly enhanced the protection against a refusal to enroll or a dismissal linked to pregnancy. This contribution offers a short overview of the relevant EU legislation and an analysis of the case law of the Court on the protection and rights in relation to pregnancy and maternity.

KEYWORDS : *Sex Discrimination, Pregnancy, Maternity, EU Law, CJEU Case Law.*

La jurisprudence de la Cour de Justice concernant l'interdiction de discrimination directe fondée sur le sexe a depuis 1990 contribué à protéger les femmes participant au marché du travail en particulier contre un refus d'embauche, des conditions de travail désavantageuses et des licenciements liés à la grossesse et/ou la maternité dans les secteurs public et privé¹. Depuis la mise en œuvre de la directive 92/85 visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, des protections et droits spécifiques existent en plus dans ce domaine². Une modification de cette directive a été proposée en 2008, incluant entre autre un droit à un congé de maternité de 18 semaines entièrement rémunéré au lieu des 14 semaines existantes à un salaire réduit³. De longues négociations n'ayant pas abouti, la Commission a retiré cette proposition de directive en juillet 2015⁴. En relation à la grossesse, l'accouchement et l'allaitement, c'est donc toujours la directive de 1992 qui indique le minimum de protections et de droits requis au niveau national. La Cour de Justice a souvent été invitée à interpréter le droit de l'UE en réponse à des questions préjudicielles de juges nationaux des États membres en relation à la grossesse et la maternité. Certains aspects de la jurisprudence de la Cour ont été incorporés dans la directive refonte 2006/54 - qui a remplacé la directive 76/207 - relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail⁵.

Parallèlement, la conciliation de la vie professionnelle, familiale et privée fit l'objet d'une directive mettant en œuvre un accord entre les partenaires sociaux européens sur

1 Cette jurisprudence concerne en premier lieu l'interprétation de l'article 119 CEE (141 CE, 157 TFUE) sur l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et féminins et la Directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, *JO L 039 du 14.02.1976*, p. 40.

2 Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE), *JO L 348, 28.11.1992*, p. 1.

3 COM (2008) 637.

4 Commission européenne, - Communiqué de presse, *Faciliter la vie des parents : la Commission retire sa proposition en attente sur le congé de maternité et ouvre la voie à une nouvelle approche*, Bruxelles, 1^{er} juillet 2015, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-5287_fr.htm.

5 Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), *JO L 204 du 26.7.2006*, p. 23.

le congé parental en 1996.⁶ Cette directive, remplacée par la Directive 2010/18⁷ sera probablement de nouveau remplacée dans un proche avenir. En effet, en janvier 2019, un accord provisoire a été conclu entre le Parlement européen et le Conseil sur la proposition de directive de la Commission concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants⁸.

La présente contribution propose une analyse de la jurisprudence de la Cour sur la protection des femmes liée à la grossesse et la maternité, ainsi que les droits spécifiques des femmes salariées liés à la naissance de leur(s) enfant(s). On donnera d'abord un aperçu de la législation de l'UE dans ce domaine (I)⁹. Ces normes garantissent une protection minimale; les États membres sont libres d'adopter des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Mais l'interprétation de la Cour de Justice doit être prise en compte au niveau national par le législateur, les juges, les organes de mise en œuvre du droit de l'UE, les partenaires sociaux et les employeurs. Il est donc utile de rappeler ces obligations, ainsi que leur champ d'application. Le but de cette contribution est de présenter les normes minimales les plus importantes dans ce domaine sans toutefois commenter en détail tous les arrêts de la Cour de Justice de l'UE pertinents¹⁰.

I - LA LÉGISLATION

L'article 157 TFUE consacre le principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes et peut être invoqué au niveau national non seulement dans des litiges entre (un organe de) l'Etat, mais également entre particuliers¹¹. Cet article interdit les discriminations

6 Directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, *JO L 145 du 19.6.1996*, p. 4.

7 Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE), *JO L 68 du 18.3.2010*, p. 13.

Voir S. Burri, « La conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale. L'approche juridique de l'Union européenne », *Revue de l'OFCE*, 2010, n° 114, p. 213.

