

2020/2

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 VIE PERSONNELLE DU SALARIÉ

COORDONNÉE 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 (ÉTATS-UNIS)

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

ANDREA ALLAMPRESE ET RAPHAEL DALMASSO - 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

SYLVAIN LAULOM

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

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).

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LA VIE PERSONNELLE DU SALARIÉ

COORDONNÉE PAR ALLISON FIORENTINO

- p. 6 ALLISON FIORENTINO**
Introduction - La vie privée du salarié dans la jurisprudence comparée
- p. 14 URWANA COIQUAUD**
Tatouages sur les corps et corps à l'ouvrage : état de la jurisprudence au Québec
- p. 24 GABRIELLE GOLDING**
L'utilisation des réseaux sociaux par les salariés en Australie
- p. 36 PETER UPSON**
La réglementation en matière de dépistage des drogues sur le lieu de travail en Nouvelle-Zélande
- p. 48 GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ**
La protection de la vie privée des travailleurs, un défi pour la législation mexicaine
- p. 56 MELDA SUR**
Vie personnelle et relation de travail dans la jurisprudence en Turquie
- p. 66 MARIE-CÉCILE ESCANDE-VARNIOL ET GERHARD BINKERT**
Le licenciement du salarié pour une activité personnelle à l'origine d'un préjudice ou d'une gêne pour l'entreprise
- p. 76 ELENA SEREBRYAKOVA ET ELENA SYCHENKO**
Les droits de l'employeur sur la vie privée du salarié : étude du droit russe
- p. 86 MERCEDES LÓPEZ BALAGUER ET EMMA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ**
Le droit à un équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Espagne
- p. 94 SÉBASTIEN RANC**
Le respect de la vie personnelle sur le temps et lieu de travail : l'inspection des dossiers informatiques du salarié
- p. 102 MATTHEW W. FINKIN**
Le contrôle de la vie privée par les employeurs: la topographie karstique du droit américain

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

- p. 114** **ANDREA ALLAMPRESE ET RAPHAEL DALMASSO**
Comité Européen des Droits Sociaux - La décision du Comité de Strasbourg sur la Réclamation n°158/2017 CGIL c/ Italie : la terre tremble !

ACTUALITÉS

- p. 124** **ALEXANDRE CHARBONNEAU** - OIT - L'avenir du travail en suspens
- p. 130** **ELENA SYCHENKO** - ONU - Les activités des organes des Nations Unies chargés des droits de l'homme en 2019
- p. 134** **HÉLÈNE PAYANCÉ** - UNION EUROPÉENNE - Complément de pension contributive espagnol et discrimination directe au détriment des pères - CJUE, 12 décembre 2019, Aff. n°C-450/18, WA c./Instituto Nacional de la Seguridad Social
- p. 138** **IOLANDA LUPU** - UNION EUROPÉENNE - Discrimination en raison du sexe et réduction rétroactive des droits acquis à la pension professionnelle - Arrêt de la CJUE du 7 octobre 2019, Aff. n°C-171/18

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

- p. 142** **SYLVAIN LAULOM**
TAMÁS GYULAVÁRI, EMANUELE MENEGATTI (eds), *The Sources of Labour Law*, Wolters Kluwer, 2020, 404 p., Alphen aan den Rijn.

COMPLÉMENT DE PENSION CONTRIBUTIVE ESPAGNOL ET DISCRIMINATION DIRECTE AU DÉTRIMENT DES PÈRES - CJUE, 12 DÉCEMBRE 2019 - AFF. N°C-450/18, WA C./INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

