

2020/3

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

DOSSIER THÉMATIQUE

LA DIRECTIVE 2019/1158 DU 20 JUIN 2019 CONCERNANT L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PRIVÉE DES PARENTS ET DES AIDANTS
Coordination par **Pascale Lorber et Guillaume Santoro**

Introduction, **Pascale Lorber et Guillaume Santoro**

La Directive de 2019 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : une nouvelle étape franchie, **Eugenia Caracciolo di Torella**

La transposition de la Directive 2019/1158 en Italie : Problèmes en suspens et solutions complexes, **Laura Calafà**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants en droit français au regard de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019, **Guillaume Santoro**

La Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants dans une perspective allemande, **Laura Krüger**

L'impact de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en droit néerlandais, **Susanne Burri**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Slovénie à la lumière de la nouvelle Directive européenne 2019/1158, **Sara Bagari**

Concilier vie professionnelle et vie familiale pour promouvoir l'égalité femmes/hommes au Portugal à la lumière de la Directive 2019/1158, **Catarina de Oliveira Carvalho**

Mise en œuvre en Pologne de la Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et des aidants, **Anna Musiala**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Roumanie dans le contexte de la Directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019, **Felicia Roşioru**

Transposition de la Directive 2019/1158 dans le droit du travail tchèque, **Vera Stangova**

La Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants au Royaume-Uni : l'effet Brexit, **Oxana Golynger et Pascale Lorber**

La situation des parents et des proches aidants en droit suisse à la lumière de la Directive (UE) 2019/1158, **Stéphanie Perrenoud**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Afrique du Sud : un objectif irréalisable ?, **Kitty Malherbe**

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : ALGÉRIE - AMÉRIQUES : BRÉSIL / CANADA / CHILI / ÉTATS-UNIS / PÉROU / URUGUAY - ASIE-OCÉANIE : AUSTRALIE / JAPON - EUROPE : BULGARIE / FÉDÉRATION DE RUSSIE / FRANCE / IRLANDE / ITALIE / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / 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), Adrian O. Goldin (Argentine), Z. Góral (Pologne), M. Iwamura (Japon), J.-C. Javillier (France), P. Koncar (Slovénie), M. Nasr-Eddine Koriche (Algérie), A.-M. Laflamme (Canada), R. Le Roux (Afrique du Sud), A. Lyon-Caen (France), A. Monteiro Fernandes (Portugal), A. Montoya Melgar (Espagne), A. Neal (Royaume-Uni), R. Owens (Australie), C. Papadimitriou (Grèce), P.-G. Pougoué (Cameroun), M. Rodríguez-Piñero (Espagne), J.-M. Servais (Belgique), A. Supiot (France), M. Sur (Turquie), G. Trudeau (Canada), C. Vargha (Bureau International du Travail), M. Weiss (Allemagne), A. Zheng (Chine).

Directrice de la publication

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

Rédactrice en Chef

Marie-Cécile Clément, 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

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

Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales

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

■ **AMÉRIQUES** : A. O. Goldin, D. Ledesma Iturbide et J. P. Mugnolo (Argentine), A. V. Moreira Gomes, S. Machado et J. Sarmiento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, A.-M. Laflamme, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), P. Arellano Ortiz et S. Gamonal C. (Chili), C. Castellanos Avendano, A. N. Guerrero et V. Tobon Perilla (Colombie), R. L. Lieberwitz (États-Unis), P. Kurczyn Villalobos (Mexique), L. Gamarra Vilchez et M. K. Garcia Landaburu (Pérou), M. 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, M. Gally, J.-P. Laborde, S. Ranc et M. Ribeyrol-Subrenat (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), T. Gyulavári et K. Rúzs Molnár (Hongrie), M. O'Sullivan (Irlande), A. Mattei et S. Nadalet (Italie), B. Bubilaityte Martisiene et G. Tamašauskaitė (Lituanie), S. Burri et N. Gundt (Pays-Bas), M. Gajda, A. Musiała et M. Pliszkiwicz (Pologne), T. Coelho Moreira et A. Monteiro Fernandes (Portugal), M. Stefko et V. Štangová (République Tchèque), F. Rosioru (Roumanie), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), F. Bojić et L. Kovačević (Serbie), P. Koncar et B. Kresal (Slovénie), J. Julén Votinius (Suède) K. Pärli et A. Meier (Suisse), Kübra Doğan Yenisey et M. Sur (Turquie).

