

2024/1

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

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

---

## ÉTUDES

Un droit du travail pour tous : débat sur l'avenir du droit du travail en Corée du Sud  
**JESEONG PARK & OHSEONG KWON**

La Convention n°189 de l'OIT, catalyseur du mouvement pour les droits des travailleuses domestiques en Amérique latine  
**LORENA POBLETE**

Les zones de l'obligation et du devoir à la lumière d'une critique réaliste du droit du travail  
**MARTIN DUMAS**

La nouvelle législation italienne sur les troubles spécifiques des apprentissages (TSA) : le droit du travail au-delà du handicap  
**EMANUELE DAGNINO**

Le choix des droits fondamentaux en droit algérien du travail  
**MAHAMMED NASR-EDDINE KORICHE**

L'effectivité du droit du travail djiboutien  
**ILYAS SAÏD WAIS**

L'influence de la législation française sur la réglementation des délocalisations en Italie  
**ANNA MARIA BATTISTI & MARCELLO D'APONTE**

Les institutions d'appui à la négociation salariale : les enseignements des cas norvégien et suédois  
**BENJAMIN DABOSVILLE**

La Convention n°190 de l'OIT, un véritable tournant ou une « goutte d'eau dans l'océan » ? Analyse comparée Afrique du Sud/Royaume-Uni  
**LIVIA MUELLER**

La lutte contre la pauvreté des travailleurs entre droits nationaux et droit de l'Union européenne  
**LUCA RATTI**

---

## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : ALGÉRIE / ISRAËL

AMÉRIQUES : ARGENTINE / BRÉSIL / CANADA / CHILI / MEXIQUE / PÉROU / URUGUAY

ASIE-OCÉANIE : JAPON

EUROPE : ALLEMAGNE / BULGARIE / FÉDÉRATION DE RUSSIE / FRANCE / IRLANDE / ITALIE / PAYS-BAS / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / ROYAUME-UNI / SUÈDE / SUISSE / TURQUIE

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

## Membres du Conseil scientifique

N. Aliprantis (Grèce), G.-G. Balandi (Italie), U. Becker (Allemagne), U. Carabelli (Italie), J. Carby-Hall (Royaume-Uni), A. Cissé Niang (Sénégal), L. Compa (États-Unis), W. Däubler (Allemagne), P. Davies (Royaume-Uni), M. Dispersyn (Belgique), S. Gamonal C. (Chili), 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 de Bordeaux (MSHBx /UAR 2004).

## 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 Tokyo - Japon), 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** : D. Collier-Reed (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum et G. Makoudote (Bénin), E. Tapsoba et H. Traoré (Burkina-Faso), V. Yenpelda (Cameroun), U. Seri (Côte d'Ivoire), C. Nyngione Mayaza (Gabon), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), L. Lurie et E. Edo (Israël), M. B. Niang et M. Gaye (Sénégal), N. Mzid et K. Baklouti (Tunisie).

■ **AMÉRIQUES** : D. Ledesma Iturbide et J. P. Mugnolo (Argentine), A. V. Moreira Gomes, S. Machado et J. Sarmiento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), A. Ahumada Salvoest et S. Gamonal C. (Chili), K. Hartmann Cortes et V. Tobon Perilla (Colombie), R. L. Lieberwitz et R. Garcia (États-Unis), G. Mendizábal Bermúdez et E. López Pérez (Mexique), M. K. Garcia Landaburu et G. Boza Pró (Pérou), H. Fernández Brignoni et H. Barretto Ghione (Uruguay).

■ **ASIE-Océanie** : D. Tracey (Australie), A. Zheng (Chine), J. Park et I. Dahea Lee (Corée du Sud), S. Dake, M. Iwamura, E. Kasagi, H. Nagano, Y. Sekine et Y. Shibata (Japon).

■ **EUROPE** : U. Becker et J. Brockmann (Allemagne), V. De Greef (Belgique), A. Mileva et Y. Genova (Bulgarie), C. Jacqueson (Danemark), F. Fernández Prol (Espagne), E. Serebryakova et A. Alexandrova (Fédération de Russie), P. Fleury, M. Labarthe, P. Vanpeene et M. Ribeyrol-Subrenat (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), Z. Petrovics (Hongrie), C. Murphy et L. Ryan (Irlande), A. Mattei et S. Nadalet (Italie), B. Bubilaityte Martisiene et G. Tamašauskaitė (Lituanie), N. Gundt et S. Montebovi (Pays-Bas), A. Musiała (Pologne), T. Coelho Moreira et A. Monteiro Fernandes (Portugal), M. Stefko (République Tchèque), F. Rosioru (Roumanie), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), F. Bojić et L. Kovačević (Serbie), S. Bagari et B. Kresal (Slovénie), P. Ramsjö (Suède), J.-P. Dunand et A.-S. Dupont (Suisse), K. Dožan Yenisey et M. Sur (Turquie).

REVUE

2024/1

DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL  
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

# International Association of 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 (ILR)  
Japan Labor Review (Japon)  
Labour and Social Law (Biélorussie)  
Labour Society and Law (Israël)  
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale - RGL (Italie)  
Lavoro e Diritto (Italie)  
Pécs Labor Law Review (Hongrie)  
Revista de Derecho Social (Espagne)  
Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale (France)  
Revue de Droit du Travail (France)  
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)  
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)  
Temas Laborales (Espagne)  
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

## ÉTUDES

- p. 6 JESEONG PARK & OHSEONG KWON**  
Un droit du travail pour tous : débat sur l'avenir du droit du travail en Corée du Sud
- p. 20 LORENA POBLETE**  
La Convention n°189 de l'OIT, catalyseur du mouvement pour les droits des travailleuses domestiques en Amérique latine
- p. 42 MARTIN DUMAS**  
Les zones de l'obligation et du devoir à la lumière d'une critique réaliste du droit du travail
- p. 66 EMANUELE DAGNINO**  
La nouvelle législation italienne sur les troubles spécifiques des apprentissages (TSA) : le droit du travail au-delà du handicap
- p. 78 MAHAMMED NASR-EDDINE KORICHE**  
Le choix des droits fondamentaux en droit algérien du travail
- p. 90 ILYAS SAÏD WAIS**  
L'effectivité du droit du travail djiboutien
- p. 104 ANNA MARIA BATTISTI & MARCELLO D'APONTE**  
Les délocalisations en Italie et l'influence de la législation française
- p. 116 BENJAMIN DABOSVILLE**  
Les institutions d'appui à la négociation salariale : les enseignements des cas norvégien et suédois
- p. 128 LIVIA MUELLER**  
La Convention n°190 de l'OIT, un véritable tournant ou une « goutte d'eau dans l'océan » ? Analyse comparée Afrique du Sud/ Royaume-Uni
- p. 148 LUCA RATTI**  
La lutte contre la pauvreté des travailleurs entre droits nationaux et droit de l'Union européenne

## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

### AFRIQUES

- p. 162 **ALGÉRIE** - Zina Yacoub
- p. 168 **ISRAËL** - Eshet Edo

### AMÉRIQUES

- p. 174 **ARGENTINE** - Diego Ledesma Iturbide
- p. 180 **BRÉSIL** - Juliano Barra
- p. 184 **CANADA** - Lucie Lamarche
- p. 190 **CHILI** - Andrés Ahumada Salvo
- p. 194 **MEXIQUE** - Emmanuel López Pérez
- p. 198 **PÉROU** - Maria Katia Garcia Landaburu
- p. 204 **URUGUAY** - Hugo Barretto Ghione

### ASIE - OCÉANIE

- p. 208 **JAPON** - Yuichiro Mizumachi

### EUROPE

- p. 214 **ALLEMAGNE** - Mathias Maul-Sartori
- p. 222 **BULGARIE** - Yaroslava Genova
- p. 226 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** - Elena Serebryakova
- p. 232 **FRANCE** - Paul Vanpeene
- p. 238 **IRLANDE** - Caroline Murphy & Lorraine Ryan
- p. 244 **ITALIE** - Sylvain Nadalet
- p. 250 **PAYS-BAS** - Nicola Gundt
- p. 256 **RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - Ljubinka Kovačević
- p. 262 **ROYAUME-UNI** - Pascale Lorber
- p. 268 **SUÈDE** - Peter Ramsjö
- p. 274 **SUISSE** - Jean-Philippe Dunand
- p. 276 **TURQUIE** - Kübra Doğan Yenisey & Seda Ergüneş Emrağ

ÉTUDES



# LA CONVENTION N°189 DE L'OIT, CATALYSEUR DU MOUVEMENT POUR LES DROITS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES EN AMÉRIQUE LATINE



## RÉSUMÉ

D'un point de vue macro-sociologique, cet article analyse les changements réglementaires intervenus dans la législation sur le travail domestique rémunéré en Amérique latine depuis 2000. En réalisant une cartographie juridique des réformes réglementaires au niveau régional, l'article cherche à comprendre le rôle joué par la Convention 189 de l'Organisation Internationale du Travail.

***MOTS-CLÉS:** Travail domestique rémunéré, Convention n°189 de l'OIT, Amérique Latine, cartographie juridique.*

## ABSTRACT

From a macro-sociological perspective, the article analyses the regulatory changes that have occurred in the legislation on paid domestic work in Latin America since 2000. Through a legal mapping of regulatory reforms at the regional level, the article seeks to understand the role played by Convention 189 of the International Labour Organisation.

***KEYWORDS:** Paid Domestic Work, ILO Convention 189, Latin America, Legal Mapping.*

La Convention n°189 de l'Organisation internationale du travail (OIT), adoptée en juin 2011<sup>1</sup> et en vigueur depuis le 5 septembre 2013, marque incontestablement une étape majeure dans le processus de reconnaissance des droits du travail et des droits sociaux des travailleuses domestiques<sup>2</sup>. Partout dans le monde, ce secteur a longtemps été caractérisé par des relations d'exploitation fondées sur le recours généralisé à diverses formes de servitude<sup>3</sup> et de quasi-esclavage<sup>4</sup>. C'est pourquoi l'élaboration d'un instrument de droit international visant à réglementer ce secteur a nécessité un vaste mouvement international, comprenant à la fois des confédérations de syndicats de travailleuses domestiques de différentes régions du monde et des fédérations internationales<sup>5</sup>. Ce mouvement a également été alimenté par l'activisme des ONG et soutenu par les fédérations internationales de travailleurs d'autres secteurs, qui ont pris part à la campagne en faveur des droits des travailleuses domestiques au niveau mondial<sup>6</sup>. Parmi les autres alliés stratégiques de ce mouvement figure le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) qui, au sein de l'OIT, a encouragé l'adoption d'une convention ainsi que d'une recommandation<sup>7</sup>. Cet instrument a la particularité d'avoir été conçu « de la base au sommet » puis diffusé grâce à une dynamique de gouvernance à plusieurs niveaux<sup>8</sup>.