En l'espèce, l'INSS a octroyé, en janvier 2017, à WA une pension pour incapacité de travail permanente absolue, à hauteur de 100 % de la base de calcul. L'intéressé a introduit une réclamation contre cette décision en soutenant que, étant le père de deux filles, il aurait dû, sur le fondement de la loi espagnole, percevoir un complément de pension représentant 5 % du montant initial de celle-ci. Ce complément est accordé aux femmes qui sont mères d'au moins deux enfants et qui bénéficient de pensions contributives, notamment d'incapacité permanente au titre d'un régime du système de sécurité sociale espagnol. En juin 2017, l'INSS a rejeté la réclamation formulée par WA en indiquant notamment que ce complément de pension est octroyé exclusivement à ces femmes « eu égard à leur contribution démographique à la sécurité sociale ». Entre-temps, en mai 2017, WA a introduit un recours, contre la décision de rejet de l'INSS de janvier 2017, devant le tribunal du travail n° 3 de Gérone (*Juzgado de lo Social n°3 de Gerona*), lequel relève que la loi nationale octroie ce droit aux femmes qui ont eu au moins deux enfants biologiques ou adoptés, alors que les hommes placés dans une situation identique en sont exclus.

Doutant de la conformité de cette loi au droit de l'Union, le tribunal a soumis une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union Européenne : « Une règle de droit national (à savoir l'article 60, paragraphe 1, de la loi générale sur la sécurité sociale [LGSS]) qui, eu égard à leur contribution démographique à la sécurité sociale, reconnaît un droit à un complément de pension aux femmes qui ont eu des enfants biologiques ou adoptés et qui bénéficient d'un régime du système de sécurité sociale des pensions contributives de retraite, de survie ou d'incapacité permanente et qui, en revanche, ne reconnaît pas un tel droit aux hommes se trouvant dans une situation identique porte-t-elle atteinte au principe d'égalité de traitement qui interdit toute discrimination fondée sur le sexe, qui est reconnu à l'article 157 [TFUE] et par la directive [76/207], telle que modifiée par la directive [2002/73] et refondue par la directive [2006/54] ? ».

Après avoir substitué à ce dernier texte la directive 79/7/CEE du Conseil, relative à la mise en œuvre progressive du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale, la Cour, dans son arrêt en date du 12 décembre 2019, déclare que ladite directive s'oppose à la loi espagnole, car les hommes placés dans une situation identique à celle des femmes bénéficiant du droit au complément de pension en cause ne disposent pas de ce droit. Le traitement moins favorable aux hommes ayant eu au moins deux enfants biologiques ou adoptés est constitutif d'une discrimination directe fondée sur le sexe, interdite par la directive.

Il apparaît ainsi que le complément de pension est, d'une part, discriminatoire pour les pères en raison de leur exclusion systématique (I) et, d'autre part, détaché d'une action de lutte contre les discriminations indirectes envers les femmes (II).

I - UN COMPLÉMENT CONSTITUTIF D'UNE DISCRIMINATION DIRECTE AU DÉTRIMENT DE L'ENSEMBLE DES PÈRES

L'article 60, paragraphe 1, de la LGSS faisait valoir, très maladroitement, que l'avantage réservé aux seules femmes se justifie par leur « contribution démographique à la sécurité sociale ».

Après avoir rappelé qu'une « discrimination consiste [notamment] dans l'application de règles différentes à des situations comparables »¹ et que les situations n'ont pas à être strictement identiques mais qu'une similarité suffit², la Cour relève ici que les hommes et les femmes sont dans une situation identique³.

La solution n'est pas surprenante, la naissance d'un enfant suppose l'intervention de chaque sexe. La contribution des hommes à la démographie est tout aussi nécessaire que celle des femmes. Dès lors, le seul motif de la contribution démographique à la sécurité sociale ne saurait justifier que les hommes et les femmes ne soient pas dans une situation comparable au regard de l'octroi du complément de pension litigieux.

Les autorités espagnoles faisaient également valoir un argument plus sérieux relatif aux différences dans les constructions de carrière en raison de la parentalité⁴. Le complément aurait été conçu comme une mesure visant à réduire l'écart entre les montants des pensions des hommes et ceux des femmes dont les parcours professionnels ont été interrompus ou écourtés en raison du fait que ces dernières ont eu au moins deux enfants. L'argument est fondé sur l'existence d'une discrimination indirecte connue et reconnue⁵. Les femmes, parce qu'elles s'occupent et s'investissent plus souvent dans la sphère familiale, subissent des difficultés dans la construction de leur carrière professionnelle qui se répercutent, statistiquement, au moment du calcul du montant de la pension.

