

REVUE

2017/1

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 Labor Law Journals

IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre du « *International Association of Labor 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)
Diritti lavori mercati (Italie)
Employees & Employers – Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (OIT)
Japan Labor Review (Japon)
Labour and Social Law (Biélorussie)
Labour Society and Law (Israël)
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale – RGL (Italie)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labor Law Review (Hongrie)
Relaciones Laborales (Espagne)
Revista de Derecho Social (Espagne)
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)

1

ÉTUDES

P. 6 MARIE-ANGE MOREAU

LA PLACE DU TRAVAIL DÉCENT EN EUROPE DANS UN CONTEXTE D'AUSTÉRITÉ ET DE CONCURRENCE NORMATIVE

P. 22 RACHID FILALI MEKNASSI

L'INTÉGRATION DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL EN DROIT MAROCAIN

P. 36 MICHEL ORIS

LA VULNÉRABILITÉ, UNE APPROCHE PAR LE PARCOURS DE VIE

P. 46 ZINA YACOB

DE LA RÉGRESSION DE L'ORDRE PUBLIC SOCIAL EN DROIT ALGÉRIEN À L'ÉMERGENCE D'UN ORDRE PUBLIC DÉROGATOIRE

P. 58 BARBARA KRESAL

LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN SLOVÉNIE

P. 68 VIRGINIE YANPELDA

L'ÉCONOMIE INFORMELLE : UNE LECTURE DE LA RECOMMANDATION 204 DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT) AUX PRISES DES RÉALITÉS CAMEROUNAISES

P. 82 BELÉN GARCÍA ROMERO

LA CONCILIATION DES RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES EN CAS DE MALADIE GRAVE DES ENFANTS À CHARGE EN ESPAGNE

P. 94 JEAN-MICHEL SERVAIS

LE DROIT INTERNATIONAL SOCIAL DES MIGRATIONS OU LES INFORTUNES DE LA VERTU

2 ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUE

- p. 122** ALGÉRIE CHAKIB BOUKLI HACENE Université de Saïda
p. 126 RÉPUBLIQUE DU CONGO STANI ONDZE Université Marien Nguoubi

AMERIQUES

- p. 130** ARGENTINE DIEGO MARCELO LEDESMA ITURBIDE Universidad de Buenos Aires
p. 134 BRÉSIL JULIANO SARMENTO BARRA Université Paris 1
p. 138 CANADA RENÉE-CLAUDE DROUIN Université de Montréal
p. 142 CHILI SERGIO GAMONAL C. Universidad Adolfo Ibáñez
p. 146 ÉTATS-UNIS RISA L. LIEBERWITZ Université Cornell

ASIE - OCÉANIE

- p. 150** AUSTRALIE SHAE MCCRYSTAL, Université de Sydney
p. 154 JAPON YOJIRO SHIBATA Université de Chukyo

EUROPE

- p. 158** AUTRICHE GÜNTHER LÖSCHNIGG et ANTONIA CSUK Université Karl-Franzens de Graz
p. 162 BELGIQUE AURIANE LAMINE Université Catholique de Louvain
p. 166 BULGARIE YAROSLAVA GENOVA Université de Plovdiv
p. 170 DANEMARK CATHERINE JACQUESON Université de Copenhague
p. 174 ESPAGNE JOSÉ LUIS GIL Y GIL Université d'Alcalá
p. 178 FÉDÉRATION DE RUSSIE ELENA SEREBRYAKOVA Université Étatique de Technologie de Moscou
p. 182 FRANCE JEAN-PIERRE LABORDE COMPTRESEC, UMR 5114 CNRS - Université de Bordeaux
p. 186 ITALIE SYLVAIN NADALET Université de Vérone
p. 190 PORTUGAL TERESA COELHO MOREIRA Université du Minho
p. 194 ROYAUME-UNI JO CARBY-HALL University of Hull
p. 198 SERBIE FILIP BOJIC Université de Belgrade
p. 202 SUISSE KURT PÄRLI Université de Bâle et ANNE MEIER Universités de Neuchâtel et Genève
p. 206 TURQUIE MELDA SUR Université Dokuz-Eylül



ACTUALITÉS JURIDIQUES
INTERNATIONALES



LA REPRISE DU TRAVAIL SUITE À UN ARRÊT MALADIE

¹ BGBl I 30/2017.