La Convention n°189 n'est pas la première tentative de l'OIT pour réglementer le travail domestique<sup>9</sup>. Ainsi, lors de la 20<sup>e</sup> Conférence internationale du travail

---

1 La Convention n°189 a été complétée par la Recommandation n°201.

2 Étant donné qu'il s'agit d'un secteur largement féminisé, le genre féminin sera ici employé pour nommer le collectif de travailleurs et travailleuses domestiques.

3 E. Chaney et M. Garcia Castro (dir.), *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y ... más nada: Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*, Caraccas, Nueva Sociedad, 1993.

4 P. Hondagneau-Sotelo, *Doméstica: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence*, Berkeley, Los Angeles, University of California Press, 2001.

5 H. Schwenken, « Mobilisation des travailleuses domestiques migrantes : de la cuisine à l'Organisation Internationale du Travail », *Cahiers du Genre*, n°51, 2011, p. 113 ; M. Goldsmith, « Los espacios internacionales de la participación política de las trabajadoras remuneradas del hogar », *Revista de Estudios Sociales*, n°45, 2013, p. 233.

6 J. N. Fish, *Domestic workers of the world unite! A global movement for dignity and human rights*, New York, NYU Press, 2017.

7 L. Kavar, « Making the Machine Work: Technocratic Engineering of Rights for Domestic Workers at the International Labour Organization », *Indiana Journal of Global Legal Studies*, vol. 21, n°2, 2014, p. 483; E. Boris, *Making the Women Worker. Precarious Labor and the Fight for Global Standards (1919-2019)*, Oxford, Oxford University Press, 2019.

8 A. Blackett, *Everyday Transgressions. Domestic Workers' Transnational Challenge to International Labor Law*, Iitaca, Cornell University Press, 2019.

9 A. Blackett, « Making domestic work visible: the case for specific regulation », *Labour Law and Labour Relations Programme*, working paper n°A 2, Genève, International Labour

(CIT) en 1936, la possibilité d'établir des directives pour réglementer cette activité est évoquée. Puis, en 1948, une Résolution de la 31<sup>e</sup> CIT demande que le travail domestique soit inscrit à l'ordre du jour des futures conférences<sup>10</sup>. Mais il faudra attendre 1965 pour que la CIT adopte une résolution reconnaissant la « nécessité urgente » d'établir des normes minimales pour le secteur<sup>11</sup>. Depuis lors, plusieurs études sur les conditions d'emploi des travailleurs domestiques ont été menées dans le but d'élaborer un « instrument international »<sup>12</sup>. Malgré l'injonction formulée au milieu des années 1960 de mettre en place un modèle de réglementation spécifique, aucune proposition n'a été inscrite à l'ordre du jour avant 2008<sup>13</sup>. Il aura fallu attendre une mobilisation mondiale de toutes les parties prenantes pour que l'OIT prenne les devants.

La participation de différents groupements de travailleuses domestiques s'est avérée cruciale, aussi bien dans les années qui ont précédé la Convention que pendant les conférences de 2010 et 2011<sup>14</sup>. En effet, les travailleuses domestiques étaient présentes à tous les débats portant sur les droits à intégrer dans la Convention comme sur leur mise en œuvre au niveau national. Certaines d'entre elles ont même pu prendre la parole devant les associations d'employeurs, les représentants du gouvernement et les fédérations nationales de travailleurs<sup>15</sup>. Le travail domestique est solitaire par nature dans la mesure où il s'effectue au domicile des employeurs. Il est donc difficile de former des collectifs de travailleuses. Pourtant, les groupes de travailleuses domestiques ont joué un rôle fondamental en créant un espace permettant de rendre visible et de légitimer la demande d'une norme internationale

---

Office, 1998 ; M. E. Valenzuela et C. Mora, *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, Santiago, Organización Internacional del Trabajo, 2009.

- 10 M. Goldsmith, « Los espacios internacionales de la participación política de las trabajadoras remuneradas del hogar », *op. cit.* ; A. Blackett, *Everyday Transgressions. Domestic Workers' Transnational Challenge to International Labor Law*, *op. cit.*
- 11 A. Blackett, « The Decent Work for Domestic Workers Convention, 2011 (n°189) and Recommendation (n°201). Introductory Note », *International Legal Materials*, vol. 53, n°1, 2014, p. 250.
- 12 Bureau International du Travail, *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, Rapport IV (2), Conférence Internationale du Travail, 99<sup>e</sup> session, Genève, 2010.
- 13 A. Blackett, « Introduction: Regulating Decent Work for Domestic Workers », *Canadian Journal of Women and the Law*, vol. 23, n°1, 2011, p. 1 ; L. Kavar, « Making the Machine Work: Technocratic Engineering of Rights for Domestic Workers at the International Labour Organization », *op. cit.*
- 14 E. Boris et J. N. Fish, « Slaves No More: Making Global Labor Standards for Domestic Workers », *Feminist Studies*, vol. 40, n°2, 2014, p. 411 ; J. N. Fish et M. Shumpert, « The Grassroots-Global Dialectic: International Policy as an Anchor for Domestic Worker Organizing », in S. Michel et I. Peng (dir.), *Gender, Migration and the Work of Care. A Multi-Scalar Approach to the Pacific Rim*, Switzerland, Palgrave Macmillan, 2017, p. 2017 ; R. Rojas Scheffer, « Same Work, Same Value? Paid Domestic Workers' and Housewives' Struggles for Rights in Uruguay and Paraguay », *Current Sociology*, vol. 69, n°6, 2021, p. 843.
- 15 A. Blackett, *Everyday Transgressions. Domestic Workers' Transnational Challenge to International Labor Law*, *op. cit.* ; E. Boris et M. Undén, « The Intimate Knows No Boundaries: Global Circuits of Domestic Worker Organizing », in S. Michel et I. Peng (dir.), *Gender, Migration and the Work of Care. A Multi-Scalar Approach to the Pacific Rim*, Switzerland, Palgrave Macmillan, 2017, p. 245.

du travail pour le secteur, ainsi que dans l'élaboration, l'adoption et la ratification ultérieure de la convention.

En Amérique latine, les syndicats et les groupes de travailleuses domestiques ont également mené un important travail de sensibilisation et de mobilisation au niveau national, qui a abouti à la ratification généralisée de la Convention n°189 (C189) : sur les 36 pays signataires, 14 se trouvent dans la région. En outre, les organisations de travailleuses domestiques, par le biais d'alliances avec des ONG locales, des militantes féministes et des législateurs de tout l'échiquier politique, ont encouragé les réformes politiques<sup>16</sup>, poussant les États à jouer un rôle de médiateur entre les intérêts des employeurs et ceux des travailleuses domestiques<sup>17</sup>.

D'un point de vue macro-sociologique, cet article vise à cartographier les évolutions réglementaires qui se sont produites en Amérique latine depuis 2000, afin de comprendre le rôle joué par la Convention n°189. Quatre périodes de référence seront définies afin d'obtenir une vue d'ensemble des innovations réglementaires au niveau régional, tout en tenant compte de leur chronologie. La première période, qui court de 2000 à 2007, reprend les réglementations nées de la mobilisation régionale en faveur des droits des travailleuses domestiques. La deuxième période, de 2008 à 2010, couvre les réformes qui ont été engagées, sous l'impulsion de la préparation de la Convention, alors que le mouvement international en faveur des droits des travailleuses domestiques prenait de l'ampleur. La troisième période, entre 2011 et 2019, regroupe les innovations réglementaires de l'époque où la Convention n°189 a eu le plus d'impact, c'est-à-dire depuis sa ratification dans les différents états de la région. Enfin, dans la quatrième période, entre 2020 et 2023, deux situations différentes convergent et entraînent des changements réglementaires dans ce secteur : la pandémie de Covid-19 et la célébration du dixième anniversaire de l'adoption de la Convention n°189, pour laquelle de nombreuses campagnes de diffusion ont été menées à l'échelle mondiale. Ce découpage par périodes permet de mettre en évidence les évolutions de la réglementation tout au long du XXI<sup>e</sup> siècle, en faisant ressortir les spécificités régionales et les trajectoires particulières.

Parmi les pays étudiés, figurent ceux qui, à ce jour, ont ratifié la C189 et modifié leurs cadres normatifs<sup>18</sup>. Dans les pays étudiés, le premier à l'avoir ratifiée a été l'Uruguay, en 2012. Les trois années suivantes ont été marquées par un vaste processus d'adhésion dans la région. La C189 a ainsi été ratifiée par la Bolivie, le

16 R. Rojas Scheffer, « Building Networks, Bridging Divides? Organizational Experiences of Paid Domestic Workers in Uruguay and Paraguay », in K. Hujo et M. Carter (dir.), *Fault Lines and Front Lines: Shifting Power in an Unequal World*, London UNRISD & Bloomsbury Academics, 2022, p. 209 ; J. Bernardino-Costa, « Intersectionality and female domestic workers' unions in Brazil », *Women's Studies International Forum* 76, 2014, p. 72 ; P. Castaño, *Leyes, legitimidad y lucha: lecciones de las políticas sobre derechos de las trabajadoras del hogar en Bolivia*, Nota de Política de WIEGO No. 17, 2018.

17 M. Blofield, « Feudal Enclaves and Political Reforms: Domestic Workers in Latin America », *Latin American Research Review*, vol. 44, n°1, 2009, p. 158.

18 Alors qu'ils font partie des pays signataires, le Nicaragua, le Panama et la République dominicaine n'ont pas encore modifié leur législation sur le travail domestique.

Paraguay et l'Équateur en 2013, le Costa Rica, l'Argentine et la Colombie en 2014, et par le Chili en 2015. En 2018, le Brésil et le Pérou adhèrent à la Convention n°189, qui sera ratifiée finalement par le Mexique en 2020.

Cet article prend appui sur une méthodologie qualitative basée sur l'analyse d'un *corpus* comprenant des lois, des décrets, des règlements et des règles relatifs au travail en général, qui affectent directement ou indirectement les travailleuses domestiques, ainsi que des réglementations propres au secteur et aux systèmes de sécurité sociale (généraux ou spéciaux).

