

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

MARÍA KATIA GARCÍA LANDABURU

UNIVERSITÉ PONTIFICALE CATHOLIQUE DU PÉROU

LE TRAVAIL À DISTANCE, MESURE DE PRÉVENTION FACE
À LA PROPAGATION DU COVID 19

Comme de nombreux pays, le Pérou a pris diverses mesures pour protéger sa population contre la pandémie. À partir du 15 mars dernier, une fois l'état d'urgence national déclaré par le Décret Suprême (D.S.) 044-2020-PCM, des dispositions spécifiques ont été mises en place dans le domaine du travail. La liberté de mouvement a été réduite : seuls les déplacements de personnes liés à la fourniture de services et de biens essentiels, tels que l'acquisition, la production et la distribution de produits alimentaires et pharmaceutiques, étaient autorisés. De nombreux travailleurs se sont retrouvés ainsi dans l'impossibilité de poursuivre leur activité sur leur lieu de travail. Parallèlement à la déclaration de l'état d'urgence nationale, le Décret d'Urgence (D.U.) 026-2020 a énoncé plusieurs mesures exceptionnelles et temporaires destinées à prévenir la propagation du virus. Parmi elles, figure la mise en place du travail à distance **(II)**, précisé quelques jours plus tard par le D.S. 010-2020-TR. Cette nouvelle modalité de prestation de services récemment approuvée par le D.S 009-2015-TR, présente des caractéristiques particulières, différentes de celles du télétravail **(I)** qui est réglementé au Pérou depuis 2013 par la loi n°30036.

I - LE TÉLÉTRAVAIL AU PÉROU

La législation péruvienne a défini le télétravail comme une modalité spéciale de prestation de services, caractérisée par l'utilisation des technologies de l'information et de la communication. Il se caractérise par l'exécution subordonnée de tâches sans la présence physique du travailleur au sein de l'entreprise avec laquelle il a une relation de travail. Les tâches sont réalisées par le biais de l'informatique, des télécommunications et de moyens analogues, permettant également le contrôle et la supervision du travail effectué.

Le télétravail présente deux caractéristiques principales :

- Il est basé sur le volontariat (et ne peut donc pas être imposé par l'employeur).
- L'employeur doit fournir les équipements et autres matériels nécessaires, ou le cas échéant en assumer le coût.

En ce qui concerne le caractère volontaire du télétravail, la décision se fait au début de la relation de travail, ou ultérieurement lorsque le passage au télétravail est proposé, soit de manière permanente, soit pour une période déterminée. Les parties sont alors tenues de signer un document contenant au minimum des informations sur :

- les moyens informatiques, de télécommunications et autres devant être utilisés, ainsi que les responsabilités incombant au télétravailleur si ces moyens sont mis à disposition par l'employeur, ou le montant de l'indemnisation s'ils sont fournis par le télétravailleur;
- les mesures relatives à la gestion et à la sécurité des informations ;
- les horaires de travail ;

- le mécanisme de supervision ou de compte rendu du travail effectué pour - faciliter le contrôle et le suivi des tâches réalisées ;
- en cas de passage d'une organisation de travail classique à un télétravail, les motifs et les objectifs de ce changement.

La fin du télétravail intervient à l'expiration du délai convenu, ou d'un commun accord entre les parties. Si la décision est prise de façon unilatérale par l'employeur, celui-ci doit apporter la preuve que le recours au télétravail n'a pas permis d'atteindre les objectifs fixés. L'employeur doit préciser ces objectifs au travailleur, qui a le droit de contester la décision. Le télétravailleur peut, lui aussi, demander l'arrêt du télétravail. Dans ce cas, l'employeur pourra alors s'y opposer en faisant usage de son pouvoir de direction, mais il devra motiver sa décision.

Par ailleurs, le télétravail impose à l'employeur de fournir l'équipement et le matériel nécessaires, ou d'indemniser le travailleur s'ils sont fournis par ce dernier. Cette compensation doit être financière et versée dans une monnaie ayant cours légal, le montant étant fixé d'un commun accord entre les parties (en l'absence d'accord, la valeur marchande sera retenue).

