

2022/2

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

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

## JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LA PROTECTION JURISPRUDENTIELLE DU SALARIÉ LANCEUR D'ALERTE

COORDINATION PAR ALEXANDRE CHARBONNEAU ET ALLISON FIORENTINO

AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

ALEXANDRE CHARBONNEAU & ALLISON FIORENTINO (INTRODUCTION), URWANA COIQUAUD & JEANNE PÉRÈS (CANADA), ADRIANA ORIFICI (AUSTRALIE), JOËL COLONNA & VIRGINIE RENAUX-PERSONNIC (FRANCE), FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ (ESPAGNE), MARIANA FERRUCCI BEGA & BRUNO LOUIS MAURICE GUÉRARD (BRÉSIL), RICCARDO MARAGA (ITALIE), VLADIMIR TOBÓN PERILLA (COLOMBIE), LAUREN KIERANS (IRLANDE), ABIGAIL OSIKI (AFRIQUE DU SUD)

## JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

LOU THOMAS - La mise en œuvre des accords européens : une autonomie *a minima* des partenaires sociaux

ACTUALITÉS

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL  
ORGANISATION DES NATIONS UNIES  
UNION EUROPÉENNE

## LITTÉRATURE DE DROIT SOCIAL COMPARÉ

CINZIA CARTA & GRATIELA-FLORENTINA MORARU - Le droit du travail au-delà des frontières nationales : les principaux débats en 2018-2019-2020

## CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

ACHIM SEIFERT - Isabel Ramos Vázquez, *La formación del derecho obrero en el Reino Unido, Francia y España antes de la primera guerra mundial*, Universidad de Jaén, Thomson Reuters Aranzadi, 2020

ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES - Alberto Arufe Varela, *El personal laboral de la Unión Europea*, Ed. Atelier, Barcelona, 2020

ALEXANDRE CHARBONNEAU - Jean-Pierre Le Crom et Marc Boninchi (dir.), *La chicotte et le pécule. Les travailleurs à l'épreuve du droit colonial français (XIX<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècles)*, Presses Universitaires de Rennes, 2021

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

## Membres du Conseil scientifique

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

## Directeur de la publication

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

## Rédactrice en Chef

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

## Rédacteur en Chef adjoint

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

## Chargée d'édition

Marie-Cécile Clément, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

## Mise en page

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

## Membres du Comité éditorial

Pablo Arellano Ortiz (Organisation Internationale du Travail - Université Pontifica de Valparaiso PUCV - Chili), Jérôme Porta (COMPTRASEC - Université de Bordeaux - France), Eri Kasagi (CNRS - Université de Bordeaux - France), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell - États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Yuki Sekine (Université de Kobé - Japon), Achim Seifert (Université Friedrich Schiller de Jéna - Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

## Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales

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

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

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

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

REVUE

2022/2

DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL  
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

# International Association of Labour Law Journals - IALLJ

---

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre de l'« *International Association of Labour 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)

## JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

### LA PROTECTION JURISPRUDENTIELLE DU SALARIÉ LANCEUR D'ALERTE

COORDINATION PAR ALEXANDRE CHARBONNEAU ET ALLISON FIORENTINO

- p. 6 ALEXANDRE CHARBONNEAU ET ALLISON FIORENTINO**  
Un aperçu comparatif de la protection jurisprudentielle des lanceurs d'alerte
- p. 10 URWANA COIQUAUD ET JEANNE PÉRÈS**  
Le salarié lanceur d'alerte au Québec
- p. 20 ADRIANA ORIFICI**  
Le grand écart entre la loi et la jurisprudence sur la protection des lanceurs d'alerte en Australie
- p. 30 JOËL COLONNA ET VIRGINIE RENAUX-PERSONNIC**  
La Cour de cassation face au salarié lanceur d'alerte
- p. 40 FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ**  
La protection pécuniaire du lanceur d'alerte en droit espagnol
- p. 50 MARIANA FERRUCCI BEGA ET BRUNO LOUIS MAURICE GUÉRARD**  
La protection du lanceur d'alerte au Brésil
- p. 60 RICCARDO MARAGA**  
Quel avenir pour la protection des lanceurs d'alerte en Italie ?
- p. 74 VLADIMIR TOBÓN PERILLA**  
La dénonciation des cas de harcèlement moral par des lanceurs d'alerte en Colombie
- p. 84 LAUREN KIERANS**  
La jurisprudence en matière de lancement d'alerte en Irlande
- p. 94 ABIGAIL OSIKI**  
L'interprétation par le juge sud-africain de la loi sur les divulgations protégées

## JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

### COMMENTAIRE

- p. 104**     **LOU THOMAS**  
La mise en œuvre des accords européens : une autonomie *a minima* des partenaires sociaux

### ACTUALITES DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES

- p. 116**     **BAPTISTE DELMAS** ~ OIT - L'OIT, cheffe d'orchestre du monde d'après ?  
**p. 120**     **ELENA SYCHENKO** ~ ONU - L'analyse des observations finales adoptées par les deux comités des droits de l'homme de l'ONU en 2021  
**p. 124**     **HÉLÈNE PAYANCÉ** ~ UE - Exclusion des employés de maison de la protection contre le chômage et discrimination indirecte fondée sur le sexe

## LITTÉRATURE DE DROIT SOCIAL COMPARÉ

- p. 130**     **CINZIA CARTA ET GRATIELA-FLORENTINA MORARU**  
Le droit du travail au-delà des frontières nationales : les principaux débats en 2018-2019-2020

## CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

- p. 156**     **ACHIM SEIFERT**  
Isabel Ramos Vázquez, *La formación del derecho obrero en el Reino Unido, Francia y España antes de la primera guerra mundial*, Universidad de Jaén, Thomson Reuters Aranzadi, 2020
- p. 164**     **ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES**  
Alberto Arufe Varela, *El personal laboral de la Unión Europea*, ed. Atelier, Barcelona, 2020
- p. 168**     **ALEXANDRE CHARBONNEAU**  
Jean-Pierre Le Crom et Marc Boninchi (dir.), *La chicotte et le pécule. Les travailleurs à l'épreuve du droit colonial français (XIX<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècles)*, Presses Universitaires de Rennes, 2021

**JURISPRUDENCE  
SOCIALE INTERNATIONALE**

**COMMENTAIRE  
ACTUALITÉS**



## **EXCLUSION DES EMPLOYÉS DE MAISON DE LA PROTECTION CONTRE LE CHÔMAGE ET DISCRIMINATION INDIRECTE FONDÉE SUR LE SEXE CJUE 24 FÉVRIER 2022, AFF. C-389/20, CJ C./ TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (TGSS)**

Dans cette affaire, le 8 novembre 2019, une employée de maison espagnole depuis 2011, affiliée à ce titre au système spécial de sécurité sociale espagnol applicable aux employés de maison, a adressé à la TGSS une demande de cotiser au titre de la protection contre le chômage afin d'acquérir le droit aux prestations contre ce risque. Cette demande était assortie du consentement écrit de son employeur à verser la cotisation demandée.

Par décision en date du 13 novembre 2019, la TGSS a rejeté ladite demande en considérant que l'intéressée étant affiliée au système spécial des employés de maison, la possibilité pour elle de cotiser à ce système pour obtenir une protection contre le chômage était expressément exclue par l'article 251 de la loi générale sur la sécurité sociale (LGSS). Cet article dispose que « les travailleurs relevant du système spécial applicable aux employés de maison ont droit aux prestations de sécurité sociale selon les modalités et les conditions établies au présent régime général de la sécurité sociale, avec les particularités suivantes : (...) la protection octroyée par le système spécial applicable aux employés de maison ne comprend pas la protection contre le chômage ». Cette décision de la TGSS a été confirmée par cette dernière le 19 décembre 2019.