Dans le cas du travail domestique rémunéré, la reconnaissance des droits présente deux défis majeurs. Tout d'abord, pour définir un cadre réglementaire, il faut nécessairement déconstruire le concept de travail domestique ancré dans la logique de servilité, qui se caractérise principalement par la disponibilité et l'obéissance totales<sup>19</sup>. Le travail domestique doit d'abord être considéré comme un « travail à part entière » afin d'être encadré par des droits spécifiques. Ensuite, comme l'a fait remarquer Adelle Blackett<sup>20</sup>, il faut que la définition d'un cadre juridique permette de déterminer si le travail domestique doit être considéré comme un « travail comme les autres » ou si, au contraire, il doit être réglementé en partant du principe qu'il s'agit d'un « à nul autre pareil ». En ce sens, la C189 laisse entrevoir la manière dont ces deux notions peuvent être articulées, en intégrant les travailleuses domestiques dans le régime général de l'emploi, tout en établissant des protections spécifiques en rapport avec les situations de vulnérabilité auxquelles elles sont exposées<sup>21</sup>.

Afin de faciliter la compréhension des réformes réglementaires qui ont eu lieu depuis le début du XXI<sup>e</sup> siècle dans la région, cet article se penche sur quatre dimensions : a) la définition du travail domestique ; b) la délimitation du temps de travail et du temps libre ; c) la rémunération ; et d) la protection du contrat de travail<sup>22</sup>. Une première partie retrace brièvement la progression du mouvement en faveur des droits des travailleuses domestiques en Amérique latine **(I)**. La deuxième propose une cartographie des réformes au cours des quatre périodes observées **(II)**. Enfin, la troisième partie propose une analyse des réformes réglementaires sur la base de ces quatre dimensions analytiques **(III)**.

## I - LE MOUVEMENT DE DÉFENSE DES DROITS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES EN AMÉRIQUE LATINE

En Amérique latine, des associations de travailleuses domestiques ont commencé à voir le jour dans les années 50, principalement dans les grandes

19 D. Gorbán et A. Tizziani, *¿Cada una en su lugar? Trabajo, género y clase en el servicio doméstico*, Buenos Aires, Editorial Biblos, 2018.

20 A. Blackett, *Everyday Transgressions. Domestic Workers' Transnational Challenge to International Labor Law*, *op. cit.* .

21 A. Blackett, « The Decent Work for Domestic Workers Convention, 2011 (No 189) and Recommendation (No 201). Introductory Note », *op. cit.*

22 Faute de place, l'analyse des protections sociales (assurance maladie, pensions, assurance chômage, congés de maladie et maternité) n'a pas été incluse. Les réglementations relatives à ces protections sont toutefois évoquées dans la cartographie juridique présentée dans le tableau 1.

villes, sous l'impulsion de la Jeunesse ouvrière catholique<sup>23</sup>. Le mouvement en faveur des droits des travailleuses domestiques s'est consolidé et institutionnalisé au niveau régional avec la création en 1988 de la CONLACTRAHO (Confédération latino-américaine et caribéenne des travailleuses domestiques). Celle-ci regroupe aujourd'hui divers syndicats et quelques fédérations nationales de treize pays d'Amérique latine, dont dix des quatorze pays signataires de la Convention 189.

Dès le début, la CONLACTRAHO a cherché à préserver son statut de collectif de travailleuses domestiques, en décidant de ne pas adhérer aux grands syndicats nationaux<sup>24</sup>. La collaboration du Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM), de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) et de l'Organisation internationale du travail, ainsi que celle de diverses ONG, a été essentielle à la consolidation de la confédération et à l'affirmation des droits des travailleuses domestiques dans la sphère publique<sup>25</sup>. Ces institutions ont permis aux membres des associations de se rencontrer, tout en accompagnant les initiatives nationales visant à promouvoir de nouveaux cadres réglementaires pour le travail domestique. Au cours des années 1990, des réformes partielles ont été entreprises dans certains pays de la région. À partir de 2000, les organisations de travailleuses se sont renforcées et ont contribué activement à la promotion de réformes globales, telles que celles menées en Bolivie et au Pérou en 2003, et au Costa Rica en 2009<sup>26</sup>.

En 2008, alors que le mouvement international de défense des droits des travailleuses domestiques gagnait du terrain et cherchait à étendre les réformes à tous les pays de la région, certaines organisations affiliées à la CONLACTRAHO, en collaboration avec l'*Articulación Feminista* MERCOSUR, ont établi un diagnostic des cadres réglementaires latino-américains et ont soumis une proposition d'harmonisation de la législation au Parlement du MERCOSUR<sup>27</sup>. En réponse à cette initiative, le Parlement a approuvé en 2009 le « Régime de travail pour les travailleurs domestiques » dans le but d'établir une protection minimale. Ses principaux points sont les suivants : la présomption d'un contrat de travail, l'établissement d'un âge minimum de 18 ans, la limitation des heures travaillées (8 heures par jour et 48 heures par semaine), la reconnaissance du droit au congé, en particulier au congé de maternité, et la promotion de l'activité syndicale<sup>28</sup>.

23 E. Kuznesof, « Historia del servicio doméstico en la América hispana (1492-1980) », in E. Chaney et M. Garcia Castro (dir.), *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... nada más: Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*, Caracas, Nueva Sociedad, 1993.

24 M. Goldsmith, B. R. Canedo, A. Ferrari et M. Vence, *Hacia un fortalecimiento de derechos laborales en el trabajo de hogar: Algunas experiencias de América Latina*, Uruguay, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2010.

25 *Ibid.*

26 *Ibid.*

27 H. Valiente, *Regímenes jurídicos sobre trabajo doméstico remunerado en los Estados del MERCOSUR*, Montevideo, AFM & OFXAM, 2010.

28 L. Poblete, « La convention n° 189 de l'OIT en Argentine, au Chili et au Paraguay : étude comparée sur la réglementation des heures de travail et de la rémunération des travailleuses domestiques », *Revue Internationale du Travail*, vol. 157, n°3, 2018, p. 485.

Cependant, bien qu'il ait été approuvé par le Parlement du MERCOSUR, le nouveau régime n'a jamais été mis en œuvre et n'a donc pas eu d'impact direct sur les réformes des États membres. De même, le Conseil du marché commun - organe exécutif du MERCOSUR - ne l'a pas inclus dans la Résolution n°06/2012, qui engage les États membres et les États associés à ratifier la C189 et à « mettre en œuvre des politiques publiques visant à améliorer les conditions de travail dans le secteur du travail domestique rémunéré, conformément aux dispositions de la convention de l'OIT »<sup>29</sup>.

Malgré l'impossibilité d'établir un modèle réglementaire commun dans les pays du Cône Sud par le biais des institutions du MERCOSUR, les associations de travailleuses ont continué à travailler au niveau national et international, en collaboration avec d'autres groupes et ONG internationales. Le mouvement de défense des droits des travailleuses domestiques qui a porté la proposition de réforme devant le Parlement du MERCOSUR a été l'un des piliers du mouvement international qui a encouragé l'adoption d'une norme internationale sur le travail domestique<sup>30</sup>. Des représentantes des syndicats de travailleuses domestiques et des membres de la CONLACTRAHO ont participé au mouvement de soutien à la Convention, promouvant sa ratification parallèlement aux réformes législatives nécessaires pour la transposer dans les réglementations nationales<sup>31</sup>.

La force de ce mouvement de défense des droits des travailleuses domestiques en Amérique latine, qui a commencé à se développer dans les années 1990 et a gagné en importance lorsqu'il a rejoint le mouvement mondial, explique en grande partie l'adhésion de certains pays à la Convention n°189, puis sa ratification ultérieure et enfin sa transposition dans les cadres réglementaires nationaux.

## II - TEMPORALITÉ DES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES RELATIVES AU TRAVAIL DOMESTIQUE

Si l'on examine l'ensemble des réformes qui ont eu lieu dans la région au cours du XXI<sup>e</sup> siècle, il apparaît clairement que la Convention n°189 a joué un rôle de catalyseur dans le processus de changements législatifs qui était en cours.

Au cours de la période 2000-2007, seuls la Bolivie, le Pérou (tous deux en 2003), l'Équateur (en 2005) et l'Uruguay (en 2006) ont établi des cadres réglementaires spécifiques pour ce secteur. Les régimes adoptés par la Bolivie, l'Équateur et l'Uruguay accordent aux travailleuses domestiques pratiquement les mêmes droits

---

29 Recommandation n°06/2012, approuvée lors de la XLIII<sup>e</sup> réunion ordinaire du Conseil du marché commun, à Mendoza (Argentine), le 29 juin 2012, et publiée à l'annexe II de la minute 01/12.

30 H. Schwenken, « Mobilisation des travailleuses domestiques migrantes : de la cuisine à l'Organisation International du Travail », *op. cit.*; E. Boris et J. N. Fish, « Slaves No More: Making Global Labor Standards for Domestic Workers », *op. cit.*

31 M. Goldsmith, « Los espacios internacionales de la participación política de las trabajadoras remuneradas del hogar », *op. cit.*

que ceux dont jouissent les salariés. Le Pérou, en revanche, a introduit un cadre juridique plus restrictif<sup>32</sup>.

Au cours de la période 2008-2010, alors que les groupes de travailleuses du Cône Sud réclamaient la mise en place d'une loi sur le travail domestique à l'échelle du MERCOSUR, le Costa Rica a réformé son code du travail afin d'accorder aux travailleuses domestiques la plupart des droits dont jouissent les salariés. Toutefois, cette législation ne sera mise en œuvre qu'au cours de la période suivante.

Entre 2011 et 2019, à la suite de l'adoption de la C189, presque tous les pays étudiés ont établi des réglementations propres au secteur ou ont apporté des modifications aux cadres législatifs existants.

Enfin, au cours de la période 2020-2023, marquée à la fois par les lacunes de protection révélées lors de la pandémie de Covid-19<sup>33</sup> et par les événements liés au dixième anniversaire de la C189, on observe d'importantes modifications des cadres législatifs existants<sup>34</sup> (voir tableau 1).