La Cour considère que, la loi espagnole visant, au moins en partie, la protection des femmes en leur qualité de parent⁶, il s'agit d'une qualité que peuvent avoir à la fois les hommes et les femmes⁷. Elle ajoute que les situations d'un père et d'une mère peuvent

1 Point n°42 de l'arrêt. Voir également les arrêts suivants : CJCE, 13 février 1996, Aff. n°C-342/93, *Gillespie et autres c./ Northern Health and Social Boards* et CJUE, 8 mai 2019 ; Aff. n° C-486/18, *RE c./ Praxair*.

2 Point n°44 de l'arrêt. Voir également: CJUE, 26 juin 2018, Aff. n°C-451/16, *MB c./ Secretary of State for Work and Pensions*. Le caractère comparable des situations doit être apprécié non pas de manière globale et abstraite, mais de manière spécifique et concrète au regard de l'ensemble des éléments qui les caractérisent, à la lumière notamment de l'objet et du but de la réglementation nationale qui institue la distinction en cause ainsi que, le cas échéant, des principes et des objets du domaine dont relève cette réglementation nationale.

3 Points n°46 et 47 de l'arrêt.

4 Points n°48 et 49.

5 Voir notamment M. Mercats-Bruns, « Les différentes figures de la discrimination au travail : quelle cohérence ? », *Rev. trav.* 2020, p. 25 ; D. Tharaud, *Contribution à une théorie générale des discriminations positives*, PUAM, 2013 ; M. Sweeney, *L'égalité en droit social au prisme de la diversité et du dialogue des juges*, thèse Université Paris Ouest Nanterre, 2010 ; M. Peyronnet, *La diversité : étude en droit du travail*, thèse Université Bordeaux, 2018. Pour une approche économiste, voir S. Carcillo et M.-A. Vaillfort, *Les discriminations au travail : femmes, ethnicité, religion, âge, apparence, LGBT*, Sciences Po Les Presses, 2018, p. 73. Pour une approche sociologique, voir F. Dubet, *Ce qui nous unit, discrimination, égalité et reconnaissance*, Seuil, 2016.

6 Point n°50.

7 Point n°51.

être comparables en ce qui concerne l'éducation des enfants⁸. La CJUE avait déjà identifié cette comparabilité dans l'arrêt « Griesmar » où elle avait sanctionné le système français de bonification des pensions de retraite des femmes fonctionnaires en raison du nombre d'enfants⁹. « La circonstance que les femmes sont plus touchées par les désavantages professionnels résultant de l'éducation des enfants parce que ce sont elles en général qui assument cette éducation n'est pas de nature à exclure la comparabilité de leur situation avec celle d'un homme qui a assumé l'éducation de ses enfants et a été, de ce fait, exposé aux mêmes désavantages de carrière »¹⁰.

L'inégalité liée à une répartition des rôles entre les hommes et les femmes n'empêche pas un père de faire face aux mêmes difficultés à l'âge de la retraite à partir du moment où il s'est également investi dans son rôle parental.

Dans cet arrêt, la CJUE rappelle qu'une dérogation à l'interdiction, énoncée à l'article 4, paragraphe 1, de la Directive 79/7/CEE, de toute discrimination directe fondée sur le sexe n'est possible que dans les cas énumérés exhaustivement par les dispositions de ladite Directive¹¹. Toutefois, en l'espèce, eu égard aux caractéristiques du complément, celui-ci ne relève pas des cas de dérogation prévus par la Directive. Plus précisément, concernant la dérogation liée à la protection de la femme en raison de la maternité¹², il faut observer que la loi espagnole ne contient aucun élément établissant un lien entre l'octroi de ce complément et la prise d'un congé de maternité ou les désavantages que subirait une femme dans sa carrière en raison de son éloignement du service pendant la période qui suit l'accouchement. En effet, ledit complément est accordé aux femmes ayant adopté des enfants. Par ailleurs, il n'est pas exigé que les femmes aient effectivement arrêté de travailler au moment où elles ont eu leurs enfants. Tel est notamment le cas lorsqu'une femme a accouché avant d'entrer sur le marché du travail.