L'employée de maison a alors formé un recours contre la seconde décision de la TGSS devant le Tribunal administratif au niveau provincial n°2 de Vigo où elle soutenait que l'article 251 comporte une discrimination indirecte fondée sur le sexe en matière de sécurité sociale à l'égard des employées de maison de sexe féminin, lesquelles représentent la quasi-totalité de ce groupe de travailleurs. Plus précisément la requérante faisait valoir que s'il est vrai que les employés de maison sont protégés contre une situation d'incapacité temporaire, lorsque celle-ci perdure, ils finissent par perdre leur emploi, à la suite d'un accord ou par volonté unilatérale de l'employeur, sans être protégés contre le chômage, à la différence des autres travailleurs salariés. De plus, ces personnes sont privées de la possibilité d'accéder à tout autre prestation ou allocation subordonnée à l'extinction du droit aux prestations chômage.

Par décision du 29 juillet 2020, la juridiction de renvoi a décidé de surseoir à statuer et de poser, en substance, la question de savoir si l'article 4, paragraphe 1, de la directive 79/7, et l'article 5, sous b), de la directive 2006/54, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une disposition nationale qui exclut les prestations de chômage des prestations de sécurité sociale accordées aux employés de maison par un régime légal de sécurité sociale.

Dans son arrêt en date du 24 février 2022, la CJUE affirme que la question posée par la juridiction de renvoi n'est pas de nature hypothétique et que l'interprétation sollicitée



du droit de l'Union est en rapport avec l'objet du litige au principal, en ce qu'il porte en réalité sur la reconnaissance du droit aux prestations de chômage, et apparaît nécessaire pour permettre à la juridiction de renvoi de rendre sa décision en la mettant en mesure d'apprécier la compatibilité de la disposition nationale avec le droit de l'Union<sup>1</sup>.

Sur le fond, la Cour indique que l'article 4, paragraphe 1, de la directive 79/7/CEE du Conseil doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une disposition nationale qui exclut les prestations de chômage des prestations de sécurité sociale accordées aux employés de maison par un régime légal de sécurité sociale, dès lors que cette disposition désavantage particulièrement les travailleurs féminins par rapport aux travailleurs masculins **(I)**, et que cette disposition n'est pas justifiée par des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe **(II)**.

## I - UNE DISPOSITION PARTICULIÈREMENT DÉSAVANTAGEUSE POUR LES FEMMES

Devant la CJUE, le gouvernement espagnol invoquait l'argument relatif à l'absence de comparabilité des situations pour écarter toute discrimination indirecte fondée sur le sexe. De manière pertinente, la Cour écarte cet argument **(A)** et relève que les données statistiques communiquées par la TGSS tendent à établir une telle discrimination **(B)**.

### A - L'EXCLUSION DE L'ARGUMENT RELATIF À L'ABSENCE DE COMPARABILITÉ DES SITUATIONS

Le gouvernement espagnol faisait valoir, en se fondant sur l'arrêt MB<sup>2</sup>, que la situation des employés de maison n'est pas comparable à celle des autres travailleurs du régime général et en déduisait qu'il n'existe aucune discrimination indirecte fondée sur le sexe pour lesdits employés de maison.

Dans son arrêt, la CJUE considère, pour sa part, que « la prétendue absence de comparabilité de la situation des employés de maison par rapport à celle des autres travailleurs salariés affiliés au régime général de sécurité sociale espagnol (...) est dénuée de pertinence »<sup>3</sup>.

1. La TGSS et le gouvernement espagnol faisaient valoir que le litige au principal porte en réalité non pas sur un prétendu droit à cotiser mais sur la reconnaissance du droit aux prestations de chômage. Selon eux, le litige serait alors artificiel en ce sens que la requérante aurait saisi la juridiction de renvoi sur la base de motifs fallacieux. Par ailleurs, la juridiction de renvoi ne serait pas compétente pour connaître d'un tel litige, en tant que juridiction administrative, de sorte qu'il n'y aurait aucun lien entre l'interprétation du droit de l'Union et la solution du litige.

2. CJUE 26 juin 2018, C-451/16, aff. MB relatif au changement de sexe et la pension de retraite.

3. Point 49.

La référence à l'arrêt MB semble procéder d'une confusion entre les notions de discrimination directe<sup>4</sup> et de discrimination indirecte<sup>5</sup>. Or, dans la présente affaire, la disposition espagnole, formulée de manière neutre, ne comporte pas de discrimination directe fondée sur le sexe dès lors que celle-ci s'applique indistinctement aux travailleurs de sexe masculin ou de sexe féminin affiliés au système spécial des employés de maison. N'étant pas constitutive d'une discrimination directe fondée sur le sexe, l'argument de l'absence de comparabilité des situations est, comme l'a pertinemment observée la CJUE, dénué de pertinence.