Cette cartographie des textes de loi montre différentes formes de changements institutionnels en fonction de la manière dont les réformes ont été adoptées. Dans certains pays, les réformes ont été menées de manière *ad hoc*, c'est-à-dire qu'elles ont été concentrées sur une seule période. C'est le cas de la Colombie et du Paraguay, qui ont procédé à des changements entre 2011 et 2019 suite à la ratification de la C189. En revanche, dans la plupart des pays étudiés, les droits des travailleurs domestiques ont été acquis progressivement au cours de différentes périodes. On peut néanmoins distinguer cinq dynamiques ou trajectoires distinctes dans les changements institutionnels. La première est celle observée dans des pays tels que la Bolivie, l'Equateur et l'Uruguay, qui ont établi un large éventail de droits au cours de la première période ou, tel que le Costa Rica, au cours de la deuxième période, et après l'adoption de la loi C189, ils ont inclus de nouveaux droits, de nouvelles réglementations ou des modifications des réglementations existantes. Dans ce cas, la C189 a entraîné des modifications des cadres législatifs existants en vue d'une nouvelle expansion des droits et de leur jouissance effective.

Un deuxième type de changement progressif a eu lieu en Argentine et au Brésil où, au cours de la première période, des modifications ont été apportées à la législation existante et, après l'adoption de la C189, des régimes spécifiques

32 L. Pérez et P. Llanos, « Vulnerable women in a thriving country: An analysis of twenty-first century domestic workers in Peru and recommendations for future research », *Latin American Research Review*, vol. 52, n°4, 2017, p. 552.

33 L. Acciari, C. Dos Santos Brito et C. Pereira Pinto, « Essential yet excluded: Covid-19 and the decent work deficit for domestic workers in Brazil », *International Labour Review*, accepted article published on line 2023 ; L. Acciari, J. Britez et A. Morales Pérez, « Right to health, right to live: Domestic workers facing the Covid-19 crisis in Latin America », *Gender & Development*, n°29, 2011, p. 11 ; L. Poblete, « Las trabajadoras domésticas latinoamericanas frente a la pandemia Covid-19 », *Revista Mexicana de Sociología*, n° special 85, 2023, p.137.

34 L. Poblete, « La pandémie de Covid-19 comme déclencheur de l'expansion des droits sociaux : l'assurance chômage pour les travailleuses domestiques en Amérique du Sud », *Revue des Politiques Sociales et Familiales*, n°150, 2024, p. 83.

**Tableau 1 - Réformes législatives relatives au travail domestique en Amérique latine (2000-2023)**

	2000- 2007	2008- 2010	2011- 2019	2020-2023	
Colombie			<ul style="list-style-type: none"> <li>Loi ordinaire 1595 (2012)</li> <li>Décret 2.616 (2013)</li> <li>Décret 721 (2013)</li> <li>Loi 1.788 (2016)</li> </ul>		<i>CHANGEMENTS AD HOC</i>
Paraguay			<ul style="list-style-type: none"> <li>Loi 5.407 (2015)</li> <li>Loi 6.638 (2019)</li> </ul>		
Bolivie	<ul style="list-style-type: none"> <li>Loi 2.450 (2003)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Résolution ministérielle 218 (2014)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Décret suprême 4.589 (2021)</li> </ul>	<i>CHANGEMENTS PROGRESSIFS</i>
Équateur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Loi 55 (2001)</li> <li>Codification 017 du Code du travail (2005)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Loi organique pour la défense des droits du travail, Journal officiel Supplément 797 (2012)</li> <li>Loi organique pour la justice du travail et la reconnaissance du travail domestique (2015)</li> </ul>		
Uruguay	<ul style="list-style-type: none"> <li>Loi 18.065 (2006)</li> <li>Décret 224 (2007)</li> <li>Décret 670 (2008)</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Résolution ministérielle 820 (2020)</li> <li>Résolution ministérielle 135 (2021)</li> <li>Décret 269 (2022)</li> </ul>	
Costa Rica		<ul style="list-style-type: none"> <li>Loi 8726 (2009)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Règlement 8914 (2017)</li> <li>Résolution 2 du Conseil national des salaires (2016)</li> </ul>		
Argentine	<ul style="list-style-type: none"> <li>Loi 25.239 (2000)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Loi 26.844 (2013)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Décret 90/2023 (2023)</li> </ul>	
Brésil	<ul style="list-style-type: none"> <li>Loi 20.208 (2001)</li> <li>Loi 11.324 (2006)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Amendement constitutionnel 72 (2013)</li> <li>Loi complémentaire 150 (2015)</li> </ul>		
Mexique			<ul style="list-style-type: none"> <li>Décret du 30/11/2012</li> <li>Loi fédérale sur le travail, modification (2015)</li> <li>Décret du 02/07/2019</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Loi sur la Sécurité sociale, modification (2022)</li> </ul>	
Chili		<ul style="list-style-type: none"> <li>Loi 20.255 (2008)</li> <li>Loi 20.279 (2008)</li> <li>Loi 20.336 (2009)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Loi 20.786 (2014)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Loi 21.269 (2020)</li> <li>Loi 21.561 (2023)</li> </ul>	
Pérou	<ul style="list-style-type: none"> <li>Loi 27.986 (2003)</li> <li>Décret suprême 15 (2003)</li> <li>Loi 28.983 (2007)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Loi 27.337 (2009)</li> <li>Décret suprême 04 (2009)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Décret suprême 04 (2012)</li> <li>Loi 31.047 (2020)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Décret suprême 09 (2021)</li> </ul>	

Source : tableau réalisé par l'auteure à partir du corpus documentaire de cette recherche.

ont été mis en place pour ce secteur en 2013 et 2015 respectivement. De même, l'Argentine a poursuivi sa politique d'extension des droits à la sécurité sociale en intégrant les travailleuses domestiques au régime général de retraite et à l'assurance chômage pendant la période post-Covid 19. Au cours de cette deuxième phase de changements progressifs, la C189 a servi de catalyseur pour consolider les réformes législatives en cours, en leur conférant davantage de force et de cohérence. On observe une troisième dynamique de changements progressifs au Mexique, où la définition d'un cadre juridique propre au secteur existe, fortement influencée par le mouvement social lié à la ratification de la Convention n°189 qui a eu lieu en 2020<sup>35</sup>. C'est pourquoi, la période 2011-2019 est marquée par des changements qui se concrétiseront au cours de la dernière période. Ces changements progressifs limités contrastent avec la dynamique observée au Chili, caractérisée par des changements institutionnels progressifs et étendus.

Au Chili, le processus de réforme du cadre réglementaire du secteur s'est déroulé progressivement sur une plus longue période, les premiers amendements au Code du travail ayant été apportés à la fin des années 1990. Au cours de la première période, entre 2000 et 2007, les évolutions législatives se sont intensifiées, notamment avec la reconnaissance du salaire minimum et le rattachement au système de retraite. Ensuite, au cours de la période 2011-2019, ces changements ont été consolidés par le biais d'une loi spécifique au secteur, approuvée en 2014, complétée ensuite par des amendements introduits entre 2020 et 2023 qui ont permis d'incorporer les travailleuses domestiques dans le régime général de chômage et de temps de travail. À cet égard, les modifications adoptées par le Chili se font depuis longtemps de manière progressive, soit par l'approbation successive de différentes lois modifiant le code du travail, soit parce que la législation elle-même fixe des calendriers bien précis pour intégrer des changements partiels afin de parvenir à la pleine reconnaissance des droits. Par exemple, pour la reconnaissance du droit au salaire minimum, un calendrier de trois ans a été établi : la première année, la rémunération des travailleuses devait atteindre 83% du salaire minimum ; la deuxième année, 92% ; et la troisième année, 100%<sup>36</sup>. Ces changements graduels et progressifs, qui se sont accélérés et intensifiés avec la ratification de la C189, ont permis d'intégrer les travailleuses domestiques dans le régime général de l'emploi.

Enfin, le Pérou illustre le cinquième type de dynamique de changement progressif. Au cours de la première période, le Pérou a élaboré une réglementation spécifique pour le secteur, qui a fait l'objet de quelques modifications au cours de la deuxième période. Cependant, après la ratification de la C189, ces réglementations ont été réformées en profondeur afin de les aligner sur les dispositions de la convention. Dans ce cas, la dynamique de changement progressif se déroule en trois temps distincts : une première phase de réforme, suivie d'amendements, puis d'une contre-réforme résultant du processus de ratification de la C189.

35 N. Torres, *Historia del movimiento de las personas trabajadoras del hogar en México: CACEH, el Sindicato y acontecimientos recientes*, Documento de consulta de WIEGO n°16, 2020, Manchester, WIEGO.

36 Chili, loi n°20.279, 2008, art. 2, modifiant l'art. 151 du Code du travail.

Bien que les réformes législatives aient pris des formes différentes (*ad hoc* ou progressives et avec leurs différentes dynamiques), la C189 aura clairement été, dans tous les cas, le catalyseur d'un mouvement de reconnaissance des droits des travailleuses domestiques déjà existant et qui comptait déjà, dans beaucoup de pays, de nombreux précédents législatifs.

### III- DÉLIMITATION DE L'ÉTENDUE DE LA PROTECTION

Même si l'on peut observer d'importants changements législatifs dans tous les pays, sur une base *ad hoc* ou progressive, en particulier après l'adoption de la C189, le contenu des réformes n'est pas le même. Les niveaux de protection juridique et les types de protections reconnus par la législation varient d'un pays à l'autre. Ces différences se manifestent lorsque l'on analyse la protection sous quatre aspects spécifiques : la protection juridique assurée par la définition légale du travail domestique **(A)** ; le temps de travail et le droit aux congés (fixation d'un nombre maximum d'heures de travail par jour et par mois, repos hebdomadaire, rémunération des jours fériés, des heures supplémentaires et des congés) **(B)** ; la rémunération (niveau des salaires, modalités de calcul et moyens de paiement) **(C)** ; et la protection du contrat de travail (période d'essai, préavis et indemnités de licenciement) **(D)**.