8 Commission européenne, déclaration, 24 janvier 2019, http://europa.eu/rapid/press-release-STATEMENT-19-424_fr.htm et Proposition de Directive du Parlement européen et du Conseil concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, Bruxelles, le 26.4.2017 COM(2017) 253 final 2017/0085 (COD), https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:84205176-2b39-11e7-9412-01aa75ed71a1.0003.02/DOC_1&format=PDF. Voir S. Burri, « The EU Proposal on Work-Life Balance and its Potential Impact in the Netherlands », in J. Picht, Kristina Koldinská (dir.), *Labour Law and Social Protection in a Globalized World - Changing Realities in Selected Areas of Law and Policy*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2018, p. 305.

9 Cette contribution ne concerne ni la sécurité sociale (Directive 79/7), ni les travailleurs indépendants (Directive 2010/41), ni les services (Directive 2004/113). Voir pour un aperçu général, S. Burri, *EU Gender equality law - update 2018*, European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, European Commission, novembre 2018, <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4767-eu-gender-equality-law-update-2018-pdf-444-kb>.

10 Jusqu'au 1^{er} février 2019.

11 Depuis le 8 avril 1976 (CJUE 8 avril 1976, C-43/75, (*Defrenne II*), ECLI:EU:C:1976:56). Voir aussi l'article 4 de la Directive 2006/54.

directes fondées sur le sexe¹² - par exemple un désavantage lié à la grossesse ou à un congé de maternité¹³ - et les discriminations indirectes. Ceci pourrait par exemple être le cas si beaucoup plus de femmes que d'hommes en congé parental subissaient des désavantages liés à ce congé suite à un critère, une mesure ou une pratique neutre par rapport au sexe. Une telle mesure est interdite si elle ne peut être objectivement justifiée par un but légitime et des moyens appropriés et nécessaires pour atteindre ce but¹⁴.

La directive 2006/54 interdit les discriminations fondées sur le sexe en particulier dans l'accès à l'emploi, la formation professionnelle, la promotion, les conditions d'emploi ainsi que le licenciement (article 14). L'interdiction porte sur les discriminations directes et indirectes ainsi que sur le harcèlement lié au sexe et le harcèlement sexuel, concepts qui sont définis dans la directive (article 2 :1). L'injonction de pratiquer à l'encontre de personnes une telle discrimination est également interdite (article 2 :2b). Ceci pourrait par exemple être le cas d'un employeur exigeant d'une agence temporaire de ne pas proposer une femme enceinte pour remplir temporairement certaines tâches administratives qu'elle serait apte à remplir. Explicitement proscrit est tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité dans le sens de la directive 92/85 (article 2 :2c). Une femme en congé de maternité a le droit, au terme de ce congé, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence (article 15). Des dispositions protectrices en relation à la grossesse et la maternité sont permises (article 28).

Des droits et obligations spécifiques liés à la grossesse et la maternité découlent de la directive 92/85. Cette directive s'applique aux travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes (article 2)¹⁵. La directive contient des lignes directrices pour protéger la santé de ces travailleuses. Ainsi, il est interdit de les exposer à des agents chimiques ou biologiques dangereux (articles 3-6) et le travail de nuit¹⁶ est interdit pendant la grossesse et une certaine période après l'accouchement (article 7). La Cour a dans deux arrêts jugé que l'article 19 de la directive 2006/54 sur la charge de la preuve s'applique à une situation dans laquelle une travailleuse allaitante conteste une décision relative à une évaluation des risques (exigée par l'article 4 :1 de la directive 92/85) devant une juridiction nationale ou toute autre instance compétente de l'État¹⁷. Le congé de maternité doit comprendre 14

12 Voir la définition de discrimination directe par exemple dans l'article 2:1a de la directive 2006/54.

13 Comme dans le cas d'une prime de Noël, lorsque l'employeur réduit proportionnellement la prestation en tenant compte de périodes de protection de la mère qui lui interdisent de travailler : arrêt du 21 octobre 1999, C-333/97 (*Lewen*), ECLI:EU:C:1999:512 (point 51).