La dérogation liée à l'éducation des enfants¹³ n'a pas davantage vocation à s'appliquer car la loi espagnole subordonne l'octroi du complément de pension en cause non pas à l'éducation des enfants ou à l'existence de périodes d'interruption d'emploi dues à

8 *Ibid.*

9 CJCE, 29 novembre 2001, Aff. n°C-366/99, *Griesmar c./ Ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, Ministre de la fonction publique, de la réforme de l'État et de la décentralisation*. Voir également CJCE, 26 mars 2009, Aff. n°C-559/07, *Commission c./ Grèce*.

10 Point n°52. Comme l'observe l'avocat général, au point n°66 de ses conclusions, l'existence de données statistiques faisant état de différences structurelles entre les montants de pension des femmes et ceux des hommes n'est pas suffisante pour conclure que, au regard du complément en cause, les femmes et les hommes ne sont pas placés dans une situation comparable en tant que parent.

11 Point n°54 de l'arrêt. Voir également les arrêts suivants : CJUE, 3 septembre 2014, Aff. n°C-318/13, X. et CJUE, 26 juin 2018, Aff. n°C-451/16, *MB c./ Secretary of State for Work and Pensions*.

12 L'article 4, paragraphe 2, de la Directive 79/7/CEE reconnaît la légitimité, au regard du principe de l'égalité de traitement entre les sexes, d'une part, de la protection de la condition biologique de la femme au cours de sa grossesse et à la suite de celle-ci et, d'autre part, de la protection des rapports particuliers entre la femme et son enfant au cours de la période qui fait suite à l'accouchement. Voir notamment CJUE, 19 septembre 2013, Aff. n°C-5/12, *Montull c./ Instituto Nacional de la Seguridad Social*.

13 L'article 7, paragraphe 1, sous b), de la Directive 79/7/CEE dispose que celle-ci ne fait pas obstacle à la faculté qu'ont les États membres d'exclure de son champ d'application les avantages accordés en matière d'assurance vieillesse aux personnes qui ont élevé des enfants et l'acquisition de droits aux prestations à la suite de périodes d'interruption d'emploi dues à l'éducation des enfants.

l'éducation des enfants, mais seulement au fait d'avoir eu au moins deux enfants biologiques ou adoptés et de percevoir une pension contributive notamment d'incapacité permanente.

II - UN COMPLÉMENT NON CONSTITUTIF D'UNE LUTTE CONTRE DES DISCRIMINATIONS INDIRECTES ENVERS LES FEMMES

La CJUE rappelle, dans cet arrêt, qu'en vertu de l'article 157, paragraphe 4, du TFUE, pour assurer concrètement une pleine égalité entre les hommes et les femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou à compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.

Or, la Cour relève que cet article ne saurait s'appliquer à la disposition relative au complément de pension en cause car ce dernier se borne à accorder aux femmes un surplus au moment de l'octroi d'une pension, sans porter remède aux problèmes qu'elles peuvent rencontrer durant leur carrière professionnelle. Elle ajoute que ce complément n'apparaît pas comme étant de nature à compenser les désavantages auxquels seraient exposés les femmes en aidant celles-ci dans cette carrière et, ainsi, à assurer concrètement une pleine égalité entre les hommes et les femmes dans la vie professionnelle.

Il ne peut être nié que les femmes connaissent des difficultés spécifiques dans leur carrière professionnelle¹⁴. Cependant, le complément mis en place par la législation espagnole ne permet pas de lutter contre les discriminations indirectes envers les femmes. Les pères ne sont pas incités à mettre leur carrière entre parenthèses pour s'occuper des enfants puisqu'aucune compensation finale n'est applicable s'ils le font. Ainsi, ce dispositif tend à renforcer les stéréotypes au lieu de lutter efficacement contre ceux-ci.