#### A - UNE PLURALITÉ DE DÉFINITIONS POUR UN MÊME TRAVAIL

La définition du travail domestique dans les onze pays étudiés, bien qu'elle ne soit pas identique, présente des similitudes. Dans la plupart des pays, le travail domestique est défini en fonction de trois aspects : a) le lieu de travail, b) le type d'employeur, et c) la nature du service. Le domicile de l'employeur comme lieu de travail est le premier élément distinctif de cette relation de travail particulière, et il ressort explicitement dans la plupart des législations nationales. Le second est le type d'employeur, à savoir un ménage ou une famille. À cet égard, les législations nationales reprennent la définition du travail domestique figurant dans la Convention n°189, qui désigne le « travail effectué *au sein* de ou *pour* un ou plusieurs ménages »<sup>37</sup>. Enfin, cette activité est définie par la nature du service, considéré comme étant « à but non lucratif ». Si cette notion a été largement critiquée lors des débats parlementaires, les législateurs estimant qu'il existe un avantage économique pour les familles où l'embauche d'une travailleuse domestique permet de faire entrer sur le marché du travail<sup>38</sup> la femme du ménage qui l'emploie, ce principe de différenciation a été maintenu dans la plupart des législations nationales.

37 Convention n°189, art. 1.a (mis en italique par l'auteure). Dans les pays étudiés, ces deux caractéristiques vont de pair.

38 L'avantage économique résulte de la différence entre le salaire perçu par la travailleuse domestique et le salaire perçu par la femme du ménage qui l'emploie et qui entre sur le marché du travail. Voir L. Poblete, « La convention n°189 de l'OIT en Argentine, au Chili et au Paraguay : étude comparée sur la réglementation des heures de travail et de la rémunération des travailleuses domestiques », *op. cit.* ; L. Poblete, « For the Recognition of Domestic Workers Rights. The controversies associated with regulatory reforms in Argentina, Chile and Paraguay », in A. Hammer et A. Fishwick (ed.), *The Political Economy of Work in the Global South: Reflections on Labour Process Theory*, Londres, Palgrave, 2020, p. 220.

De plus, les définitions du travail domestique comprennent des listes de services (cuisine, nettoyage, repassage, soins, etc.), ainsi que des spécifications concernant les modalités de la prestation de services. En général, la réglementation prévoit deux modalités principales : a) « travailleur résident », lorsque la travailleuse vit au domicile de l'employeur, et b) « travailleur non-résident », lorsque la travailleuse ne réside pas sur le lieu de travail. Toutefois, dans certaines lois récentes, par exemple en Argentine (2013), au Mexique (2019) ou au Pérou (2020), dans le cadre du « travailleur non-résident », une distinction est faite entre les services pour un seul employeur et ceux pour plusieurs employeurs, ce qui inclut explicitement les travailleuses employées sur une base horaire.

La continuité et/ou la régularité apparaît en outre comme un indicateur clé de la relation de travail. Par conséquent, et conformément à la définition du travail domestique dans la Convention n°189, une personne qui travaille « de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique »<sup>39</sup>. Seuls deux pays - l'Argentine et le Brésil - transposent la distinction entre travail continu et sporadique en un nombre précis d'heures ou de jours travaillés, établissant ainsi clairement les limites du champ d'application. Les critères retenus sont toutefois différents. Au Brésil, seules les femmes travaillant plus de deux jours par semaine pour le même employeur<sup>40</sup> sont considérées comme des travailleuses domestiques, tandis qu'en Argentine, toutes les travailleuses domestiques sont reconnues comme bénéficiaires de droits « quel que soit le nombre d'heures travaillées par jour ou par semaine »<sup>41</sup>. Compte tenu de ces positions opposées, la protection juridique n'est pas la même. Au Brésil, les personnes qui travaillent « à l'heure » - c'est-à-dire deux jours ou moins pour le même employeur - connues sous le nom de « *diaristas* », sont exclues du cadre juridique. Cette exclusion touche d'autant plus de personnes que les *diaristas* représentent entre 40 et 50% des travailleuses domestiques dans les grandes agglomérations urbaines brésiliennes<sup>42</sup>. En Argentine, en revanche, la définition est large et prévoit que les personnes qui travaillent à temps plein et celles qui travaillent « à l'heure » sont protégées de la même manière par la loi<sup>43</sup>. Toutefois, ce n'est qu'en 2023 que l'accès aux mêmes protections juridiques a été harmonisé, grâce au décret qui a intégré les travailleuses domestiques au régime général de retraite et de l'assurance chômage. Dans les autres pays, la délimitation du champ d'application de la loi en fonction de la continuité de la relation de travail est floue, ce qui explique pourquoi il subsiste une zone grise sans protection juridique.

39 Convention n°189, art.1. c.

40 Loi complémentaire n°150, 2015, art. 1.

41 Loi n°26.844, 2013, art. 1. Dans le cas de l'Argentine, cette vaste définition visait à modifier la définition restrictive du régime précédent, où seules les personnes qui travaillaient au moins quatre heures, quatre jours par semaine pour le même employeur, pendant une période de moins d'un mois, étaient protégées par la loi (décret-loi n°326, 1956, art. 1).

42 DIEESE (Département intersyndical d'études statistiques et socio-économiques), dernier rapport disponible en avril 2018 : <https://www.dieese.org.br/analiseped/2018/2018empreDomSINTMET.html>

43 L. Poblete, « Decent Work for Domestic Workers in Argentina. Institutional Innovations Within the Same Framework », *Journal of Labor and Society*, n°24, 2021, p. 187.

## B- LE GRAND FLOU ENTRE TEMPS DE TRAVAIL ET TEMPS LIBRE RÉMUNÉRÉ

La délimitation du temps de travail est une question controversée, car elle implique la déconstruction de la notion traditionnelle de travail domestique en tant qu'activité régie uniquement par les besoins et les souhaits des membres de la famille employeuse. Cela signifie que la travailleuse est entièrement à la disposition de la famille qui l'emploie, surtout lorsqu'elle vit au domicile de l'employeur, c'est-à-dire lorsqu'elle travaille à titre de « résidente ». Pour cette raison, la définition de limites juridiques entre le temps de travail et le temps libre avec droit à rémunération - dans une activité considérée « sans frontières »<sup>44</sup> - a nécessité un processus de négociation constant et ambivalent entre les législateurs qui, tout en invoquant la C189 comme idéal normatif, se sont positionnés en tant qu'employeurs de travailleuses domestiques<sup>45</sup>. Cette ambivalence se retrouve dans les réglementations, notamment à travers la différenciation entre les limites du temps de travail pour les travailleuses non-résidentes et résidentes, d'une part, et la tension entre le régime général du temps de travail et la possibilité de mettre en place des exceptions pour allonger la journée de travail, d'autre part.

À l'unanimité, tous les pays d'Amérique latine ont intégré dans leur législation des dispositions visant à protéger les travailleuses embauchées comme « résidentes », qui sont les plus exposées à l'exploitation. Des limites claires ont donc été fixées pour les heures de travail, parfois inférieures à celles des « non-résidentes » (Bolivie), ou éventuellement légèrement supérieures (Chili et Colombie). Certains pays ont explicitement inclus dans leur réglementation le temps de repos en journée (Argentine, Brésil, Mexique et Paraguay). D'autres ont établi le droit à un repos de nuit ininterrompu d'au moins 9 heures (Argentine et Chili) (voir tableau 2).

Cette ambiguïté entre l'inclusion du travail domestique dans le régime général du temps de travail et l'autorisation d'horaires plus longs adaptés aux besoins et aux exigences de la famille employeuse apparaît également dans la C189, qui stipule que : « Tout Membre doit prendre des mesures en vue d'assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la durée normale de travail, la compensation des heures supplémentaires, les périodes de repos journalier et hebdomadaire et les congés annuels payés, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, compte tenu des caractéristiques particulières du travail domestique »<sup>46</sup>.

Suivant ce principe, tous les pays d'Amérique latine ont inclus les travailleuses domestiques dans leurs régimes généraux respectifs de temps de travail (voir tableau 2). Dans certains pays, le régime général fixe un maximum de 48 heures de travail hebdomadaires (Argentine, Bolivie, Costa Rica, Paraguay et Pérou) ; dans d'autres, la limite est de 44 heures (Uruguay et Brésil), 42 heures (Colombie) ou

44 A. Blackett, *Everyday Transgressions. Domestic Workers' Transnational Challenge to International Labor Law*, *op. cit.*

45 L. Poblete, « La convention n°189 de l'OIT en Argentine, au Chili et au Paraguay : étude comparée sur la réglementation des heures de travail et de la rémunération des travailleuses domestiques », *op. cit.* ; Bureau International du Travail, *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, Rapport IV (2), *op. cit.*