14 Voir la définition de discrimination indirecte par exemple dans l'article 2 :1b de la directive 2006/54.

15 Voir sur la notion de travailleuse enceinte en particulier: l'arrêt du 26 février 2008, C-506/06, (*Mayr*), ECLI:EU:C:2008:119 et l'arrêt du 11 novembre 2010, C-232/09, (*Danosa*), ECLI :EU:C:2010:674.

16 Voir par exemple sur l'interprétation de la Cour des dispositions de la directive 76/207 (maintenant abrogée et remplacée par la Directive 2006/54) et le travail de nuit : arrêts de la Cour du 25 juillet 1991, C-345/89, (*Stoeckel*), ECLI:EU:C:1991:324; 3 février 1995, C-13/93, (*Minne*), ECLI:EU:C:1994:39; 5 mai 1994, C-421/92, (*Habermann-Beltermann*), ECLI:EU:C:1994:187; 13 mars 1997, C-197/96, (*Commission/France*), ECLI:EU:C:1997:155; 4 décembre 1997, C-207/96, (*Commission/Italie*), ECLI:EU:C:1997:583 et 19 septembre 2018, C-41/17, (*González Castro*), ECLI:EU:C:2018:736.

17 Arrêts du 19 octobre 2017, C-531/15, (*Otero Ramos*), ECLI:EU:C:2017:789 et 19 septembre 2018, C-41/17, (*González Castro*), ECLI:EU:C:2018:736.

semaines continues au moins, réparties avant et/ou après l'accouchement, dont au moins 2 semaines de congé de maternité obligatoire (article 8)¹⁸. Durant ce congé, il existe un droit à une rémunération ou une prestation adéquate, qui doit être au moins équivalente à la prestation qu'une travailleuse recevrait en cas d'interruption de ses activités pour des raisons liées à son état de santé (art. 11)¹⁹. L'article 10 interdit le licenciement depuis le début de la grossesse jusqu'à la fin du congé de maternité (dans le sens de l'article 8), sauf en cas d'exception non liés à la grossesse ou la maternité²⁰. Cet article a un effet direct²¹.

La Charte des droits fondamentaux de l'UE est également pertinente en relation aux principes d'égalité, de non-discrimination et d'égalité entre hommes et femmes (articles 20, 21 et 23). De plus, l'article 33 sur la vie familiale et professionnelle stipule :

- 1 - La protection de la famille est assurée sur le plan juridique, économique et social.
- 2 - Afin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle, toute personne a le droit d'être protégée contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

La Cour a reconnu que cet article reflète un droit social fondamental²². Cet article pourrait à l'avenir jouer un rôle plus pertinent dans des relations horizontales (par exemple entre salarié et employeur). La Cour a en effet récemment dans l'arrêt *Bauer* explicitement reconnu l'invocabilité de l'article 31:2 de la Charte sur le congé annuel dans le cadre d'un litige entre particuliers lorsqu'il est impossible d'interpréter le droit national conformément à une disposition d'une directive²³.

II - LA JURISPRUDENCE DE LA COUR DE JUSTICE

Déjà en 1996, la Cour a reconnu que les femmes qui bénéficient d'un congé de maternité prévu par la législation nationale se trouvent dans une 'situation spécifique qui exige qu'une protection spéciale leur soit accordée, mais qui ne peut pas être assimilée à celle d'un homme ni à celle d'une femme qui occupe effectivement son poste de travail'²⁴.