² Cf. Löschnigg, *Arbeitsrecht*, 12 (2015), 421.

³ *Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz* (Loi portant modification de la loi relative aux contrats de travail), BGBl 459/1993.

Avec la loi du 18 janvier 2017 (« *Wiedereingliederungs-gesetz* ») relative à la réinsertion professionnelle¹ le législateur autrichien a instauré un modèle de droit du travail et de droit de la sécurité sociale visant la réintégration dans le travail des personnes liées par un contrat de travail mais qui ont été malades pour des raisons physiques ou psychiques sur une longue période. Les éléments du droit du travail et ceux de la sécurité sociale sont étroitement liés : du point de vue du droit du travail une nouvelle forme de travail à temps partiel (« *Wiedereingliederungsteilzeit* », le temps partiel pour réinsertion professionnelle) sera instaurée ; du côté du droit de la sécurité sociale on crée une

nouvelle prestation de l'assurance maladie légale (« *Wiedereingliederungsgeld* », l'allocation de réinsertion professionnelle). La loi, qui amende plusieurs autres lois, entrera en vigueur le premier juillet 2017.

I - LES ASPECTS RELEVANT DU DROIT DU TRAVAIL

Le droit du travail autrichien connaît différentes formes de travail à temps partiel². Cela va du temps partiel pour la garde des enfants en bas âge au temps partiel pour la formation initiale et continue des salariés. Certaines formes de travail à temps partiel donne droit au salarié à une réduction de la durée du travail (par exemple le temps partiel parental, « *Elternteilzeit* »), d'autres formes de travail à temps partiel exigent un accord entre l'employeur et le salarié (par exemple, le temps partiel pour la formation, « *Bildungsteilzeit* »). Le nouveau temps partiel pour la reprise d'activité fera partie des formules de temps partiel qui supposent un accord avec l'employeur.

La base juridique du temps partiel pour la réinsertion professionnelle figure au §13a AVRAG³. Cette disposition prévoit que le salarié et l'employeur peuvent, après un arrêt maladie d'au moins six semaines, convenir par écrit d'une réduction de la durée hebdomadaire normale du travail d'au moins un quart et de la moitié au plus. Le temps de travail effectué doit donc se situer entre 50 % et 75 % de la durée de travail antérieure. Cependant, le temps partiel pour la réinsertion professionnelle peut dans un premier temps être inférieur à un mi-temps si la durée moyenne de travail se situe entre 50 % et 75 % pendant toute la durée du temps partiel pour la réinsertion professionnelle. La durée du travail hebdomadaire ne doit pas être inférieure à 12 heures. Au cours d'un mois calendaire, la durée du travail convenue peut être répartie d'une façon irrégulière, si la durée est respectée en moyenne et si l'écart entre chaque semaine n'est ni inférieur ni supérieur à 10 %.

La durée du temps partiel pour la réinsertion professionnelle peut être convenue pour une période de un à six mois. Il s'agit ainsi d'offrir au salarié la possibilité de se réintégrer progressivement dans le travail.

Le temps partiel pour la réinsertion professionnelle ne vise pas à créer un statut spécial, entre la capacité et l'incapacité de travailler. Contrairement à l'arrêt maladie partiel (« *Teilkrankens-tand* »), le temps partiel pour la réinsertion professionnelle présuppose que le salarié est complé-

tement apte à reprendre le travail. En conséquence, un certificat médical attestant la capacité de travail doit être fourni dès le début du temps partiel pour la réinsertion professionnelle.