46 OIT, Convention n°189, art. 10.

**Tableau 2. Droits relatifs au temps de travail et temps libre rémunéré**

	Temps de travail hebdomadaire	Temps de travail Quotidien	Repos quotidien : de jour et de nuit	Congés payés
<b>Argentine</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• régime général 48 h/semaine</li> <li>Loi 26.844, 2013, art. 14.a</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ne peut excéder 9 h</li> <li>Loi 26.844, 2013, art. 14.a</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 h pendant la journée, 9 h ininterrompues pendant la nuit (sans pause)</li> <li>Loi 26.844, 2013, art. 15.a</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• régime général</li> <li>Loi 26.833, 2013, art. 29</li> </ul>
<b>Bolivie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• régime général 48 h/ semaine</li> <li>Loi 2.450, 2003, art.11</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 h pour les non-résidentes</li> <li>• 8 h pour les résidentes</li> <li>Loi 2.450, 2003, art.11</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• régime général, en fonction de l'ancienneté</li> <li>Loi 2.450, 2003, art.13</li> </ul>
<b>Brésil</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• régime général 44 h/semaine (temps plein)</li> <li>Moins de 25 h/semaine (temps partiel)</li> <li>Loi Comp.150, 2015, art.2</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8 h (temps plein)</li> <li>• 6 h (temps partiel)</li> <li>• par accord des parties : 12 h x 36 h de repos</li> <li>Loi Comp. 150, 2015, art. 2 et 3, 10</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• entre 1 et 2 h en journée (non-résidentes)</li> <li>• entre 2 et 4 h en journée (résidentes)</li> <li>Loi Comp.150, 2015, art.13 et 13.1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• de 8 à 30 jours en fonction du temps de travail hebdomadaire (divisé en 2 à la discrétion de l'employeur)</li> <li>• - 1/3 peut être récupéré sous forme monétaire</li> <li>Loi Comp.150, 2015, art.3, 17, 17.2,3</li> </ul>
<b>Chili</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• régime général 40 h/semaine, réparties sur 4 à 6 jours</li> <li>Loi 21.561, 2023, art.1/19.a, modif- art. 149 CdT</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 9 h de nuit</li> <li>Loi 20.786, 2014, art. unique, modif. art. 149 CdT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• régime général</li> <li>CdT, art. 67</li> </ul>
<b>Colombie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• régime général 42 h/semaine</li> <li>Loi 2.101, 2021, art. 2 modif- art. 161 CdT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 h minimum, 9 h maximum</li> <li>Loi 2.101, 2021, art. 2 modif- art. 161 CdT</li> <li>• 10 h maximum (pour les résidentes) Cour constitutionnelle C372/1998</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 jours par an</li> <li>CdT, art. 186</li> </ul>
<b>Costa Rica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• régime général 48 h/semaine (jour)</li> <li>36 h /semaine (nuit)</li> <li>Loi 8.726, 2009, art.105 CdT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8 h de jour</li> <li>• 6 h de nuit (avec possibilité d'une prolongation de 2 heures à titre exceptionnel)</li> <li>Loi 8.726, 2009, art.105 CdT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 h pour les journées de 8 h ou plus.</li> <li>Loi 8.726, 2009, art.105 CdT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 jours par an</li> <li>Loi 8.726, 2009, art.105 CdT</li> </ul>
<b>Équateur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• régime général 40 h/ semaine</li> <li>Loi organique, 2012, art. 5 et 6, modifie l'art. 268, CdT.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8 h</li> <li>CdT, art. 47</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 jours par an</li> <li>CdT, art. 269</li> </ul>
<b>Mexique</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8 h (jour)</li> <li>• 7 h (nuit)</li> <li>Loi fédérale sur le travail art. 61</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 h de jour, 9 h de nuit pour les résidentes</li> <li>Loi fédérale sur le travail, art. 333 - modifiée par le décret 2012</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Loi fédérale sur le travail, art. 334 bis et 336 bis - modifiée par le Décret 2019</li> </ul>
<b>Paraguay</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• régime général 48 h/semaine (jour)</li> <li>42 h/semaine (nuit)</li> <li>Loi 5407, 2014, art.13</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8 h (jour)</li> <li>• 7 h (nuit)</li> <li>Loi 5407, 2014, art.13</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 h de jour (non-résidentes)</li> <li>• 2 h de jour (résidentes)</li> <li>Loi 5407, 2014, art.14</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• régime général</li> <li>CdT, 1995, art. 218</li> </ul>
<b>Pérou</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• régime général 48 h/semaine</li> <li>Loi 31.047, 2020, art.10</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 h minimum, 8 h maximum</li> <li>Loi 31.047, 2020, art.10</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 jours, régime général</li> <li>Loi 31.047, 2020, art.11</li> </ul>
<b>Uruguay</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• régime général 44 h/semaine</li> <li>Loi 18.065, 2006, art.2</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8 h</li> <li>Loi 18.065, 2006, art.2</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 9 h (résidentes)</li> <li>Loi 18.065, 2006, art.5</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• régime général</li> </ul>

Source : tableau réalisé par l'auteure à partir du corpus documentaire de cette recherche.

même 40 heures par semaine (comme au Chili et en Équateur). Les travailleuses domestiques ont également droit aux jours fériés (notamment à la journée des travailleuses domestiques) et aux congés payés. Dans le même temps, cependant, des mécanismes visant à étendre ou à rendre le temps de travail plus flexible ont été introduits dans plusieurs pays (voir tableau 3).

Parmi ces mécanismes figure l'autorisation d'effectuer des heures supplémentaires. Au Chili, par exemple, les travailleuses peuvent effectuer un maximum de 12 heures supplémentaires par semaine, à condition de percevoir une majoration de 50% par rapport à la rémunération habituelle. Le repos hebdomadaire obligatoire est un autre mécanisme qui permet d'adapter la journée de travail aux exigences et aux habitudes de la famille employeuse. La C189 stipule que « le repos hebdomadaire doit être d'au moins 24 heures consécutives »<sup>47</sup>. En Argentine, en Équateur et en Uruguay, les travailleuses domestiques ont droit au repos dominical et même à une journée de travail supplémentaire dans le cadre du régime général. Toutefois, dans les autres pays, la législation prévoit des modalités telles que « une journée flottante », « de préférence le dimanche », « sur accord » ou un jour « fixé par les parties », ce qui pose problème car, dans la pratique, cette décision relève uniquement de l'employeur. Dans certains cas, la loi prévoit également une indemnisation pour le travail effectué les jours de repos obligatoire, ce qui est conforme à la notion classique du travail domestique, à savoir un travail sans limite de temps. En ce sens, la délimitation du temps de travail et du droit au temps libre rémunéré crée des tensions et des conflits permanents, que la législation ne parvient à apaiser que temporairement.

## C - LA VALEUR MONÉTAIRE DU TRAVAIL DOMESTIQUE RÉMUNÉRÉ

La valeur monétaire du travail domestique a aussi fait débat lors des réformes législatives dans la région car la notion traditionnelle de cette activité, généralement associée à un service non rémunéré, doit être déconstruite en profondeur. La rémunération n'est pas conçue comme un salaire mais comme une sorte de gratification donnée à titre de récompense ou de remerciement pour le service rendu. Cela s'explique par deux facteurs : d'une part, le fait que le travail domestique soit perçu comme une activité naturelle pour les femmes et, d'autre part, le lien de proximité induit par ce type de relation de travail, qui tend à assimiler la travailleuse à un « membre de la famille ». C'est pourquoi la C189 stipule clairement à l'article 11 que : « tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient du régime de salaire minimum, là où un tel régime existe ».

L'article 12 stipule également que le paiement doit être effectué dans la monnaie en vigueur (en espèces ou par d'autres moyens), et que : « il peut être prévu qu'une partie limitée de la rémunération des travailleurs domestiques soit versée sous forme de paiements en nature qui ne sont pas moins favorables que ceux généralement applicables à d'autres catégories de travailleurs, à condition que des mesures soient prises pour garantir que les paiements en nature sont effectués avec l'accord du

---

47 OIT, Convention n°189, art. 10.2.

**Tableau 3. Règlement sur la prolongation du temps de travail**

	Paiement des heures supplémentaires	Repos hebdomadaire
Argentine	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100%</li> </ul> Loi 26.844, 2013, art.25	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 35h à partir de samedi à 13h</li> </ul> Loi 26.844, 2013, art.14.b
Bolivie		<ul style="list-style-type: none"> <li>• un jour par semaine, fixé par les parties</li> </ul> Loi 2.450, 2003, art.12
Brésil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50% ou peut être compensé par un autre jour</li> </ul> Loi Comp.150, art. 2.1A y 2.4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 24 h consécutives, de préférence le dimanche</li> </ul> Loi Comp.1150, 2015, art. 16
Chili	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 12h supplémentaires maximum, 50%</li> </ul> Loi 21.561, 2023, art.1/19.a, modifie art. 149 CdT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dimanche + 2 jours par mois, non compensables en espèces, et cumulables sur 3 mois</li> </ul> Loi 21.561, 2023, art.1/19.a, modifie art. 149 CdT
Colombie	Cour constitutionnelle, arrêt C-372/98 et arrêt C-310, 2007	<ul style="list-style-type: none"> <li>• les dimanches CdT, art.161</li> <li>• compensables en espèces CdT, art. 175</li> </ul>
Costa Rica		<ul style="list-style-type: none"> <li>• un jour par semaine, fixé par les parties. Au moins deux d'entre eux le dimanche.</li> </ul> Loi 8.726, 2009, art.105 CdT
Équateur		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les samedis et dimanches, peuvent être échangés sur demande.</li> </ul> Loi Organique, 2012, arts. 5 y 6, modifie art. 268, CdT.
Mexique	<ul style="list-style-type: none"> <li>• le temps à <b>disponibilité, pour les résidentes</b>, est considéré comme des heures supplémentaires. Loi Fédérale sur le travail, art. 333 -modifié par le Décret 2019</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• un jour et demi par semaine, de préférence le samedi et le dimanche. D'un commun accord, la mi-journée peut être cumulée. Loi Fédérale sur le travail, art. 336 -modifié par le Décret 2012</li> </ul>
Paraguay		<ul style="list-style-type: none"> <li>• pas moins de 24 h par semaine (résidentes)</li> </ul> Peut être compensé en argent, 100% plus. Loi 5407, 2014, art.15
Pérou	<ul style="list-style-type: none"> <li>• régime général</li> </ul> Loi 31.047, 2020, art.10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• un jour par semaine, de préférence le dimanche</li> </ul> Loi 31.047, 2020, art.11; Décret Legislatif 713, 1991, art.1
Uruguay	<ul style="list-style-type: none"> <li>• régime général</li> </ul> Décret 224, 2007, art. 7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 36 h ininterrompues, dimanche + 12 h d'un jour convenu entre les parties.</li> </ul> Loi 18.065, 2006, art.4

Source : tableau réalisé par l'auteure à partir du corpus documentaire de cette recherche.

travailleur, qu'ils sont destinés à son usage et à son avantage personnels et que la valeur monétaire qui leur est attribuée est juste et raisonnable » (voir tableau 4).

Étant donné que les paiements en nature sont monnaie courante dans le secteur, la C189 ne propose pas de les supprimer, mais plutôt d'établir des règles qui empêchent que des cas de violations de droits, proches du travail forcé, ne se perpétuent. Cela vaut d'autant plus pour les travailleuses domestiques résidentes. Actuellement, dans tous les pays d'Amérique latine, les travailleuses domestiques ont droit au salaire minimum (voir tableau 4). Dans certains pays, ce droit a été établi bien avant l'adoption de la C189, mais dans d'autres, il n'a été obtenu qu'au cours du processus de transposition de la C189 dans les réglementations nationales<sup>48</sup>. Dans la plupart des pays, le salaire minimum pour le secteur est défini par le Conseil national des salaires (ou des institutions similaires), sauf en Argentine et en Uruguay où il est fixé au terme d'un dialogue social<sup>49</sup>.

Sur les onze pays étudiés, la plupart interdisent le paiement de salaires en nature, considérant que la nourriture et le logement (dans le cas des travailleuses « résidentes ») font partie des conditions de travail et non de la rémunération (Argentine, Bolivie, Brésil, Chili, Costa Rica, Équateur, Paraguay et Pérou). En revanche, au Mexique, le logement et la nourriture peuvent représenter jusqu'à 50% de la rémunération totale, et en Colombie, ce pourcentage varie de 30 à 50% en fonction de la situation contractuelle. L'Uruguay, pour sa part, a établi que la fourniture de nourriture peut représenter jusqu'à 10% du salaire, et pour les travailleuses « résidentes », le paiement en nature peut atteindre jusqu'à 30%.