18 Voir par exemple l'arrêt du 27 octobre 1998, C-411/96, (*Boyle*), ECLI:EU:C:1998:506, points 45-54 et 55-66.

19 Voir par exemple l'arrêt du 27 octobre 1998, C-411/96, (*Boyle*), ECLI:EU:C:1998:506, points 28-44 et 81-87.

20 Voir aussi l'arrêt du 30 juin 1998, C-394/96 (*Brown*), ECLI:EU:C:1998:331.

21 Arrêt du 4 octobre 2001, C-438/99, (*Jiménez Melgar*), ECLI:EU:C:2001:509, points 31-34.

22 Arrêt du 16 septembre 2010, C-149/10, (*Zoi Chatzi*), ECLI:EU:C:2010:534, point 63.

23 Arrêt du 6 novembre 2018, affaires jointes C-569/16 et C-570/16, (*Bauer*), ECLI:EU:C:2018:871, points 64-92. Voir sur l'applicabilité de l'article 21 de la Charte (égalité de traitement) également l'arrêt du 22 janvier 2019, C-193/17, (*Cresco Investigation*), ECLI:EU:C:2019:43 et la jurisprudence citée dans cet arrêt.

24 Arrêt du 13 février 1996, C-342/93 (*Gillespie*), ECLI:EU:C:1999:46, point 17.

A - L'ACCÈS À L'EMPLOI

Dans le fameux arrêt *Dekker* la Cour a jugé que refuser un emploi à une femme du fait de sa grossesse est une discrimination directe fondée sur le sexe et que seules les exceptions prévues par la législation peuvent être invoquées²⁵. Dans ce cas, une comparaison avec un candidat masculin n'est pas requise²⁶. Dans l'arrêt *Jiménez Melgar* la Cour a jugé que dans la mesure où le non-renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée est motivé par l'état de grossesse d'une travailleuse, il constitue une discrimination directe fondée sur le sexe²⁷. Cette protection est d'importance vu le nombre important de cdd. Ainsi, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la jurisprudence de la Cour est stricte. Ceci est moins le cas pour la rémunération.

B - LA RÉMUNÉRATION

Lorsque la rémunération versée pendant le congé de maternité constitue une rémunération dans le sens de l'article 119 CEE (141 CE, 157 TFUE) et de la directive 75/117²⁸ (maintenant abrogée par la directive 2006/54), cet article n'impose pas l'obligation de maintenir la rémunération intégrale des travailleuses pendant leur congé de maternité²⁹. En cas d'état pathologique lié à la grossesse, les salariées incapables de travailler pour cette raison bénéficient en principe du même salaire que les autres salariés inaptes au travail pour cause de maladie³⁰. Mais une législation nationale qui prévoit qu'un employeur peut, lorsqu'il estime ne pouvoir employer une femme enceinte qui n'est pourtant pas inapte au travail, la renvoyer chez elle sans lui payer l'intégralité de son salaire, est contraire aux directives 76/207 et 92/85³¹.

La Cour a jugé qu'un régime de congé de maladie qui traite de manière identique les travailleuses souffrant d'une maladie liée à une grossesse et les autres travailleurs atteints d'une maladie indépendante d'un état de grossesse relève du champ d'application de l'article 141 CE (157 TFUE) et de la directive 75/117³². Le droit de l'UE n'impose pas le maintien intégral de la rémunération d'une salariée absente en raison d'une maladie liée à

25 Voir les articles 14:2 (activités professionnelles particulières); 28 :1 (protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité) et 3 (action positive) de la directive 2006/54.

26 Arrêt du 8 novembre 1990, affaire 177/88, (*Dekker*), ECLI:EU:C:1990:383, points 15-18. Voir également par exemple l'arrêt du 3 février 2000, C-207/98 (*Mahlburg*), ECLI:EU:C:2000:64 et l'article 2 :2c de la directive 2006/54.

27 Arrêt du 4 octobre 2001, C-438/99, (*Jiménez Melgar*), ECLI:EU:C:2001:509. Suivant les circonstances, il s'agit d'un refus d'embauche : points 43-47.

28 Directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, Directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins JO L 45, 19.2.1975, p. 19-20.

29 Arrêt du 13 février 1996, C-342/93, (*Gillespie*), ECLI:EU:C:1999:46, point 25.

30 Arrêt du 19 novembre 1998, C-66/96, (*Høj Pedersen*), ECLI:EU:C:1998:549.

31 *Høj Pedersen*, points 51-59.