En revanche, les données statistiques permettant d'établir dans quelle proportion les femmes et les hommes sont concernés par le système spécial applicable aux employés de maison se relèvent être intéressantes.

## B - DES DONNÉES STATISTIQUES ÉTABLISSANT UN DÉSAVANTAGE PARTICULIER POUR LES FEMMES

Le gouvernement espagnol soutenait que la différence de traitement instaurée par la disposition litigieuse n'entraîne pas un « préjudice » pour les employés concernés. Or, comme l'a déjà jugé la Cour, « la notion de "discrimination" n'implique pas, par définition, le fait qu'un dommage direct ait été causé » ; « cette notion suppose avant tout que des conditions inégales aient été prévues pour des cas comparables ». Ceci étant dit, « l'application de conditions inégales est susceptible d'entraîner des dommages, qui peuvent alors être considérés comme la conséquence révélatrice d'une discrimination »<sup>6</sup>.

Dans la présente décision, la CJUE a commencé par rappeler que, dans l'hypothèse où le juge national disposerait de données statistiques, ce dernier doit, d'une part, prendre en considération l'ensemble des travailleurs soumis à la réglementation nationale dans laquelle la différence de traitement trouve sa source, et, d'autre part, comparer les proportions respectives des travailleurs qui sont et qui ne sont pas affectés par la prétendue différence de traitement au sein de la main-d'œuvre féminine relevant du champ d'application de cette réglementation et les mêmes proportions au sein de la main-d'œuvre masculine en relevant<sup>7</sup>. À cet égard, il convient de prendre en considération les affiliés au système spécial des employés de maison mais aussi l'ensemble des travailleurs soumis au régime général de sécurité sociale espagnol au sein duquel ces affiliés sont intégrés.

La Cour a ensuite observé que selon les données statistiques présentées par la TGSS, à la date du 31 mai 2021, en Espagne, 15 872 720 travailleurs salariés relevaient du régime général de sécurité sociale, dont 7 770 798 femmes et 8 101 899 hommes, soit

- 
4. La notion de discrimination directe fondée sur le sexe correspond à la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable. Il s'ensuit que dans l'hypothèse où les situations examinées ne sont pas comparables, la différence de traitement ne constitue pas une discrimination directe.
  5. La notion de discrimination indirecte fondée sur le sexe correspond à la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.
  6. CJCE 10 mai 1960, C-3-58 à 18-58, 25-58 et 26-58, aff. Barbara E.A / Haute Autorité.
  7. CJUE 24 septembre 2020, C-223/19, aff. YS et CJUE 21 janvier 2021, C-843/19, aff. INSS.

respectivement 48,96% et 51,04%. À la même date, 384 175 travailleurs appartenait au système spécial applicable aux employés de maison, dont 366 991 femmes (95,53% des affiliés à ce système spécial, soit 4,72% des femmes salariées) et 17 171 hommes (4,47% des affiliés à ce système spécial, soit 0,21% des hommes salariés).

Enfin, la Cour a conclu que, sous réserve que la juridiction de renvoi parvienne à la conclusion que ces données statistiques sont fiables, représentatives et significatives, « il y aurait lieu de considérer que l'article 251, sous d), de la LGSS désavantage particulièrement les travailleurs féminins par rapport aux travailleurs masculins »<sup>8</sup>. Il apparaît, en effet, de manière significative que cette disposition espagnole comporte, au vu des données statistiques précitées, une discrimination indirecte fondée sur le sexe, étant précisé que cette disposition ne semble pas pouvoir être justifiée par des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée *sur le sexe*.