En même temps les documents législatifs⁴ soulignent que les maladies entièrement guéries sans conséquence sur la capacité de travail ne justifient pas le recours au travail à temps partiel pour la réinsertion professionnelle. Cette formule ne s'applique que pour des cas de maladies physiques ou psychiques graves laissant supposer que le salarié sera pleinement opérationnel dans un avenir proche. Si la loi exige que la disponibilité opérationnelle complète ne soit pas constatée, on est alors proche de l'incapacité de travail partielle (« *Teilarbeitsfähigkeit* »). L'interprétation des conditions préalables s'avère un exercice périlleux.

S'il existe un conseil d'entreprise, il doit donner son avis sur les accords établissant le début, la durée, l'étendue et la répartition des horaires de travail à temps partiel.

Un accord sur le temps partiel pour la réinsertion professionnelle n'est licite qu'après une consultation sur la gestion de la réinsertion professionnelle (« *Wiedereingliederungsmanagement* ») selon l'AGG⁵. L'accord sur la réinsertion professionnelle doit également reposer sur un plan de réinsertion professionnelle. La consultation selon l'AGG n'est pas nécessaire si un médecin du travail valide la démarche.

Une fois mis en œuvre le temps partiel pour la réinsertion professionnelle, l'accord ne peut être modifié que par consentement mutuel entre l'employeur et le salarié. En fonction des intérêts du salarié et des impératifs de l'entreprise, une prolongation du temps partiel ou une modification du volume horaire (etc.) peuvent être adoptées. Ceci étant, la loi n'autorise de modification de l'accord que deux fois.

Une cessation anticipée du temps partiel pour la réinsertion professionnelle et, par voie de conséquence, un retour à la durée normale de travail peuvent être exigés du salarié si la médecine du travail ne s'y oppose pas. Comparable au délai de préavis, le salarié est obligé d'informer l'employeur, au moins trois semaines avant, par écrit de son intention de cesser prématurément le temps partiel.

Pendant le temps partiel pour la réinsertion professionnelle, le salarié a droit à la rémunération correspondant à la réduction de la durée du travail (voir B ci-dessous).

Comme pour les autres formes de temps partiel (le temps partiel pour soins de parents proches -« *Teilzeit zur Pflege naher Angehöriger* » ; le temps partiel pour l'accompagnement en fin de vie -« *Teilzeit zur Sterbebegleitung* », le temps partiel pour la formation -« *Bildungsteilzeit* »), la loi prévoit une protection spéciale contre la résiliation unilatérale du contrat de travail à l'initiative de l'employeur. Une résiliation en raison du recours au travail à temps partiel prévue ou effective peut être contestée devant les tribunaux. La résiliation peut être contestée si elle résulte d'un refus du temps partiel pour réinsertion professionnelle. Cela signifie que si l'initiative d'un temps partiel pour la réinsertion professionnelle peut aussi être le fait de l'employeur, alors le salarié doit être protégé s'il n'adhère pas aux suggestions de l'employeur.

⁴ 1362 der Beilagen XXV. GP-RV Erläuterungen (1362 du supplément, législature XXV – explications du projet de loi du gouvernement), 5.

⁵ Arbeit- und Gesundheit-Gesetz (Loi relative au travail et à la santé), BGBl I 111/2010.

II - LES ASPECTS RELEVANT DU DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Afin de compenser la perte de revenus du fait d'un salaire réduit pendant le travail à temps partiel pour réinsertion professionnelle, une nouvelle prestation en espèces a été créée : l'allocation de réinsertion professionnelle (« *Wiedereingliederungsgeld* ») comme prestation de l'assurance légale maladie.