32 Arrêt du 8 septembre 2005, C-191/03, (*McKenna*), ECLI:EU:C:2005:513.

la grossesse pendant la grossesse, à condition qu'elle soit traitée de la même façon qu'un salarié absent pour cause de maladie et que le montant des prestations versées ne soit pas minimale au point de mettre en cause l'objectif de protection des travailleuses enceintes. Il en est de même pour la rémunération durant des absences pour maladie liée à la grossesse après la fin du congé de maternité.

Depuis l'entrée en vigueur de la directive 92/85, l'article 11 :2b établit le droit au maintien d'une rémunération ou d'une prestation adéquate pendant le congé de maternité³³. La notion de rémunération dans cet article 'englobe, à l'instar de la définition énoncée à l'article 141, paragraphe 2, premier alinéa, CE, les avantages que l'employeur paie directement ou indirectement pendant le congé de maternité en raison de l'emploi de la travailleuse. En revanche, la notion de prestation à laquelle se réfère également cette disposition comprend tout revenu que la travailleuse perçoit pendant son congé de maternité et qui ne lui est pas versé par son employeur au titre de la relation de travail³⁴. Cet article a un effet direct³⁵. Deux arrêts publiés le même jour concernent le droit à des primes durant la grossesse et le congé de maternité³⁶. L'arrêt *Gassmayr* clarifie qu'une travailleuse enceinte dispensée provisoirement de travailler en raison de sa grossesse a droit au salaire moyen qu'elle recevait avant le début de sa grossesse, mais pas à une indemnité pour astreinte sur lieu de travail. Il en est de même en ce qui concerne la rémunération durant le congé de maternité³⁷. La Cour a précisé dans l'arrêt *Parviainen* qu'une travailleuse qui a été provisoirement affectée, en raison de sa grossesse, sur un poste dans lequel elle effectue des tâches autres que celle qu'elle effectuait antérieurement, a droit non seulement au maintien à son salaire de base, mais également aux primes qui se rattachent à son statut professionnel³⁸. Ce sont par exemple des primes relatives à sa qualité de supérieur hiérarchique, à son ancienneté et à ses qualifications professionnelles.

C - CONDITIONS D'EMPLOI ET CONGÉ DE MATERNITÉ

La jurisprudence de la Cour concernant les conditions d'emploi a surtout trait au congé de maternité et offre différentes sortes de protection. Ainsi, une salariée n'est pas tenue d'informer son employeur qu'elle est enceinte, car l'employeur ne peut pas prendre en considération l'état de grossesse de la salariée pour l'application de ses conditions de travail. Une salariée qui souhaite réintégrer son emploi avant la fin d'un congé parental n'est donc pas obligée d'informer son employeur de son état de grossesse, lorsqu'elle ne pourrait exercer certaines de ses fonctions en raison de certaines interdictions légales³⁹.

33 Voir le droit au maintien de la rémunération en relation à un congé parental précédant le congé de maternité par exemple l'arrêt du 13 février 2014, affaires jointes C-512/11 et 513/11, (*TSN*), ECLI:EU:C:2014:73.

34 Arrêt du 27 octobre 1998, C-411/96, (*Boyle*), ECLI:EU:C:1998:506, point 31.

35 Arrêt du 1^{er} juillet 2010, C-194/08, (*Gassmayr*), ECLI: EU:C:2010:386, points 43-53.

36 Voir aussi l'arrêt du 21 octobre 1999, C-333/97 (*Lewen*), ECLI:EU:C:1999:512.

37 Arrêt du 1^{er} juillet 2010, C-194/08, (*Gassmayr*), ECLI:EU:C:2010:386, points 54-91.

38 Arrêt du 1^{er} juillet 2018, C-471/08, (*Parviainen*), ECLI:EU:C:2010:391.

39 Arrêt du 27 février 2003, C-320/01 (*Busch*), ECLI:EU:C:2003:114, points 38-47. Voir aussi par exemple l'arrêt du 20 septembre 2007, C-116/06 (*Kiiski*), ECLI:EU:C:2007:536.