DOSSIER THÉMATIQUE

LA DIRECTIVE 2019/1158 DU 20 JUIN 2019 CONCERNANT L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PRIVÉE DES PARENTS ET DES AIDANTS

COORDINATION PAR PASCALE LORBER ET GUILLAUME SANTORO

- p. 6 PASCALE LORBER ET GUILLAUME SANTORO**
Introduction
- p. 8 EUGENIA CARACCILO DI TORELLA**
La Directive de 2019 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : une nouvelle étape franchie
- p. 20 LAURA CALAFÀ**
La transposition de la Directive 2019/1158 en Italie : Problèmes en suspens et solutions complexes
- p. 34 GUILLAUME SANTORO**
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants en droit français au regard de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019
- p. 46 LAURA KRÜGER**
La Directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants dans une perspective allemande
- p. 58 SUSANNE BURRI**
L'impact de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en droit néerlandais
- p. 70 SARA BAGARI**
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Slovénie à la lumière de la nouvelle Directive européenne 2019/1158
- p. 82 CATERINA DE OLIVEIRA CARVALHO**
Concilier vie professionnelle et vie familiale pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au Portugal : considérations et perspectives à la lumière de la Directive 2019/1158 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants
- p. 94 ANNA MUSIALA**
Mise en œuvre en Pologne de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et des aidants
- p. 100 FELICIA ROȘIORU**
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Roumanie dans le contexte de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement Européen et du Conseil du 20 juin 2019
- p. 112 VERA STANGOVA**
Transposition de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants dans le droit du travail tchèque

SOMMAIRE 2020/3

- p. 118 OXANA GOLYNKER ET PASCALE LORBER**
La Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants au Royaume-Uni : l'effet Brexit
- p. 132 STÉPHANIE PERRENOUD**
La situation des parents et des proches aidants en droit suisse à la lumière de la Directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants
- p. 144 KITTY MALHERBE**
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Afrique du Sud : un objectif irréalisable ?

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

- p. 158 ALGÉRIE** - ZINA YACOB, Université de Béjaïa

AMÉRIQUES

- p. 164 BRÉSIL** - JULIANO BARRA, Université Mackenzie-Brésil, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne et ARTHUR WEINTRAUB, Université Fédérale de Sao Paulo - Unifesp
- p. 168 CANADA** - GILLES TRUDEAU, Université de Montréal
- p. 172 CHILI** - SERGIO GAMONAL C., Université Adolfo Ibáñez
- p. 176 ÉTATS-UNIS** - RISA L. LIEBERWITZ, Cornell University - School of Industrial and Labor Relations
- p. 180 PÉROU** - MARIA KATIA GARCIA, Université pontificale catholique du Pérou
- p. 184 URUGUAY** - HUGO BARRETTO GHIONE, Université de la République

ASIE - OCÉANIE

- p. 188 AUSTRALIE** - SHAE MCCRYSTAL, Faculté de droit, Université de Sydney
- p. 192 JAPON** - YOJIRO SHIBATA, Université de Chukyo

EUROPE

- p. 196 BULGARIE** - YAROSLAVA GENOVA, Faculté de Droit de l'Université de Plovdiv « Paissii Hilendarski »
- p. 200 FÉDÉRATION DE RUSSIE** - ANNA ALEKSANDROVA, Université d'État de Penza
- p. 206 FRANCE** - JEAN-PIERRE LABORDE, Université de Bordeaux
- p. 212 IRLANDE** - CAROLINE MURPHY et LORRAINE RYAN, Université de Limerick
- p. 218 ITALIE** - ALBERTO MATTEI, Université de Vérone
- p. 222 RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - FILIP BOJIĆ, Université de Belgrade
- p. 226 TURQUIE** - MELDA SUR, Université d'Économie d'Izmir