## II - UNE DISPOSITION NON JUSTIFIÉE PAR DES FACTEURS OBJECTIFS LÉGITIMES DE POLITIQUE SOCIALE

S'il appartient en dernier lieu au juge national de déterminer si et dans quelle mesure la disposition nationale en cause au principal est justifiée par un facteur objectif, la CJUE, appelée à donner des réponses utiles dans le cadre d'un renvoi préjudiciel, est compétente pour fournir des indications de nature à permettre à la juridiction nationale de statuer. En l'espèce, la Cour relève que les objectifs assignés à la disposition espagnole correspondent à des objectifs légitimes de politique sociale **(A)** ; mais elle émet des réserves quant à l'aptitude de ladite disposition à réaliser de tels objectifs **(B)**.

### A - LA PRÉTENDUE POURSUITE D'OBJECTIFS LÉGITIMES DE POLITIQUE SOCIALE

Selon le gouvernement espagnol et la TGSS, la décision de politique législative d'exclure de la protection contre le chômage les employés de maison serait justifiée par les spécificités de ce secteur professionnel. Plus précisément, le domaine de travail des intéressés présenterait des taux d'occupation élevés, un faible niveau de qualification et, partant, de rémunération, ainsi qu'un pourcentage substantiel de travailleurs non affiliés au système de sécurité sociale. Par ailleurs, la relation de travail des employés de maison se caractériserait par la nature non professionnelle de leur employeur lequel serait un chef de famille ne tirant pas profit du travail salarié desdits employés, et par le fait que cette relation se déroulerait dans le foyer familial, ce qui rendrait difficile la vérification des conditions pour l'accès aux prestations de chômage et les contrôles en raison de l'inviolabilité du domicile. Le gouvernement et la TGSS considèrent que la hausse des charges et des coûts salariaux résultant de l'augmentation des cotisations liées à la couverture du risque de chômage pourrait entraîner une baisse des niveaux d'emploi dans ce domaine, voire des situations de travail illégal et de fraude sociale. Ainsi, la disposition espagnole litigieuse poursuivrait l'objectif de sauvegarde des niveaux d'emploi et celui de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale.

Le gouvernement espagnol ajoute que cette disposition serait proportionnée à la réalisation des objectifs en ce que, à la seule exception des prestations de chômage, les employés de maison bénéficieraient de toutes les prestations accordées par le régime général de sécurité sociale, en dépit d'une moindre contribution au financement de ce régime en raison de taux de cotisation réduits. De plus, le système spécial des

8. Point 47.

employés de maison n'entraînerait pas un manque total de protection à l'égard du risque de chômage puisque ces derniers peuvent prétendre à une allocation exceptionnelle et temporaire pour absence d'activité en raison de la cessation ou de la réduction de leur activité dans le contexte de la crise sanitaire liée à la pandémie de la Covid-19.

Comme l'a relevé l'avocat général, l'objectif de sauvegarde des niveaux d'emploi et la promotion de l'embauche a déjà été reconnu par la Cour comme étant un objectif légitime de politique sociale<sup>9</sup>. De la même manière, l'objectif de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale à des fins de protection sociale des travailleurs a déjà été reconnu par ladite juridiction comme étant une raison impérieuse d'intérêt général susceptible de justifier une restriction à l'exercice des libertés fondamentales reconnues par le traité selon l'article 3, paragraphe 3, TUE et de l'article 9 TFUE<sup>10</sup>.

Il n'est pas discutable que ces objectifs assignés à l'article 251, sous d), de la LGSS correspondent à des objectifs légitimes de politique sociale. En revanche, il est bien moins évident que la disposition litigieuse soit réellement apte à réaliser de tels objectifs.

## B - L'INAPTITUDE DE LA DISPOSITION NATIONALE À RÉALISER CES OBJECTIFS

Dans son arrêt, la CJUE explique que pour que la disposition espagnole soit considérée comme étant mise en œuvre de manière cohérente et systématique au regard des objectifs précités, il doit être établi que la catégorie de travailleurs qu'elle exclut de la protection contre le chômage se distingue de manière pertinente d'autres catégories de travailleurs qui n'en sont pas exclues.