Priver une salariée du droit d'être notée et, par voie de conséquence, de pouvoir profiter d'une promotion professionnelle en raison d'une absence pour congé de maternité est une discrimination directement fondée sur le sexe⁴⁰. Le congé de maternité n'ayant pas été pris en compte pour le calcul de la période requise de six mois de présence en une année pour avoir droit à une notation, ce traitement défavorable est interdit. La Cour a de plus précisé dans l'arrêt *Thibault* que la directive 76/207 vise à déboucher sur une égalité substantielle et non formelle⁴¹.

Si le congé de maternité coïncide avec le congé annuel fixé par accord collectif pour l'ensemble du personnel, une salariée doit pouvoir bénéficier de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé de maternité. La finalité du droit au congé annuel est différente de celle du droit au congé de maternité⁴². Ce dernier vise, d'une part, à la protection de la condition biologique de la femme au cours de sa grossesse et à la suite de celle-ci et, d'autre part, à la protection des rapports particuliers entre la femme et son enfant au cours de la période qui fait suite à la grossesse et à l'accouchement⁴³. Une mère commanditaire ayant eu un enfant grâce à une convention de mère porteuse n'a pas droit au congé de maternité, même si elle allaite son enfant⁴⁴.

D - LICENCIEMENT

La Cour a déjà en 1990 jugé que le licenciement d'une salariée en raison de sa grossesse constitue une discrimination fondée sur le sexe⁴⁵. Durant le congé de maternité, la femme est protégée contre les licenciements motivés par son absence. Mais en cas d'absences pour cause de maladie liée à la grossesse ou l'accouchement qui apparaît après ce congé, le régime général s'applique⁴⁶. La jurisprudence de la Cour n'offre donc pas de protection spécifique après la fin du congé de maternité dans un tel cas.

40 Arrêt du 30 avril 1998, C-136/95, (*Thibault*), ECLI:EU:C:1998:178. Voir aussi par exemple l'arrêt du 16 février 2006, C-294/04, (*Sarkatzis Herrero*), ECLI:EU:C:2006:109.

41 Arrêt du 30 avril 1998, C-136/95, (*Thibault*), ECLI:EU:C:1998:178, point 26.

42 Arrêt du 18 mars 2004, C-343/01, (*Merino Gómez*), ECLI:EU:C:2004:160, points 28-41.

43 Arrêt du 12 juillet 1984, 184/83, (*Hoffmann*), ECLI:EU:C:1984:273, point 25. Voir sur le droit du père à un congé dont bénéficient les mères après l'accouchement : arrêts du 30 septembre 2010, C-104/09, (*Roca Álvarez*), ECLI:EU:C:2010:561 et du 19 septembre 2013, C-5/12, (*Betriu Montull*), ECLI:EU:C:2013:571. Voir sur l'approche de la CJEU dans ces arrêts, E. Caracciolo di Torella, « Brave New Fathers for a Brave New World? Fathers and Caregivers in an evolving European Union », *European Law Journal*, 2014, vol.20, n°1, p. 88. S. Burri, « Parents who want to reconcile work and care: which equality under EU law ? », in M. van den Brink, S. Burri, J. Goldschmidt (dir.), *Equality and human rights: nothing but trouble? Liber amicorum Titia Loenen*, Utrecht: SIM/Universiteit Utrecht, 2015, p. 261.

44 Arrêts du 18 mars 2014, C-167/12 (C.D.), ECLI:EU:C:2014:169 et C-363/12, (Z.), ECLI:EU:C:2014:159. Voir pour une analyse de ces arrêts, S. Burri, « Care in Family Relations - the Case of Surrogacy Leave », *European Journal of Law Reform*, 2015, vol.17, n°2, p. 271. E. Carracciolo di Torella, P. Foubert, « Surrogacy, Pregnancy and Maternity Rights: A Missed Opportunity for a More Coherent Regime of Parental Rights in the EU », *European Law Review*, 2015, vol.40, n°10, p. 52.

45 Arrêt du 8 novembre 1990, C-179/88, (*Hertz*), ECLI:EU:C:1990:384.

46 *Hertz*, points 17-19.