CAROLINE MURPHY
LORRAINE RYAN

UNIVERSITÉ DE LIMERICK

EVOLUTIONS EN MATIÈRE D'EMPLOI EN IRLANDE EN RÉPONSE À LA COVID-19

Pour faire face à la pandémie de Covid-19, l'Irlande s'est vue contrainte, comme le reste du monde, de prendre des mesures rapides et significatives, dont beaucoup ont eu des répercussions sur l'emploi.

En Irlande, la situation était encore plus compliquée eu égard au fait que, lors de l'élection générale qui s'est déroulée début février 2020, aucun parti politique n'a obtenu la majorité significative requise pour la formation d'un nouveau gouvernement.

C'est ainsi que début mars, au moment où la pandémie de Covid-19 entraînait quasiment partout des mesures de confinement, le pays n'avait toujours pas de nouveau gouvernement et la précédente administration s'est vue contrainte d'assumer la responsabilité de la prise de décision en Irlande pour faire face au virus.

Une équipe nationale d'urgence sanitaire a donc été formée et, le 12 mars dernier, des mesures d'urgence ont été annoncées pour notamment encourager le travail à domicile, dans toute la mesure du possible¹. Initialement prévues pour s'appliquer pendant une période de deux semaines seulement, les restrictions générées par ces mesures d'urgence ont finalement été prolongées et renforcées. L'impact sur l'économie et l'emploi a été très fort et a nécessité la mise en place d'aides financières importantes et de dispositifs de soutien en faveur des entreprises et des travailleurs.

Instaurées par le projet de loi 2020 sur les mesures d'urgence dans l'intérêt public (Covid-19), ces différentes mesures consistent en une indemnité de chômage en cas de pandémie **(I)**, le maintien du lien entre les entreprises et les travailleurs **(II)**, des évolutions spécifiques en matière de garde d'enfants **(III)**, et le développement du télétravail **(IV)**.

I - LA PROTECTION DES REVENUS DES TRAVAILLEURS : L'INDEMNITÉ DE CHÔMAGE

Dès le début de la crise de la Covid-19, il s'est très vite avéré nécessaire d'instaurer un mécanisme efficace permettant de maintenir les revenus des travailleurs. En conséquence, le gouvernement a introduit une indemnité de chômage en cas de pandémie (PUP) permettant aux travailleurs ayant perdu leur emploi en raison de la crise de recevoir une indemnité d'urgence, dont le montant était porté à 350€ par semaine², soit nettement plus que l'indemnité normale de 203€ généralement accordée aux demandeurs d'emploi.

1 Irish Government News Service (2020) : https://merrionstreet.ie/en/NewsRoom/News/Statement_by_An_Taoiseach_Leo_Varadkar_On_measures_to_tackle_Covid-19_Washington_12_March_2020.html

2 Gov.ie (2020) COVID-19 Pandemic Unemployment Payment : <https://www.gov.ie/en/service/be74d3-Covid-19-pandemic-unemployment-payment/>

L'indemnité de maladie Covid-19 pour les travailleurs ayant contracté le virus ou devant s'auto-isoler a également été portée à 350€ par semaine.

Par ailleurs, le droit à la PUP a été étendu aux travailleurs indépendants qui pourraient ne pas être en mesure d'exercer leur activité pendant la période d'urgence³. Les partenaires sociaux ont été largement favorables à l'introduction de la PUP, considérée comme tout à fait conforme aux dispositifs internationaux en vigueur en réponse à la Covid-19.

Cependant, le programme PUP a rapidement été critiqué par les employeurs qui ont fait valoir que l'indemnité généreuse de 350€ par semaine risquait de dissuader certains salariés - par exemple dans le commerce de détail - de reprendre le travail, puisque le montant de l'indemnité était proche du salaire minimum net appliqué dans ces secteurs⁴. Pour les employeurs, ce point pouvait s'avérer particulièrement problématique s'agissant des travailleurs à temps partiel, car cela pouvait influencer leur décision de retourner ou non au travail lors de la levée des restrictions et de la réouverture progressive du pays.