Aucune disposition expresse n'a été prévue s'agissant du droit à la déconnexion, mais il est souligné que des efforts doivent être faits pour concilier vie personnelle, vie familiale et vie professionnelle, et veiller à l'équilibre de ces trois sphères.

Le télétravail est peu utilisé au Pérou. En décembre 2019, les statistiques du ministère du Travail et de la promotion de l'Emploi (MTPE) faisaient état de 2 116 télétravailleurs, parmi lesquels 762 étaient en télétravail complet et 1354 en télétravail mixte, c'est-à-dire en alternance avec du présentiel sur le lieu de travail. Il est impossible de connaître avec certitude les raisons pour lesquelles cette modalité de travail n'attire que peu les employeurs, mais on peut supposer que la crainte de perdre le contrôle direct du travailleur, et les coûts de mise en œuvre du télétravail, sont des facteurs non négligeables aux yeux des entreprises.

La situation a évolué cette année, en raison du confinement obligatoire (quarantaine), strictement appliqué au Pérou depuis le 16 mars, et l'arrêt quasi-total de l'économie. Lorsque les premières mesures contre la propagation du virus ont été énoncées, le MTPE a approuvé un guide qui présentait le télétravail comme l'une des options pouvant être mises en œuvre. Mais lorsque l'état d'urgence nationale a été déclaré, le gouvernement a opté pour une nouvelle modalité de travail, extraordinaire et temporaire (en principe, ne pouvant être appliquée que pendant l'urgence sanitaire) : le travail à distance.

II - LE TRAVAIL À DISTANCE

Le travail à distance a été défini comme la prestation de services réalisée par un travailleur physiquement présent à son domicile ou sur son lieu d'isolement, ayant recours à tout moyen ou mécanisme permettant d'exercer ses fonctions en dehors du lieu de travail, dans la mesure où la nature de l'activité le permet. Il ne se limite pas aux tâches pouvant être effectuées par ordinateur, télécommunications ou autres moyens similaires, mais s'étend à tout type de prestation ne nécessitant pas la présence physique du travailleur sur son lieu de travail. Autrement dit, son champ d'application est plus large que celui du télétravail. Il partage avec celui-ci la dimension topographique (prestation réalisée en dehors du lieu de travail), mais sans que la dimension technologique soit indispensable, le travail à distance

pouvant être effectué par tout moyen ou mécanisme, dans la mesure où la nature du travail le permet. Toutefois, dans la plupart des cas, les activités permettant le plus aisément la mise en place du travail à distance sont celles où la composante technologique existe.

Le travail à distance présente les caractéristiques suivantes :

- L'employeur peut décider de le mettre en place **(A)**, en informant le travailleur (aucun accord des parties n'est requis).
- Les équipements et moyens de toute nature, nécessaires à la prestation de services peuvent être fournis par l'employeur ou le travailleur **(B)**.

Comme on peut le constater, ces caractéristiques diffèrent de celles du télétravail, étant donné la situation d'urgence ayant mené à son adoption.

A - LA MISE EN PLACE DU TRAVAIL À DISTANCE

En ce qui concerne la première caractéristique, il a été établi qu'il suffisait d'informer le travailleur du changement de lieu de la prestation de services, par le biais d'un support physique ou numérique (courrier électronique, intranet, extranet, applications de messagerie instantanée, réseaux sociaux ou autres) qui permette d'enregistrer la communication individuelle, en indiquant :

- la durée ;
- les moyens ou mécanismes nécessaires au travail à distance et la partie tenue de les mettre en place ;
- les conditions applicables en matière de santé et de sécurité au travail, en précisant le biais par lequel le travailleur peut communiquer les risques particuliers qu'il identifie ou les accidents du travail ;
- les autres aspects liés à la prestation de services.