Plusieurs arrêts concernent la protection contre le licenciement et des protections visant à renforcer la position des travailleuses confrontées à des licenciements liées à la grossesse et/ou la maternité. L'article 10 de la directive 92/85 interdit le licenciement des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes depuis le début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité. Cet article interdit non seulement de notifier une décision de licenciement en raison de la grossesse et/ou de la naissance d'un enfant pendant la période de protection visée par cet article, mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision avant l'échéance de cette période⁴⁷. Une telle décision est en outre contraire à la directive 76/207 (maintenant abrogée par la directive 2006/54), quel que soit le moment où elle est notifiée⁴⁸.

Les États membres de l'UE sont obligés d'introduire des mesures nécessaires pour assurer une protection juridictionnelle au travailleur dont l'employeur refuse, après la cessation de la relation de travail, de fournir des références en réaction à une action en justice introduite pour faire respecter le principe d'égalité de traitement⁴⁹. Une voie de recours spécifique relative à l'interdiction du licenciement des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes n'est pas contraire au droit de l'UE, pour autant que les modalités procédurales propre à ce recours ne soient pas moins favorables que des recours similaires en droit interne. Les principes d'équivalence et d'effectivité doivent être respectés⁵⁰.

La directive 76/207 et l'article 10 de la directive 92/85 interdisent le licenciement lié à la grossesse d'une femme engagée pour une durée déterminée qui ne peut pas travailler pendant une grande partie de la durée de son contrat⁵¹. La durée du contrat n'a pas d'incidence sur l'étendue de la protection garantie par le droit de l'UE aux travailleuses enceintes. Cette interdiction s'applique également lorsque la travailleuse a omis d'informer son employeur de son état de grossesse. Cette jurisprudence illustre l'ample protection garantie aux femmes enceintes contre un licenciement discriminatoire. Des exceptions non liées à l'état des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes sont permises seulement sous certaines conditions, par exemple en cas de licenciements collectifs⁵².

47 Arrêt du 11 octobre 2007, C-460/06, (*Paquay*), ECLI:EU:C:2007:601.

48 *Paquay*, points 34-54.

49 Arrêt du 22 septembre 1998, C-185/97, (*Coote*), ECLI:EU:C:1998:424. Dans ce cas, il s'agissait d'une action en justice pour cause de discrimination fondée sur le sexe relative à la grossesse.

50 Arrêt du 29 octobre 2009, C-63/08, (*Pontin*), ECLI:EU:C:2009:666.

51 Arrêt du 4 octobre 2001, C-109/00, (*Tele Danmark*), ECLI:EU:C:2001:513. Voir aussi arrêt du 14 juillet 1994, C-32/93, (*Webb*), ECLI:EU:C:1994:300.

52 Voir en particulier l'arrêt du 22 février 2018, C-103/16, (*Porras Guisado*), ECLI:EU:C:2018:99.

Conclusion

Même si le législateur de l'UE n'a pas réussi à moderniser et amplifier la protection et les droits des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, la jurisprudence de la Cour offre une ample protection en particulier contre les discriminations dans l'accès à l'emploi et les licenciements. Cette protection s'étend aux cdd. Des dispositions spécifiques s'appliquent, en plus du principe d'égalité de traitement qui peut jouer un rôle dans les cas où les droits existants ne pourraient être invoqués dans des situations particulières⁵³. Quelques aspects de cette jurisprudence ont été codifiés dans la directive 2006/54, mais certainement pas tous. La riche et ample jurisprudence de la Cour en la matière mérite - ne serait-ce que pour cette raison - certainement d'être mieux connue.

53 Voir en relation à la protection contre le licenciement d'une travailleuse soumise à un traitement de fécondation in vitro : l'arrêt du 26 février 2008, C-506/06, (*Mayr*), ECLI:EU:C:2008:119, point 44-54 et en relation au congé parental l'arrêt du 16 septembre 2010, C-149/10, (*Zoi Chatzi*), ECLI:EU:C:2010:534, points 63-75.

SUSANNE BURRI

Professeure associée de Droit au Département du droit de l'Université d'Utrecht, Pays-Bas.