En réponse aux critiques, le gouvernement a modifié le programme PUP et annoncé pour fin juin un nouveau régime qui comprendrait deux catégories de bénéficiaires. Désormais, toute personne rémunérée moins de 200 € par semaine avant l'épidémie de Covid-19 recevrait ainsi une indemnité ramenée à 203€ par semaine, au lieu de 350€. La Présidente du Congrès irlandais des syndicats (ICTU), Patricia King, a critiqué le changement de régime, et déclaré ce nouveau barème « insuffisant » pour soutenir les travailleurs⁵.

II - LE MAINTIEN DU LIEN ENTRE LES ENTREPRISES ET LES TRAVAILLEURS

Les partenaires sociaux ont unanimement estimé qu'il était nécessaire de maintenir le lien entre les entreprises et les travailleurs pendant que l'économie traversait cette période de hiatus. C'est ainsi qu'a été introduit un régime Covid-19 de subvention temporaire des salaires (ou TWSS).

Ce programme fiscal prévoyait une subvention de 70% du salaire net du salarié, plafonnée à 410€ par semaine. Par la suite, le gouvernement a élargi l'application du TWSS et augmenté le taux de la subvention à 85% du salaire net, afin d'attirer davantage de travailleurs dans le régime où le salaire hebdomadaire net moyen ne dépassait pas 412€. Pour bénéficier de ce régime, un employeur devait démontrer qu'il avait perdu au moins 25% de son activité sur la période allant du 14 mars au 30 juin.

L'une des vocations principales de ce régime était de maintenir l'emploi et d'éviter les licenciements massifs. Les employeurs ayant déjà licencié du personnel avant l'introduction du régime à la fin du mois de mars ont donc été encouragés à réintégrer ces salariés pour bénéficier de ladite subvention⁶.

Un autre objectif visé par le programme était de garantir qu'après la pandémie, il serait plus facile de rouvrir des entreprises et de protéger les salariés contre la perte des droits acquis grâce à leur ancienneté. Les employeurs n'étaient pas tenus de compléter le

3 Law Society of Ireland (2020) Pandemic supports still evolving: <https://www.lawsociety.ie/gazette/in-depth/Covid-state-supports/>

4 Industrial Relations News : [https://www-irn-ie.proxy.lib.ul.ie/article/25651 COVID MEASURES - IRN 12 - 26/03/2020](https://www-irn-ie.proxy.lib.ul.ie/article/25651%20COVID%20MEASURES%20-%20IRN%2012%20-%2026/03/2020)

5 Irish Examiner (2020) : <https://www.irishexaminer.com/breakingnews/business/ictu-head-patricia-king-warns-paschal-donohoe-against-cutting-350-pandemic-payment-1001604.html>

6 Industrial Relations News : [https://www-irn-ie.proxy.lib.ul.ie/article/25651 COVID MEASURES - IRN 12 - 26/03/2020](https://www-irn-ie.proxy.lib.ul.ie/article/25651%20COVID%20MEASURES%20-%20IRN%2012%20-%2026/03/2020)

montant versé au titre de la subvention, mais le but poursuivi par le gouvernement était qu'un grand nombre d'entre eux essaient, autant que possible, de maintenir des revenus similaires à ceux perçus avant la pandémie⁷.

Un dernier amendement au régime a été introduit en juin 2020 pour résoudre une question soulevée par le Conseil national des femmes d'Irlande. En effet, une anomalie fonctionnelle de la PUP a fortement impacté les personnes ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption pendant la période de référence portant sur les mois de janvier et de février 2020⁸.