L'indemnité journalière pour maladie (« *erhöhtes Krankengeld* ») sert de base pour le calcul de l'allocation de réinsertion professionnelle. Cette indemnité journalière correspond à 60 % du salaire sur la base duquel les cotisations de sécurité sociale sont calculées. L'allocation de réinsertion professionnelle effective est la part calculée *pro rata temporis*, correspondant à la réduction de la durée du travail. Par conséquent, si une durée du travail hebdomadaire de 70 % est convenue, le travailleur a droit à 30 % de l'allocation de réinsertion professionnelle. Cela signifie concrètement qu'on reçoit, à condition d'une réduction du temps de travail de 30 %, une compensation relevant du droit de la sécurité sociale d'un montant de 18 % du salaire « perdu » ($0,3 \times 0,6 \times \text{salaire}$).

L'allocation de réinsertion professionnelle n'est dans un premier temps octroyée que pour une durée de six mois maximum. Une prolongation est licite. Au total ce droit ne peut donner lieu à prestation que pour neuf mois.

Au terme du temps partiel pour la réinsertion professionnelle un nouveau droit à l'allocation n'est ouvert que 18 mois après. Le but de ce délai de carence est d'éviter de créer une charge financière excessive pour l'assurance légale maladie et par voie de conséquence pour la communauté.

III - LA RELATION ENTRE DROIT DU TRAVAIL ET DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

L'accord sur le travail à temps partiel est toujours à la disposition de l'employeur et du salarié. Le lien entre l'accord en droit du travail et la prestation sociale relevant du droit de la sécurité sociale se précise tout spécialement s'agissant de la cessation de l'allocation de réinsertion professionnelle. Lorsque le droit au versement de l'allocation de réinsertion professionnelle cesse, le temps partiel pour la réinsertion professionnelle voit son terme un jour après la suppression des prestations relevant du droit de la sécurité sociale.

Il est également important de savoir comment l'allocation de réinsertion professionnelle peut changer de registre quand le salarié tombe malade ou si survient un autre empêchement de travailler pendant le temps partiel pour la réinsertion professionnelle. Selon §143d alinéa 4 ASVG⁶, le droit à l'allocation de réinsertion professionnelle est conservé dans ce cas-là. Cependant, il y a une suspension de ce droit au prorata du salaire versé par l'employeur si ce dernier continue à verser au plus 50 % du salaire.

⁶ Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (Loi relative à l'assurance sociale générale), BGBl 189/1955.

Un exemple : Un salarié gagne 3.000 euros par mois. L'indemnité journalière maladie et, par conséquent, l'allocation de réinsertion professionnelle s'élève en principe à 1.800 euros (60 % de 3.000 euros). Le salarié bénéficie d'un temps partiel pour la réinsertion professionnelle et voit sa durée de travail passer de 40 à 20 heures par semaine. Par la suite il tombe malade durant 12 semaines.

Quels sont ses droits ?

- Si le salarié a une durée de travail de 50 %, il a droit à un salaire correspondant d'un montant de 1.500 euros et à une allocation de réinsertion professionnelle de 900 euros (50 % de 60 % de 3.000 euros).
- Pendant les six premières semaines de la maladie, il conserve le droit à l'intégralité du salaire versé par l'employeur (1.500 euros), l'allocation de réinsertion professionnelle étant aussi due dans son intégralité (900 euros).
- Les quatre semaines suivantes, il reçoit la moitié du salaire de la part de l'employeur (750 euros). L'allocation de réinsertion professionnelle s'élève alors à 1.050 euros (1.800-750 euros).
- Pendant les deux semaines restantes de la durée de la maladie il ne reçoit pas de salaire de la part de l'employeur. Le montant de 1.800 euros de l'allocation de réinsertion professionnelle correspond à la somme maximale perçue.

Tant que le salarié a droit à l'allocation de réinsertion professionnelle il ne reçoit pas d'indemnité journalière maladie de l'assurance légale maladie qui est en principe la prestation versée en cas de maladie. En cas d'incapacité de travail l'allocation de réinsertion professionnelle assume aussi la fonction d'indemnité journalière maladie.