À cet égard, la Cour relève que les jardiniers et les chauffeurs particuliers, les travailleurs agricoles et les travailleurs employés par des entreprises de nettoyage notamment, sont, tout comme les employés de maison, des travailleurs dont la relation de travail se déroule à domicile pour des employeurs non professionnels, ou dont le domaine de travail présente les mêmes spécificités en termes de taux d'occupation, de qualification et de rémunération. Or, la juridiction constate que ces travailleurs sont tous couverts par la protection contre le chômage alors même que des taux de cotisation sont parfois inférieurs à ceux applicables aux employés de maison. Elle en déduit que la législation espagnole, excluant ces derniers des prestations de chômage, « n'apparaît pas mise en œuvre d'une manière cohérente et systématique par rapport à d'autres catégories de travailleurs »<sup>11</sup> placés dans une situation analogue.

Par ailleurs, la CJUE observe que l'affiliation au système spécial des employés de maison couvre notamment les risques professionnels et considère que, dans la mesure où ces prestations présentent les mêmes risques de fraude sociale que celles du chômage, « cette circonstance apparaît susceptible de remettre en cause également la cohérence interne de la disposition nationale en cause au principal par rapport auxdites prestations »<sup>12</sup>.

9. CJCE 16 octobre 2007, C-411/05, aff. Palacios de la Villa ; CJUE 2 avril 2020, C-670/18, aff. Comune di Gesturi.

10. CJUE 16 avril 2013, C-202/11, aff. Las ; CJUE 13 novembre 2018, C-33/17, aff. Cepelnik. La Cour a considéré que ces finalités pouvaient justifier une différence de traitement touchant nettement plus de femmes que d'hommes dans l'accès à un régime légal d'assurance chômage (CJCE 14 décembre 1995, C-444/93, aff. Megner et Scheffel).

11. Point n°64.

12. Point n°66.

En outre, la Cour relève qu'il ressort de la décision de renvoi et des observations de l'employée de maison que l'exclusion de la protection contre le chômage comporterait l'impossibilité, pour les employés de maison, d'obtenir d'autres prestations de sécurité sociale auxquelles ces employés auraient droit, dont l'octroi serait subordonné à l'extinction du droit aux prestations de chômage, telles que les allocations pour incapacité permanente ou les aides sociales pour les personnes sans travail. Cette exclusion entraînerait un plus grand manque de protection sociale des employés de maison se traduisant par une situation de détresse sociale.

Au vu de l'ensemble de ce qui précède, il nous semble impensable que la juridiction de renvoi considère que la législation espagnole litigieuse contribue réellement à atteindre l'objectif de sauvegarde des niveaux d'emploi et celui de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale. Il est alors souhaitable qu'une réforme soit entreprise pour supprimer cette discrimination indirecte fondée sur le sexe.



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

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

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

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



## CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme Marie-Cécile CLÉMENT

Université de Bordeaux

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

Tél : 33(0)5 56 84 54 74

[marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr](mailto:marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr)

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

# RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

## MANUSCRITS

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

Les textes devront comporter :

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

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

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

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

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



## NOTES ET RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

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

Leur présentation sera la suivante :

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

# LISTE DES ABRÉVIATIONS

(ÉDITEURS, REVUES, OUVRAGES)

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



# ABONNEMENTS ET TARIFS

## SUBSCRIPTIONS AND RATES

## SUSCRIPCIONES Y PRECIOS

### TARIFS 2022

REVUE DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

COMPTRASEC  
UMR 5114

Mme Marie-Cécile Clément  
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX  
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex  
FRANCE  
Tél. 33(0)5 56 84 54 74

PAR AN

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

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

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	<b>Revue papier</b> / Print Journal / Revista Impresa (3 numéros en français / 3 issues in french / 3 números en francés)	105 €
	<b>Revue électronique</b> / E-journal/ Revista Electrónica (1 numéro en anglais / 1 issue in english / 1 número en inglés)	70 €
	<b>Pack Revues papier et électronique</b> / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 numéros en français & 1 numéro en anglais / 3 issues in french & 1 in english / 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	<b>Revue Papier</b> / Print Journal / Revista Impresa	40 €
	<b>Revue électronique</b> / E-Journal / Revista Electrónica	70 €
	<b>Article</b> / Journal article / Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	2,10% France / 1,05% Outre-mer & Corse / 0% UE & hors UE	

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

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA

(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito) <http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue/abonnement>