Conformément aux objectifs généraux du TWSS, la suspension du droit d'un salarié de réclamer des indemnités de licenciement après une période de mise à pied a également été introduite, pour couvrir la période de mars à mai 2020⁹. Dans la pratique, cela signifiait que les dispositions de droit commun en matière de licenciement - auxquelles les salariés peuvent généralement prétendre dès lors qu'ils sont restés sans travail pendant 4 semaines consécutives - ne s'appliqueraient pas si la mise à pied était la conséquence de mesures que l'employeur avait dû prendre pour se conformer à la politique gouvernementale relative à la Covid-19¹⁰.

Les dirigeants du Congrès irlandais des syndicats (ICTU) et de la Confédération irlandaise des employeurs (IBEC) ont salué l'introduction du TWSS. Cependant, certains membres du Barreau ont critiqué le régime de subventions salariales, remettant en question les principes de son fonctionnement et faisant valoir que, pour les entreprises, il présentait des caractéristiques similaires à une déclaration d'insolvabilité.

Les représentants du Barreau ont affirmé que la manière dont la loi était rédigée signifiait qu'elle « ne serait probablement pas utilisée par la plupart des employeurs » et qu'elle « irait probablement à l'encontre de l'objectif déclaré de la loi »¹¹.

Toutefois, il semble que ce point de vue soit infondé étant donné que dans un court laps de temps, 36 000 employeurs ont adhéré au régime et qu'à la fin du mois de juin dernier, près d'un tiers des employeurs y avaient recourus¹².

III - DES ÉVOLUTIONS SPÉCIFIQUES AU SECTEUR DE LA GARDE D'ENFANTS

Toutes les écoles, collèges et garderies ont fermé leurs portes le 12 mars 2020 dans le cadre du premier bloc de restrictions introduites pour réduire la propagation du coronavirus. Les garderies présentaient un problème particulier pour le gouvernement eu égard aux problèmes structurels dans ce secteur.

7 Lewis Silkin (2020) Ireland : The new Temporary COVID-19 Wage Subsidy Scheme (<https://www.lewissilkin.com/en/insights/the-new-temporary-Covid-19-wage-subsidy-scheme>).

8 RTE.ie Twss open to women returning from maternity leave : <https://www.rte.ie/news/business/2020/0529/1143446-twss-open-to-women-returning-from-maternity-leave/>

9 Industrial Relations News: <https://www-irn-ie.proxy.lib.ul.ie/article/25659>

10 Lewis Silkin (2020) Ireland : The new Temporary COVID-19 Wage Subsidy Scheme (<https://www.lewissilkin.com/en/insights/the-new-temporary-Covid-19-wage-subsidy-scheme>).

11 Law Society of Ireland (2020) Pandemic supports still evolving : <https://www.lawsociety.ie/gazette/in-depth/Covid-state-supports/>

12 Industrial Relations News : <https://www-irn-ie.proxy.lib.ul.ie/article/25674> Take-up of Wage Subsidy Scheme suggests common sense is prevailing 02/04/2020

En effet, on pouvait craindre qu'un grand nombre de petites structures et/ou de garderies privées ne soient pas en mesure de survivre pendant toute la période de fermeture, déclenchant ainsi une pénurie dramatique en matière de structures de garde d'enfants lors de la reprise de l'économie. En réponse aux inquiétudes des prestataires de services de garde d'enfants, le gouvernement a lancé une initiative spéciale : le programme de subventions salariales pour la garde d'enfants.

Les objectifs visé par ce programme étaient triples :

- premièrement, soutenir la durabilité du secteur afin qu'il soit en mesure de rouvrir après la pandémie de Covid-19 ;
- deuxièmement, donner aux parents l'assurance qu'ils ne seraient pas tenus de payer des frais pendant la crise afin de conserver une place dans une garderie ;
- enfin, assurer la sécurité de ceux qui travaillent dans le secteur et maintenir leurs emplois¹³.

Par ailleurs, il est rapidement devenu évident que la fermeture des garderies avait des répercussions sur la capacité de retenir les travailleurs des secteurs essentiels dès lors qu'ils ne disposaient pas d'autres modes de garde d'enfants. Peu de temps après le début de la crise, des suggestions ont été émises concernant l'utilisation du personnel de garde temporairement disponible pour s'occuper des enfants des travailleurs de première ligne¹⁴.