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^{er} février** de chaque année (pour le premier numéro de la Revue) et avant le **1^{er} mai** de chaque année (pour le second numéro). Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant la fin des mois de **mars** (pour le premier numéro) et de **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 Sandrine LAVIOLETTE
Université de Bordeaux

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

Tél : 33(0)5 56 84 54 74 - Fax : 33(0)5 56 84 85 12

sandrine.laviolette@u-bordeaux.fr

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

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

Manuscrits

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

Les textes devront comporter :

- 40 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à 30 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- 7 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation es fixée à 6 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** » ou « **Dossier Thématique** » devront être accompagnés des éléments suivants :

- un résumé, en français et en anglais, de 400 caractères chacun ;
- le titre de l'article ;
- 5 mots clés (en français et en anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- une brève notice bio-bibliographique concernant le ou les auteurs ;
- l'adresse postale et électronique de l'auteur.



Notes et références bibliographiques

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

Leur présentation sera la suivante :

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

IALLJ CALL FOR PAPERS ~ 2017 MARCO BIAGI AWARD

To stimulate scholarly activity and broaden academic interest in comparative labour and employment law, the **International Association of Labour Law Journals** announces a **Call for Papers** for the **2017 Marco Biagi Award**. The award is named in honor of the late Marco Biagi, a distinguished labour lawyer, victim of terrorism because of his commitment to civil rights, and one of the founders of the Association. The Call is addressed to doctoral students, advanced professional students, and academic researchers in the early stage of their careers (that is, with no more than three years of post-doctoral or teaching experience).



Prior Recipients of the Marco Biagi Award

1. The Call requests papers concerning *comparative and/or international* labour or employment law and employment relations, broadly conceived. Research of an empirical nature within the Call's purview is most welcome.

2. Submissions will be evaluated by an academic jury to be appointed by the Association.

3. The paper chosen as the winner of the award will be assured publication in a member journal, subject to any revisions requested by that journal.

4. Papers may be submitted preferably in English, but papers in French, or Spanish will also be accepted. The maximum length is 12,500 words, including footnotes and appendices. Longer papers will not be considered.

5. The author or authors of the paper chosen as the winner of the award will be invited to present the work at the **Association's 2017 meeting**, to be announced on the website of the Association. Efforts are being undertaken to provide an honorarium and travel expenses for the presentation of the paper. Until that effort bears fruit, however, the Association hopes that home institutional funds would be available to support the researcher's presentation.

6. The deadline for submission is **March 31st, 2017**. Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at Frank.Hendrickx@kuleuven.be.

2016 Mimi Zou, « Towards Exit and Voice: Redesigning Temporary Migrant Workers's Programmes) ».

2015 Uladzislau Belavusau (Vrije Universiteit Amsterdam, Pays-Bas), « A Penalty Card for Homophobia from EU Labor Law: Comment on Asociația ACCEPT (C-81/12) ».

2014 Lilach Lurie (Bar-Ilan University, Israel), « Do Unions Promote Gender Equality ? ».

2013 Aline Van Bever (University of Leuven, Belgium), « The Fiduciary Nature of the Employment Relationship ».

2012 Diego Marcelo Ledesma Iturbide (Buenos Aires University, Argentina), « Una propuesta para la reformulación de la conceptualización tradicional de la relación de trabajo a partir del relevamiento de su especificidad jurídica ».

Special Commendation : **Apoorva Sharma** (National Law University, Delhi), « Towards an Effective Definition of Forced Labor ».

2011 Beryl Ter Haar (Universiteit Leiden, The Netherlands), **Attila Kun** (Károli Gáspár University, Hungary) et **Manuel Antonio Garcia-Muñoz Alhambra** (University of Castilla-La Mancha, Spain), « Soft On The Inside; Hard For The Outside. An Analysis Of The Legal Nature Of New Forms Of International Labour Law ».