BON DE COMMANDE / PURCHASE ORDER / ORDEN DE COMPRA

à / to / a : [revue.comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)

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

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

Achévé d'imprimer en mai 2022  
sur les presses de l'imprimerie Aquiprint  
Dépôt légal 2<sup>e</sup> trimestre 2022  
Imprimé en France

REVUE

2022/2

DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL  
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

**Marie-Cécile CLÉMENT**

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

E-mail : [marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr](mailto:marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr)

Téléphone : 33 (0)5 56 84 54 74

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

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

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

NUMÉRO PRÉCÉDENT

2022/1

ÉTUDES

BREXIT ET PROTECTIONS SOCIALES DES CITOYENS DE L'UE AU ROYAUME-UNI  
MARIA GIOVANNONE

« BREQUE DOS APPS » : LA GRÈVE NATIONALE DES TRAVAILLEURS DES  
PLATEFORMES AU BRÉSIL DURANT LA PANDÉMIE DE COVID-19 ET LE DROIT À LA  
LIBERTÉ D'ASSOCIATION

RONALDO LIMA DOS SANTOS & CLARISSA MAÇANEIRO VIANA

LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE ET LA  
PROTECTION DE LA SANTÉ DES SALARIÉS : QUELLES LEÇONS DE LA CRISE  
SANITAIRE ?

MARCEL ZERNIKOW

LE DROIT DU TRAVAIL MARITIME CUBAIN À L'ÉPREUVE D'UNE POSSIBLE  
RATIFICATION DE LA CTM 2006

YADIRA DE LAS CUEVAS POTRONY

LE DÉPLOIEMENT DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL EN RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE  
DU CONGO

AUBIN MABANZA N'SEMY

« LICENCIEMENTS FACEBOOK » : PROTECTION DE LA VIE PERSONNELLE DES  
SALARIÉS ET UTILISATION DES RÉSEAUX SOCIAUX EN DEHORS DES HEURES DE  
TRAVAIL

ADRIENN LUKÁCS

NOUVELLES FORMES DE SÉCURITÉ SOCIALE EN AMÉRIQUE LATINE POST  
COVID-19

LEOPOLDO GAMARRA VÍLCHEZ

LE LICENCIEMENT COLLECTIF DANS LE DROIT DU TRAVAIL BRÉSILIEN APRÈS LA  
RÉFORME DE 2017

AUGUSTIN EMANE & GLAUCO BRESCIANI SILVA

INFLUENCES DE LA CONVENTION RELATIVE AUX DROITS DES PERSONNES  
HANDICAPÉES SUR LE DROIT ET LES POLITIQUES POUR LES PERSONNES EN  
SITUATION DE HANDICAP AU JAPON

HIDEKAZU INAGAWA & HITOMI NAGANO

LE REVENU DE BASE UNIVERSEL, SOURCE D'INSPIRATION POUR PENSER L'AVENIR  
DES SYSTÈMES DE PROTECTION SOCIALE ? UN CONTRE-AGENDA

DANIEL DUMONT

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

Afriques : Algérie / Tunisie ~ Amériques : Argentine / Canada / Chili /  
Pérou ~ Asie-Océanie : Japon ~ Europe : Espagne / Grèce / Irlande /  
Italie / Fédération de Russie / République de Serbie / Royaume-Uni

À PARAÎTRE

2022/3

DOSSIER THÉMATIQUE

L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

COORDINATION PAR ISABELLE DAUGAREILH ET MATHIEU DE POORTER

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

REVUE

DE DROIT COMPARÉ

DU TRAVAIL

ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU  
TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

4 numéros par an  
~3 éditions papier (en français)  
~1 édition électronique (en anglais)

2022/1

Études

Actualités Juridiques Internationales

2022/2

Jurisprudence Sociale Comparée  
Jurisprudence Sociale Internationale  
Littérature de droit social comparé  
Chronique bibliographique

2022/3

Dossier thématique

Actualités Juridiques Internationales

2022/4

Studies

Thematic Chapter

Comparative Labour Case Law

International Legal News

Pour plus d'informations

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

Contact

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

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail  
et de la sécurité sociale

université  
de BORDEAUX



40 euros  
ISSN 2117-4350