Cependant, cette idée a suscité des critiques motivées par des préoccupations de santé publique, étant donné le risque plus élevé d'infection pour les travailleurs de la santé. Il a ensuite été proposé que les partenaires des agents de santé travaillant également dans le secteur public reçoivent un congé payé pour s'occuper de leurs enfants¹⁵. A leur tour, ces propositions ont été critiquées, notamment par les représentants du personnel infirmier de l'Organisation irlandaise des infirmières et des sages-femmes (INMO) qui les ont jugées « pires qu'insignifiantes », estimant qu'elles « n'apporteraient rien à la grande majorité des infirmières et des sages-femmes ».

En mai dernier, un programme a ainsi été annoncé par la Ministre de l'enfance, Katherine Zappone, visant à fournir un service de garde d'enfants pour les agents de santé, moyennant un coût total de 4,7 millions d'euros par semaine partiellement financé par les familles elles-mêmes.

Ce programme fonctionnait sur une base entièrement volontaire. Ainsi, les éducateurs qui avaient des inquiétudes pouvaient se retirer, mais les volontaires pour garder les enfants au domicile des travailleurs de la santé seraient rémunérés en moyenne 15€ de l'heure et conserveraient leur poste dans la garderie qui les employait avant la pandémie¹⁶.

Ce programme a cependant été abandonné en raison de l'adhésion trop faible des prestataires et du manque de couverture d'assurance pour les participants au régime. Dans le cadre de la feuille de route pour la réouverture du pays, les structures d'accueil ont pu rouvrir le 29 juin.

13 Early Childhood Ireland (2020) Covid-19 News and Information : <https://www.earlychildhoodireland.ie/policy-campaigning-and-advocacy-team-update-dail-questions/>

14 RTE : <https://www.rte.ie/news/coronavirus/2020/0506/1136870-childcare-healthcare-workers/>

15 Irish Times Irish Times : <https://www.irishtimes.com/news/health/coronavirus-paid-leave-for-some-partners-of-healthcare-workers-to-assist-with-childcare-1.4235059>

16 Industrial relations News : <https://www.irm.ie/article/25768>

IV - LE DÉVELOPPEMENT DU TÉLÉTRAVAIL

La crise de la Covid-19 a incité un grand nombre d'entreprises et de travailleurs à se lancer dans le travail à domicile (ou à le pratiquer davantage). Dans de nombreuses professions, le télétravail à plein temps devrait se poursuivre au moins jusqu'à fin 2020.

S'il est vrai que les travailleurs ont salué les nombreux avantages du travail à domicile - la réduction des temps de trajet, des journées de travail plus flexibles, une autonomie accrue - il n'en demeure pas moins que des difficultés ont également été mises en évidence à partir de l'instant où ce mode de travail censé répondre à une situation d'urgence est devenu plus permanent.

Au début de la crise, les problèmes les plus fréquemment soulevés étaient liés à l'équilibre entre le travail et les responsabilités en matière de garde d'enfants et de scolarité, eu égard à la fermeture des écoles et des garderies. Les employeurs ont alors accordé, dans la mesure du possible, une réduction du nombre d'heures, un fractionnement des journées de travail et des horaires flexibles.

En outre, le passage au télétravail - et plus généralement l'impact de la pandémie - ont une fois de plus mis le doigt sur les problèmes d'inégalité entre les sexes dans le travail, les femmes assumant une part disproportionnée du travail ménager et de la garde des enfants.

Parmi les autres difficultés mises en exergue figurent celles liées au temps de travail, à la santé et à la sécurité, en particulier les problèmes d'ergonomie, de stress et de santé mentale. Des études révèlent en effet que si le télétravail est largement plébiscité, l'un des problèmes majeurs est lié au « droit de déconnexion ».