Une mesure véritablement correctrice doit être l'écho de la réalité qui correspond aux retards ou aux ruptures de carrière subis par les travailleurs parents investis. Ainsi, si l'action est dirigée au bénéfice des femmes, il faut conserver la possibilité d'octroyer l'avantage aux hommes dont la situation particulière est comparable à celle des femmes¹⁵. Or, comme cela a déjà pu être observé, « ce système de clause d'ouverture serait plus adapté à des mesures liées à la sous-représentation des sexes, pour lutter contre la discrimination au moment où elle se produit, qu'à celles arrivant de manière décalée dans le temps »¹⁶. Afin d'éviter cette critique, il est préférable d'élaborer une discrimination positive de manière indirecte sans référence à l'appartenance à un sexe. L'octroi du complément se ferait au bénéfice des parents, et non aux femmes, ayant connu des arrêts de carrière en raison d'enfants.

14 Voir notamment CJUE, 8 mai 2019, Aff. n°C-161/18, *Violeta Villar Laiz c./Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social*. Dans cette affaire, il apparaît que le système de retraite espagnol de calcul de la pension de départ discrimine indirectement les femmes par une différence faite entre travailleurs à temps plein et à temps partiel alors que ces derniers sont à 75 % des femmes.

15 Voir notamment CJCE, 11 novembre 1997, Aff. n°C-409/95, *Marschall c./Land Nordrhein-Westfalen*.

16 D. Tharaud, *Lexbase, Hebdo édition sociale* n°809, 16 janvier 2020.

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

2020/2

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 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

2020/1

ÉTUDES

LA « RE-RÉGULATION » DE LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT AU PÉROU PAR LE TRIBUNAL CONSTITUTIONNEL
F. VILLANUEVA

LA PROTECTION DU DROIT SYNDICAL EN TURQUIE - LE DROIT ET LES RÉALITÉS
M. SUR

LA LOI QUÉBÉCOISE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE MESURÉE À L'AULNE DES THÉORIES FÉMINISTES
C. SÉNÉCHAL

SITUATION ACTUELLE ET PERSPECTIVES DES SYSTÈMES D'AUTORÉGULATION DES ENTREPRISES EN AMÉRIQUE LATINE
D. M. LEDESMA ITURBIDE

LE « REDDITO DI CITTADINANZA » ITALIEN EN RECHERCHE D'IDENTITÉ : UN REGARD COMPARÉ PAR : APPROCHE EUROPÉENNE ET COMPARATIVE
E. A. GRASSO

LES FORMES D'ACTION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS AU BURKINA FASO : ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION À PARTIR DE L'AVIS N°05-2017/2018 DU CONSEIL D'ÉTAT DU 11 AVRIL 2018
H. TRAORÉ

LA PROCÉDURE DE CONTRÔLE URSSAF : UN SYSTÈME À PARFAIRE
F. TAQUET

LE CADRE CONCEPTUEL DE LA LÉGISLATION SUR LES RETRAITES DURANT LA PREMIÈRE MOITIÉ DU XX^e SIÈCLE
A. ALEKSANDROVA

LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES DANS LE DOMAINE DES RELATIONS DE TRAVAIL EN ESPAGNE
J. CRUZ VILLALÓN

LE RÉGIME DES RETRAITES EN ITALIE : LA RÉFORME PERMANENTE
S. G. NADALET

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

Afriques : Algérie - Amériques : Argentine / Brésil / États-Unis / Mexique - Asie-Océanie : Chine / Japon - Europe : Bulgarie / Espagne / Fédération de Russie / France / Grèce / Irlande / Pays-Bas / Pologne / Portugal / République de Serbie / Royaume-Uni / Suisse

À PARAÎTRE

2020/3

DOSSIER THÉMATIQUE

THÈME : LA DIRECTIVE 2019/1158 DU 20 JUILLET 2019 CONCERNANT L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PRIVÉE DES PARENTS ET DES AIDANTS
COORDINATION PAR PASCALE LORBER ET GUILLAUME SANTORO

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)

2020/1

Études
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