Cette cartographie normative montre que, du moins dans les textes, le travail domestique bénéficie de la même reconnaissance en termes monétaires que d'autres types de travail puisque, légalement, les travailleuses domestiques ne peuvent recevoir un salaire inférieur au salaire minimum légal. Cependant, dans la pratique, d'une part, l'extension *de facto* des heures de travail (de manière exceptionnelle et en dehors des cadres légaux) signifie que le salaire horaire n'est pas toujours équivalent au salaire minimum légal. D'autre part, les travailleuses peuvent difficilement réclamer les augmentations salariales fixées par les conventions ou par l'État, par conséquent leurs revenus sont souvent inférieurs au salaire minimum légal<sup>50</sup>. Dans ces relations de travail très asymétriques - où l'asymétrie inhérente à toutes les relations de travail est exacerbée par d'autres formes de hiérarchies sociales liées au sexe, à l'origine ethnique, la classe sociale, le niveau d'éducation, entre autres - il n'est pas facile pour les travailleuses de négocier elles-mêmes

48 L. Poblete, « La convention n° 189 de l'OIT en Argentine, au Chili et au Paraguay : étude comparée sur la réglementation des heures de travail et de la rémunération des travailleuses domestiques », *op. cit.* ; L. Poblete, « For the Recognition of Domestic Workers Rights. The controversies associated with regulatory reforms in Argentina, Chile and Paraguay », *op. cit.*

49 F. Pereyra, *Cuando la expansión de derechos es posible: el diálogo social de las trabajadoras domésticas en Argentina*, document de travail n°26, Buenos Aires, Bureau des pays de l'OIT, Argentine, 2018.

50 A. Tizziani et L. Poblete, « La intervención de plataformas digitales en el trabajo doméstico remunerado en Argentina », *Sociedade e Cultura*, n°25, 2022 : DOI: 105216/sec.v25.71033

**Tableau 4. Niveau de rémunération et mode de paiement**

	Salaire minimum	Mode de paiement
Argentine	Loi 26.844, 2013, art.18	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monnaie ayant cours légal Loi 26.844, 2013, art.21</li> </ul>
Bolivie	Loi 2.450, 2003, art.14	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monnaie ayant cours légal, paiements en plusieurs fois ou en nature non autorisés Loi 2.450, 2003, art.14</li> </ul>
Brésil	Constitution, 1988 art.7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• interdiction de faire une décote pour la nourriture et le logement Loi complémentaire 150, 2015, art. 18</li> </ul>
Chili	Loi 20.255, 2008, art.98 ; Loi 20.279, 2008, art.2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• paiement en nature non autorisé Loi 20.786, 2014, article unique, modifie l'art.151, CdT</li> </ul>
Colombie	CdT, art. 145 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arrêt de la Cour constitutionnelle C-967, 2003</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• paiement en nature autorisé entre 30 % (lorsque le salaire correspond au salaire minimum) et 50 % CdT, art. 129</li> </ul>
Costa Rica	Loi 8.726, 2009, art.105 CdT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• le logement et la nourriture font partie du salaire en nature, mais le salaire perçu en espèces = salaire minimum. Loi 8.726, 2009, art.105, CdT</li> </ul>
Équateur	CdT art.81, 117	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monnaie ayant cours légal, ainsi que l'hébergement et la nourriture. CdT, 2005, art. 268</li> </ul>
Mexique	Loi fédérale sur le travail, art. 335 - modifiée par le décret 2015)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• paiement en nature autorisé à hauteur de 50 % Loi fédérale sur le travail, art. 334 - modifiée par le décret 2015</li> </ul>
Paraguay	Loi 6.338, 2019, art.1 modifié par l'art.10 Loi, 5.407, 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>• paiement en nature non autorisé Loi 5407, 2015, art.12</li> </ul>
Pérou	Loi 3147, 2020, art.6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• paiement en nature non autorisé Loi 3147, 2020, art. 6</li> </ul>
Uruguay	Loi 18065, 2006, art.6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• paiement en nature autorisé entre 10 % (pour la nourriture) et 20 % (pour la nourriture et le logement) Décret 224, 2007, art. 11</li> </ul>

Source : tableau réalisé par l'auteure à partir du *corpus* documentaire de cette recherche.

leurs conditions de travail, et en particulier leurs salaires, et bien souvent, elles n'y parviennent pas.

## D - LA PROTECTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'idée même d'un contrat de travail implique la déconstruction de la notion traditionnelle de travail domestique puisqu'elle implique la reconnaissance d'une relation de travail encadrée par un système de droits. Trois composantes contribuent à la protection du contrat de travail : la période d'essai, le préavis et l'indemnité de licenciement (voir tableau 5). La période d'essai protège les débuts de la relation de travail en limitant la durée pendant laquelle le contrat peut être interrompu sans justification, responsabilité ni indemnisation. Le préavis et l'indemnité de licenciement protègent pour leur part la rupture du contrat de travail en fixant une durée pendant laquelle la travailleuse peut chercher un autre emploi et en établissant les conditions de cessation de la relation de travail en fonction de la cause du licenciement.

Dans un contrat de travail, la période d'essai - c'est-à-dire la période pendant laquelle le contrat peut être résilié sans aucune indemnisation - varie considérablement d'un pays à l'autre. Dans la plupart des pays, les travailleuses domestiques sont incluses dans les régimes généraux, qui fixent à trois mois la période jugée raisonnable pour permettre aux parties d'exprimer leur intérêt à poursuivre une relation d'emploi. Certains régimes prévoient par ailleurs une période plus courte, comme en Colombie, où la période d'essai ne peut excéder deux mois, ou au Mexique et au Paraguay, où elle ne peut excéder 30 jours. Les pays qui prévoient une période d'essai de trois mois ont adopté une stratégie pour protéger les travailleuses domestiques en raccourcissant cette période afin d'éviter qu'elles ne soient menacées de licenciement pendant cette période. Par exemple, en Argentine, au Chili et en Équateur, la période d'essai dans le secteur est de 15 jours, après quoi la relation est réputée conclue pour une durée indéterminée (voir tableau 5).

En ce qui concerne le préavis, en tant que mesure de protection, certaines réglementations établissent des différences entre l'employeur et la travailleuse, le préavis étant plus court pour la travailleuse que pour l'employeur. Par exemple, en Argentine, le délai de préavis des travailleuses est de 10 jours, celui des employeurs 30 jours, et en Bolivie, il est respectivement de 15 et 45 jours. Au Brésil, le délai de préavis pour les travailleuses est de 3 jours par année de service, et de 30 jours pour les employeurs. Au Costa Rica, la durée du préavis dépend également de la durée de la relation de travail, bien qu'elle soit la même pour les deux parties. Dans certains pays, il est explicitement spécifié que, pendant la période de préavis fixée par l'employeur, la travailleuse bénéficie d'un temps dédié à la recherche d'un emploi (un jour complet rémunéré par semaine au Costa Rica et deux heures par semaine en Équateur). En ce qui concerne les indemnités de licenciement, la plupart des pays étudiés incluent les travailleuses domestiques dans les régimes généraux. Toutefois, dans la pratique, le paiement des indemnités de licenciement est source de conflit, car les employeurs ne sont pas toujours disposés à payer ce que la loi prévoit. Dans la plupart des cas, ils se contentent d'un dédommagement à titre discrétionnaire. L'accès à la justice pour les travailleuses domestiques étant très limité - soit parce qu'il n'existe pas d'institutions propres au secteur, soit parce qu'il

**Tableau 5. Droits relatifs à la protection du contrat de travail**

	Période d'essai	Préavis	Indemnités de licenciement
<b>Argentine</b>	• 15 jours Loi 26.844, 2013, art.7	• 10 jours (travailleuse) • 30 jours (employeur) Loi 26.844, 2013, art.2	• régime général Loi 26.844, 2013, art.48
<b>Bolivie</b>	• 90 jours Loi 2.450, 2003, art.6	• durée : 45 jours pour l'employeur ; 15 jours pour la travailleuse Loi 2.450, 2003, art.7	• régime général Loi 2.450, 2003, art.8,17,18
<b>Brésil</b>	• 90 jours Loi complémentaire 150, 2015, art. 5	• 30 jours pour l'employeur • 3 jours par année de service (jusqu'à 60 jours) pour la travailleuse Loi complémentaire 150, 2015, art.23.1 et 2	• régime général Loi complémentaire 150, 2015, art. 5
<b>Chili</b>	• 15 jours CdT, art. 147	• 30 jours CdT, article transitoire 5.e	• indemnité en tout état de cause (indemnité spéciale) Loi 19.010, 1990, art.5, a et b
<b>Colombie</b>	• ne peut excéder deux mois CdT, art. 78	• 15 jours CdT, art. 63	• régime général CdT, art. 65
<b>Costa Rica</b>	• 90 jours Loi 8.726, 2009, art.102 CdT	• pendant les 9 premiers mois suivant la période d'essai : 15 jours • après un an : 1 mois Loi 8.726, 2009, art.102 CdT	• régime général Loi 8.726, 2009, art.106 CdT
<b>Équateur</b>	• 15 jours CdT, 2005, art. 264	• 15 jours pour la travailleuse CdT, 2005, art.266	• régime général CdT, art. 188
<b>Mexique</b>	• 30 jours Loi fédérale sur le travail, art. 343 - modifiée par le décret 2015	• 8 jours pour les deux parties Loi fédérale sur le travail, art. 342 et 343 - modifiés par le décret 2019	• régime général Loi fédérale sur le travail, art. 49 et 50 - modifiés par le décret 2019
<b>Paraguay</b>	• 30 jours CdT, 1993, art.58.a	• sans préavis CdT, 1995, art.156	• régime général CdT, 1995, art.156
<b>Pérou</b>		• 30 jours, régime général Loi 31.047, 2020, art.13	• régime général Loi 31.047, 2020, art.13
<b>Uruguay</b>	• 90 jours Loi 18.065, 2006, art.7	• régime général Loi 18.065, 2006, art.7	• régime général Loi 18.065, 2006, art.7

Source : tableau réalisé par l'auteure à partir du *corpus* documentaire de cette recherche.

est très difficile et coûteux d'entamer une procédure officielle<sup>51</sup> - les protections en cas de rupture du contrat de travail sont, en réalité, peu efficaces.