L'Institut de recherche économique et sociale (ESRI) a suggéré qu'il pourrait y avoir une plus grande capacité de travail à domicile dans les emplois moins rémunérés et qu'il faudrait se pencher sur la question pour remédier aux conséquences inégales de la perte d'emploi due à la pandémie de Covid-19¹⁷. Ces sujets nécessiteront probablement des discussions plus approfondies et une adaptation de la réglementation du travail, après la pandémie.

Pour conclure, il est frappant de constater que si de nombreux secteurs de l'économie - comme les secteurs non essentiels de la vente au détail, de l'hôtellerie et de la construction - ont été gravement touchés par la pandémie, d'autres ont moins souffert. Par exemple, il est probable que les fabricants de produits pharmaceutiques et de soins, un secteur qui emploie un grand nombre de personnes dans l'économie irlandaise, vont connaître une augmentation significative de la demande.

Certains secteurs de la grande distribution ont également enregistré une augmentation de la demande et des grandes chaînes de supermarchés, à l'instar de Tesco, Aldi et Dunnes, ont récompensé leurs travailleurs de première ligne avec des primes de 10% pour reconnaître l'importance de ces salariés pendant la crise de la Covid-19.

L'impact de la Covid-19 est susceptible d'avoir d'importants effets à long terme sur les relations de travail, en particulier en ce qui concerne les salaires futurs. L'ESRI prévoit une contraction économique significative liée à une augmentation sans précédent des dépenses publiques de lutte contre le virus, couplée à la perte de revenus due à la baisse de l'activité économique¹⁸.

17 Industrial Relations News : <https://www.irn-ie.proxy.lib.ul.ie/article/25801>

18 Economic and Social Research Institute : <https://www.esri.ie/news/irish-economy-faces-largest-recession-in-history-as-lockdown-takes-its-toll>

Les auteurs d'une enquête annuelle sur les salaires en Irlande affirment que le paysage des négociations salariales est susceptible d'être considérablement modifié à l'avenir, les négociations salariales étant considérées comme interdites actuellement et faisant de 2020 une « année perdue » en termes d'augmentations de salaire¹⁹.

19 Chartered Institute of Personnel Development Pay Survey in conjunction with Industrial Relations News.

TARIFS 2020

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

PAR AN

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

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
Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

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

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



ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE



REVUE

2020/3

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 :

Marie-Cécile CLÉMENT

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

E-mail : marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

Téléphone : 33 (0)5 56 84 54 74 - Télécopie : 33 (0)5 56 84 85 12

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

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

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

NUMÉRO PRÉCÉDENT

2020/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LA VIE PERSONNELLE DU SALARIÉ

COORDINATION PAR ALLISON FIORENTINO

AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

Allison Fiorentino (Introduction), Urwana Coiquaud (Québec), Gabrielle Golding (Australie), Peter Upson (Nouvelle-Zélande), Gabriela Mendizábal Bermúdez (Mexique), Melda Sur (Turquie), Marie-Cécile Escande-Varniol et Gerhard Binkert (Allemagne), Elena Serebrykova et Elena Sychenko (Fédération de Russie), Mercedes López Balaguer et Emma Rodríguez Rodríguez (Espagne), Sébastien Ranc (France), Matthew W. Finkin (USA)

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

Andrea Allamprese et Raphael Dalmaso - Comité Européen des Droits Sociaux - *La décision du Comité de Strasbourg sur la Réclamation n°158/2017 CGIL c/ Italie : la terre tremble !*

ACTUALITÉS

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
ORGANISATION DES NATIONS UNIES
UNION EUROPÉENNE

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

Sylvaine Laulom

Tamás Gyulavári, Emanuele Menegatti (eds), *The Sources of Labour Law*, Wolters Kluwer, 2020, 404 p., Alphen aan den Rijn.

À PARAÎTRE

2020/4

STUDIES

THEMATIC CHAPTER

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

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)

2020/1

Etudes
Actualités Juridiques Internationales

2020/2

Jurisprudence Sociale Comparée
Jurisprudence Sociale Internationale
Chronique bibliographique

2020/3

Dossier thématique
Actualités Juridiques Internationales

2020/4

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

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

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale

université
de BORDEAUX



40 euros
ISSN 2117-4350