Thèmes de recherche : Principe d'égalité en droit de l'UE, néerlandais et international, articulation vie professionnelle et privée, relations de travail atypiques, familles et droit.

Publications:

~ S. Burri, « Articulier vie professionnelle, familiale et privée aux Pays-Bas - quelle flexibilité pour les salariés ? », *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2018 (1), p. 32.

~ S. Burri, *EU Gender Equality Law. Update 2018*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2018, 54 pages, <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/dd711757-033f-11e9-adde-01aa75ed71a1/language-en>.



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

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

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

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



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

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

comptrasec@u-bordeaux.fr

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

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

MANUSCRITS

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

Les textes devront comporter :

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

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

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

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

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



NOTES ET RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et 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 ~ 2019 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 **2019 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).



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

Prior Recipients of the Marco Biagi Award

2018 Matteo Avogaro (University of Milan, Italy), « New perspectives for worker organization in a changing technological and social environment ».

2017 Nicolas Buenos (University of Zurich, Switzerland, Institute of Law), « From the right to work to the freedom from work ».

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 ».

TARIFS 2019

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

COMPTRASEC
UMR 5114

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

PAR AN

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

Nom/Name/Nombre

Adresse/Address/Direcció

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

Pays/Country/Pais

① / @

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscrip- tion 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 DE PAYMENT/FORMA DE PAGO

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

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

NB : Le paiement en ligne est à privilégier

Online payment is preferred / El pago en linea se prefiere

Date Signature

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



Dépôt légal : Avril 2019

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



REVUE

2019/1

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

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

E-mail : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

Téléphone : 33 (0)5 56 84 85 42 - Télécopie : 33 (0)5 56 84 85 12

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

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

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

Conception graphique : Collectif UBIK - <http://collectif-ubik.com>

Impression : Imprimerie de l'Université de Bordeaux

ISSN 2117-4350





NUMÉRO PRÉCÉDENT

2018/4

STUDIES

THE VARIED AND CHANGING FORMS OF ACTIVATION IN BELGIUM
VANESSA DE GREEF

TOWARDS EXIT AND VOICE: REDESIGNING TEMPORARY MIGRANT
WORKERS' PROGRAMMES
MIMI ZOU

EU ANTIDISCRIMINATION LAW AND DUTY OF CARE: FELLOWS
IN THE REGULATION OF MNEs' BUSINESS RELATIONSHIPS
SILVIA BORELLI

BREXIT AND SOCIAL RIGHTS
CATHERINE BARNARD

THEMATIC CHAPTER

WORKER PARTICIPATION RIGHT IN PUBLIC AND PRIVATE COMPANY
COORDONATED BY GILLES AUZERO AND MICHEL COUTU

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

BULLYING AT WORK
COORDONATED BY ALLISON FIORENTINO AND LOÏC LEROUGE

COMPARATIVE LABOUR LAW LITERATURE

LABOUR LAW BEYOND NATIONAL BORDERS: MAJOR DEBATES IN 2017
MARIAPAOLA AIMO, RUDOLF BUSCHMANN AND DANIELA IZZI

À PARAÎTRE

2019/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

Thème : L'ubérisation des relations de travail
Coordination par ALLISON FIORENTINO et
ISABELLE DAUGAREILH

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

LITTÉRATURE DE DROIT SOCIAL COMPARÉ

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

À compter de 2017

3 numéros papier en français :

- I - Études
Actualités Juridiques Internationales
- II - Jurisprudence Sociale Comparée
Jurisprudence Sociale Internationale
Littérature de Droit Social Comparé
- III - Dossier thématique
Actualités Juridiques Internationales

et 1 numéro électronique en anglais :

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

REVUE



DE **DROIT COMPARÉ**
DU **TRAVAIL**
ET DE LA **SÉCURITÉ SOCIALE**

Pour plus d'informations :

[http://comptrasec.u-bordeaux.fr/
revue-de-droit-compare-du-travail-
et-de-la-securite-sociale](http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale)

Contact :

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale

université
de **BORDEAUX**



40 euros
ISSN 2117-4350