2017 72-2 PRINTEMPS SPRING

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

Revue trimestrielle bilingue publiée
depuis 1945 par le Département des
relations industrielles de l'Université Laval

ARTICLES

Safety and Multi-employer Worksites
in High-risk Industries: An Overview

MAGNUS NYGREN, MATS JAKOBSSON, EIRA ANDERSSON
AND BO JOHANSSON

Gouvernance des régimes complémentaires
de retraite, relations du travail et conflits
de rôle : une enquête québécoise

DANIEL COULOMBE, ESTHER DÉOM, FRÉDÉRIC HANIN
ET ANNETTE HAYDEN

The Predictors of Unmet Demand
for Unions in Non-Union Workplaces:
Lessons from Australia

AMANDA PYMAN, JULIAN TEICHER, BRIAN COOPER
AND PETER HOLLAND

« Leur façon de punir, c'est avec l'horaire ! » :
Pratiques informelles de conciliation
travail-famille au sein de commerces
d'alimentation au Québec

MÉLANIE LEFRANÇOIS, JOHANNE SAINT-CHARLES, SYLVIE FORTIN
ET CATHERINE DES RIVIÈRES-PIGEON

Individuals' Assessment of Corporate
Social Performance, Person-Organization
Values and Goals Fit, Job Satisfaction
and Turnover Intentions

SARAH HUDSON, DOUGLAS BRYSON AND MARCO MICHELOTTI

Assurer son employabilité militante
par la mobilisation du capital social : le cas
des ex-permanents syndicaux lors d'une
reconversion en dehors de la sphère du syndicat

PAULINE DE BECDELIEVRE ET FRANÇOIS GRIMA

"You've Just Cursed Us":
Precarity, Austerity and Worker Participation
in the Non-profit Social Services

IAN CUNNINGHAM, DONNA BAINES AND JOHN SHIELDS

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

A bilingual quarterly published since
1945 by the Industrial Relations
Department, Université Laval

RI/IR EN LIGNE

RI/IR est disponible en ligne
sur le site Érudit :

www.erudit.org/revue/ri

Pour abonnement institutionnel,
contacter Érudit.

Pour consulter les règles de publication
ou vous abonner,
visitez notre site Internet :

www.riir.ulaval.ca

RI/IR ONLINE

RI/IR is available on line on
Érudit website at:

www.erudit.org/revue/ri

For an institutional subscription
to digitalized issues,
please contact Érudit.

Visit our website for Notes to
contributors or to subscribe:

www.riir.ulaval.ca

RELATIONS INDUSTRIELLES
INDUSTRIAL RELATIONS

Pavillon J.-A.-DeSève
1025, avenue des Sciences-Humaines
Bureau 3129, Université Laval
Québec (Québec) Canada G1V 0A6

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468

COURRIEL / E-MAIL :
relat.ind@rlt.ulaval.ca

www.riir.ulaval.ca

BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

TARIFS 2017

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

COMPTRASEC - UMR 5114
Mme Sandrine Laviolette
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
Tel. 33(0)5 56 84 54 74
Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANCAIS)
1 NUMÉRO ELECTRONIQUE (ANGLAIS) } PAR AN

Nom/Name/Nombre:

Adresse/Address/Dirección:

Code postal/Zip Code/Código postal:

Ville/City/Ciudad:

Pays/Country/País:



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

MODE DE RÈGLEMENT / MODE OF PAYMENT / FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA
(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de crédito)

CHÈQUE / CHECK
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de
Monsieur l'Agent comptable de l'Université de Bordeaux

NB : Le paiement en ligne est à privilégier.

Online payment si preferred / El pago en linea se prefiere

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement / Please mention here the issues you are interested in / Por favor, especifique aqui los numeros de la revista que desea :

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

**ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE**

DATE :

SIGNATURE :



Achévé d'imprimer par
Imprimerie de l'Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Dépôt légal : Juin 2017