Bien qu'en principe la décision du travail à distance revient à l'employeur (à quelques exceptions près), celui-ci n'a pas vraiment le choix, à moins que l'activité exercée puisse être poursuivie. L'autre option prévue par le gouvernement était l'octroi d'un congé payé sous réserve d'une compensation ultérieure, impliquant pour l'employeur de continuer à verser une rémunération sans nécessairement pouvoir générer de revenus pendant cette période, en cumulant les heures déjà payées, pour les compenser par un travail futur.

Depuis le 13 avril dernier seulement, si la mise en place du travail à distance ou d'un congé payé s'avère impossible en raison de la nature des activités ou du niveau du préjudice économique, le D.U. 038-2020 autorise l'adoption d'autres mesures. Celles-ci doivent avoir pour objectif de maintenir le lien de travail et de garantir le versement de la rémunération au travailleur. La recherche d'un commun accord avec ce dernier doit toujours être privilégiée et, exceptionnellement, si aucun accord n'est possible, la « suspension parfaite » du travail (sans rémunération) est autorisée, après en avoir informé le MTPE qui en vérifiera la légitimité.

Comme indiqué précédemment, il existe des situations dans lesquelles la mise en place du travail à distance ne constitue pas toujours une prérogative unilatérale de l'employeur :

- Les travailleurs considérés comme faisant partie du groupe à risque en raison de leur âge (65 ans ou plus) ou de facteurs cliniques déterminés par le ministère de la Santé. Pour ceux-là, le travail à distance est obligatoire pendant toute la durée de l'urgence sanitaire,

sauf si la nature du travail réalisé est incompatible avec le travail à distance, auquel cas l'employeur doit accorder un congé payé sous réserve d'une indemnisation ultérieure. Depuis le mois de mai, si ces personnes souhaitent participer aux activités autorisées, le D.S. 083-2020-PCM leur permet de signer sous serment une déclaration de prise en charge volontaire, conformément aux dispositions émises par le MTPE.

- Les travailleurs handicapés, ou ceux qui ont à leur charge un membre de leur famille (jusqu'au quatrième degré de consanguinité ou au deuxième degré d'affinité) diagnostiqué positif au COVID-19, ou une personne handicapée appartenant à un groupe à risque. Ils pourront travailler à distance si leurs missions sont compatibles avec cette modalité de travail. Dans le cas contraire, ou en l'absence d'accord, il est nécessaire d'octroyer un congé payé compensatoire.

B - L'ÉQUIPEMENT ET LE MATÉRIEL NÉCESSAIRES AU TRAVAIL À DISTANCE

En ce qui concerne la deuxième caractéristique du travail à distance, liée à l'équipement et au matériel nécessaires, l'employeur n'est pas nécessairement contraint de les mettre à disposition du salarié ou d'en assumer le coût. Cet aspect a été parfaitement compris au début du confinement dans la mesure où une grande partie de l'activité économique a brusquement été paralysée. Néanmoins l'état d'urgence sanitaire n'a cessé d'être prolongé depuis le mois de mars. Initialement, prévu pour 90 jours, jusqu'au 9 juin, le confinement a été prolongé jusqu'au 7 septembre, et de nouveau, jusqu'au 6 décembre, en raison du nombre élevé de personnes infectées et décédées. Entre-temps, la reprise progressive des activités au mois de mai a été organisée en quatre phases (le Pérou est actuellement en phase n°3).

Au mois de juillet, plus de 220 000 travailleurs exerçaient leur activité professionnelle à distance, selon les informations des responsables du MTPE. Il n'existe pas de statistiques sur le nombre d'employeurs ayant fourni les équipements nécessaires ou assumé leur coût. Toutefois, même si dans certains cas les travailleurs ont pu récupérer l'ordinateur portable qu'ils utilisaient sur leur lieu de travail, l'employeur n'a pas assumé les dépenses plus importantes engagées par le travailleur pour exercer son activité ou minimiser certains risques, comme les risques ergonomiques. Cette question mériterait d'être étudiée, afin de mieux protéger les intérêts des travailleurs, confrontés à une situation, au départ temporaire, qui s'éternise.

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