## Conclusion

Cette cartographie des réformes législatives relatives au travail domestique en Amérique latine témoigne du rôle important qu'a joué la C189 comme catalyseur des changements amorcés, tant au cours de la première période (2000-2007) en raison de l'importante mobilisation régionale en faveur des droits des travailleuses domestiques menée par les syndicats de travailleuses, qu'au cours de la deuxième période (2008-2010) où la mobilisation régionale s'est trouvée renforcée grâce au mouvement international concomitant qui a débouché sur l'élaboration d'une norme internationale du travail.

Suite à l'adoption de la C189 en 2011, la quasi-totalité des pays ont modifié tout ou partie de leur cadre réglementaire pour le secteur. Dans certains cas, il s'agissait de réformes ad hoc concentrées sur cette période (Colombie et Paraguay). Mais dans la plupart des pays, des changements progressifs ont été observés, selon cinq trajectoires ou dynamiques différentes. Dans la première, la ratification de la C189 a entraîné des changements, des modifications et/ou la réglementation de dispositions qui existaient dans les cadres réglementaires propres au secteur précédemment en place (Bolivie, Costa Rica, Équateur et Uruguay). Dans la deuxième trajectoire, la ratification de la C189 a déclenché des réformes significatives dans les pays qui étaient déjà en train de modifier partiellement la législation du secteur (Argentine et Brésil). Dans la troisième, c'est la C189 qui pousse à la création de réglementations spécifiques, qui sont ensuite modifiées dans la dernière étape (Mexique). La quatrième dynamique rend compte des changements partiels et progressifs qui s'opèrent sur le long terme, où la ratification de la C189 a permis de consolider et d'intensifier les réformes (Chili). Enfin, dans la dernière dynamique de changements progressifs, la ratification de la C189 est venue déclencher une contre-réforme, c'est-à-dire qu'elle a permis une modification importante du cadre réglementaire existant (Pérou).

En termes de contenu des réformes législatives, cette cartographie des événements survenus depuis le début du XXI<sup>e</sup> siècle en Amérique latine révèle une expansion soutenue des droits. Dans la plupart des cas, les droits des travailleuses domestiques ont été mis sur le même pied d'égalité que ceux des autres salariés, puisqu'elles ont été incluses dans le régime général du temps de travail, le salaire minimum légal, le régime général de protection contre les licenciements, entre autres. Certaines législations comportent en outre des dispositions spéciales visant à renforcer la protection juridique des travailleuses domestiques. Toutefois, si cette cartographie brosse un tableau positif de la situation, dans les faits, la législation n'est pas appliquée de manière uniforme.

---

51 Bureau International du Travail, *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, Rapport IV (2), Conférence Internationale du Travail, *op. cit.* ; L. Poblete, *Acceso a la justicia de trabajadoras de casas particulares. La experiencia del Tribunal de Trabajo Doméstico de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*, Buenos Aires, Bureau des pays de l'OIT, Argentine, 2023.

Si l'on considère le taux d'emploi informel - qui, d'un point de vue macro-sociologique, permet de mesurer l'efficacité d'une réglementation - on constate que la loi ne joue qu'un rôle marginal dans le quotidien des travailleuses domestiques rémunérées. Les onze pays étudiés présentent différents degrés de non-conformité et peuvent être classés en trois groupes : ceux où le processus de formalisation des relations de travail est en cours, ceux où le niveau d'informalité est élevé et ceux où l'informalité constitue la norme. Dans le premier groupe, près de la moitié des travailleuses ont un contrat informel : Uruguay (46,2%), Chili (54,7%) et Brésil (61,6%). Dans le deuxième groupe, où le travail domestique informel représente entre 70% et 85% du travail domestique total, on retrouve l'Équateur (70,8%), l'Argentine (74,3 %), le Pérou (82,3%), la Colombie (83,8%) et le Costa Rica (84,8%). Dans le troisième groupe, où pratiquement toutes les femmes travaillent de manière informelle, on trouve le Mexique (93,3%), le Paraguay (94,8%) et la Bolivie (98,7%)<sup>52</sup>. Cela signifie que, dans la région, la majorité des travailleuses domestiques occupent des emplois non déclarés, et n'ont donc pas accès aux protections prévues par la loi.

La réforme des cadres réglementaires du secteur, qui implique l'extension des droits du travail et de la sécurité sociale pour les travailleuses domestiques, se révèle absolument fondamentale, bien qu'insuffisante. Il est essentiel de créer des mécanismes de mise en œuvre efficaces si l'on veut que les droits récemment acquis offrent une réelle protection aux travailleuses domestiques.

---

52 Organisation Internationale du Travail, *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a 10 años del Convenio núm. 189*, Lima, Bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes, 2021.

### LORENA POBLETE

Chercheuse au CONICET (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas), Argentine, Professeur à Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales, Universidad Nacional de San Martín

**Thèmes de recherche :** Sociologie du travail, sociologie du droit.

#### Publications :

~ L. Poblete, « La pandémie de Covid-19 comme déclencheur de l'expansion des droits sociaux : l'assurance chômage pour les travailleuses domestiques en Amérique du Sud », *Revue des Politiques Sociales et Familiales*, n°150, 2024, p. 83.

~ L. Poblete, « Las trabajadoras domésticas latinoamericanas frente a la pandemia Covid-19 », *Revista Mexicana de Sociología*, n°85 (numéro spécial), 2023, p. 137.



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

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

## ENVOI ET SÉLECTION DES MANUSCRITS

### REMISE DES MANUSCRITS

Les propositions doivent être envoyées par courriel : [revue.comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)

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

**Les textes devront comporter (notes de bas de pages et espaces compris) :**

- **40 000 caractères maximum** - pour les « Études » (n°1) et « Dossier Thématique » (n°3) ;
- **25 000 caractères** - pour la « Jurisprudence Sociale Comparée » et la « Jurisprudence Sociale Internationale » (n°2) ;
- **15 000 caractères** - pour les « Actualités Juridiques Internationales » (n°1 et n°3), « Actualités des organisations internationales » (n°2) et « Chroniques bibliographiques » (n°2).

**Tous les manuscrits doivent :**

- avoir un titre ;
- préciser le rattachement institutionnel de l'auteur, ses adresses postale et électronique.

**Tous les manuscrits (sauf les actualités et chroniques bibliographiques) doivent également être accompagnés des éléments suivants :**

- Un résumé d'environ 500 caractères en français et en anglais, ainsi que des mots-clés dans chaque langue (environ 5) permettant d'identifier le contenu de l'article.
- Les champs de recherche de l'auteur.
- Deux références bibliographiques de l'auteur (au choix).
- Les Actualités Juridiques Internationales doivent impérativement se concentrer sur un unique sujet, constituée d'une vingtaine de chroniques nationales et institutionnelles.

### POLITIQUE D'ÉVALUATION : ÉVALUATION EN DOUBLE AVEUGLE

Les textes soumis à la Revue font l'objet d'une double évaluation aveugle menée par des experts indépendants.

- Dans un premier temps, les propositions d'articles sont évaluées par le Comité éditorial qui juge de la recevabilité du manuscrit.
- En cas d'acceptation, le manuscrit est soumis à l'évaluation de deux évaluateurs externes.
- Lors du retour d'évaluation, des recommandations de modifications, mineures ou majeures, peuvent être formulées à l'auteur.
- **Toutes les demandes de modifications majeures impliquent une deuxième ronde d'évaluation par les pairs.**
- Sur la base des évaluations, le Comité éditorial de la Revue prend la décision de publier ou non les manuscrits soumis.

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, et soumise à la validation de l'auteur.

# 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)  
RIT = 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 2024

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

PAR AN

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

Email : 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 mars 2024  
sur les presses de l'imprimerie Aquiprint  
Dépôt légal 1<sup>er</sup> trimestre 2024  
Imprimé en France

REVUE

2024/1

DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL  
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est publiée par le COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS de l'Université de Bordeaux depuis 1981. Elle est diffusée 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 (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 - F 33608 PESSAC cedex

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

<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

2023/4

STUDIES

WITH THE CONTRIBUTIONS OF :  
BÉNÉDICTE LAVAUD-LEGENDRE, MATTHIEU CHABANNES,  
VALÉRIE KÜHN.

THEMATIC CHAPTER

THE SOCIAL QUESTION IN THE TEST OF THE ENVIRONMENT  
(COORDINATED BY JÉRÔME PORTA)

WITH THE CONTRIBUTIONS OF:  
SÉBASTIEN PARENT, VLADIMIR TOBÓN PERILLA.

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

THE INTERFERENCE OF THE JUDGE IN THE MANAGEMENT OF  
THE COMPANY  
(COORDINATED BY GILLES AUZERO AND ALLISON FIORENTINO)

WITH THE CONTRIBUTIONS OF :  
MATTHEW W. FINKIN, SIMONE PIETRO EMILIANI, MELDA SUR,  
BENJAMIN DABOSVILLE.

INTERNATIONAL LABOUR CASE LAW

WITH THE CONTRIBUTIONS OF :  
HUGO BARRETTO GHIONE, JULIETA LOBATO, MARÍA GORROCHATEGUI  
POLO.

COMPARATIVE LABOUR LAW LITERATURE

WITH THE CONTRIBUTION OF :  
G. CENTAMORE AND C. LOPES SCODRO.

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

AFRICA: ISRAEL / SOUTH AFRICA - AMERICA: BRAZIL / USA  
ASIA-OCEANIA: AUSTRALIA / SOUTH KOREA - EUROPE: CZECH REPUBLIC /  
GERMANY / HUNGARY / IRELAND / ITALY / REPUBLIC OF SERBIA / SLOVENIA /  
SWEDEN / THE NETHERLANDS / UNITED KINGDOM - INTERNATIONAL  
ORGANIZATION: UNITED NATIONS ORGANIZATION

À PARAÎTRE

2024/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

Thème : La démission  
Coordination par GILLES AUZERO ET ALLISON FIORENTINO

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

ACTUALITÉS DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES

LITTÉRATURE DE DROIT COMPARÉ

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

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)

2024/1

Etudes  
Actualités Juridiques Internationales

2024/2

Jurisprudence Sociale Comparée  
Jurisprudence Sociale Internationale  
Actualités des organisations  
internationales  
Littérature de droit comparé  
Chronique bibliographique

2024/3

Dossier thématique  
Actualités Juridiques Internationales

2024/4

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 / université  
et de la sécurité sociale de BORDEAUX

40 euros  
ISSN 2117-4350