

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 lavoro 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

AMÉRIQUES

- 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



YAROSLAVA GENOVA Université de Plovdiv

Entre septembre 2016 et Mars 2017, les modifications significatives de la législation sociale en Bulgarie concernent deux sujets : les jours fériés chômés et le détachement de travailleurs dans le cadre de prestations de services. L'inspiration de ces modifications provient de sources diverses. Dans le premier cas, ce sont des facteurs purement internes et nationaux qui ont agi, et dans le second cas, c'est l'influence du droit social de l'Union européenne.

I - LA RÉFORME DES JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS

Cette réforme répond aux vœux des organisations patronales. Les employeurs ont manifesté depuis quelque temps une hostilité vis-à-vis du Gouvernement. Depuis 1986, le Code du travail permet d'établir de manière obligatoire un jour de « pont » entre le jour férié chômé quand il tombe un mardi ou un jeudi et les jours de repos hebdomadaire général – le samedi et le dimanche. En début de chaque année, le Gouvernement annonce les dates des jours de « pont » et les dates de récupération des heures perdues consécutivement. Etant récupérables, les jours de « pont » n'augmentaient pas le nombre annuel total de jours fériés chômés.

Pourtant, dans certains milieux patronaux, on estimait que ces périodes d'accumulation de quatre et parfois même plus de jours d'interruption du travail suivis de semaines ouvrables plus longues à cause des jours de récupération étaient nuisibles aux affaires, à la productivité du travail, à la discipline et à la motivation du personnel, bref empêchaient le bon fonctionnement des entreprises. Il faut mentionner que les effets réels sur l'économie et les gens de ces jours de « pont » récupérables n'a jamais fait objet d'analyse socio-économique au niveau national. Par contre, les effets bénéfiques de ce type de « vacances » courtes pour le secteur de la restauration et du tourisme sont évidents.

La modification de l'article 154 du Code du travail, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017, vient de mettre fin au pouvoir du Cabinet du gouvernement de décider des jours de « pont » et de modifier le calendrier des jours chômés et des jours ouvrables. La suppression des jours de « pont » étant une mesure impopulaire, le législateur a voulu en adoucir les effets en introduisant un nouvel alinéa à l'article 154 selon lequel si la date de la fête à l'origine du jour férié coïncide avec un jour de la semaine correspondant au repos hebdomadaire, le premier jour ouvrable de la semaine suivante sera obligatoirement un jour chômé sans récupération. Par exemple, en 2017, le 6 mai, fête de Saint Georges, est le samedi, c'est pourquoi les salariés en Bulgarie vont chômer le 8 mai, soit le lundi suivant. En fin de compte, le sens de cette réforme donne à réfléchir. Certes, il n'y aura plus de longs week-ends associés aux jours de « pont » suivis de semaines de six jours ouvrables pour récupérer le « pont ». Pourtant le nombre total de jours non ouvrables en 2017 a augmenté et variera d'une année sur l'autre en fonction calendrier. Aux employeurs de faire des calculs et d'en tirer des bilans.

2 - TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE 96/71/CE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL DU 16 DÉCEMBRE 1996 SUR LE DÉTACHEMENT DE TRAVAILLEURS DANS LE CADRE D'UNE PRESTATION DE SERVICES.

La transposition de la directive Détachement en droit du travail bulgare a été réalisée en 2006. Dans un premier temps, il n'y avait pas de normes légales ou réglementaires sur l'hypothèse du détachement de travailleurs bulgares dans le cadre de prestation de services dans un autre Etat membre de l'UE. Les employeurs bulgares appliquaient la législation bulgare sur l'envoi en mission à l'étranger ainsi que les normes sur les travailleurs détachés du droit du travail de l'Etat membre sur le territoire duquel le travail était exécuté.

¹ M. Iliev, « La nouvelle réglementation de la mission et du détachement de travailleur dans le cadre d'une prestation de services », *Trud i pravo*, col. « En aide de la pratique », n°2, février 2017, p.1-32.

Ce n'est qu'en 2010 que l'article 121 du Code du travail sur l'envoi en mission a été complété par un nouvel alinéa selon lequel si la mission est effectuée dans un Etat membre de l'UE dans le cadre d'une prestation de services et si sa durée dépasse 30 jours, l'employeur est obligé de conclure avec le salarié un avenant au contrat de travail pour convenir de conditions minimales de travail pour toute la durée de la mission qui soient identiques à celles prévues par la législation du pays d'accueil pour les salariés effectuant un travail identique ou comparable. En 2012, un nouvel alinéa à l'article 121 étend la règle aux travailleurs mis à disposition par une entreprise de travail temporaire dans une entreprise utilisatrice sur le territoire d'un autre Etat membre de l'UE.

Depuis le 30 décembre 2016, les deux alinéas de l'article 121 du Code du travail susmentionnés ont été abrogés pour être remplacés par un nouvel article 121a, intitulé « Envoi en mission et envoi de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services ». Le premier alinéa définit toutes les hypothèses couvertes par la notion d'« envoi en mission et envoi dans le cadre d'une prestation de services ». Tout d'abord, dans l'article 121a, alinéa 1, §1 le législateur bulgare paraphrase l'article premier, paragraphe 3, a) de la Directive 96/71/CE : il y a « envoi en mission dans le cadre d'une prestation de services » quand un employeur bulgare envoie en mission un salarié sur le territoire d'un autre Etat membre de l'UE ou partie de CEEE ou de la Suisse soit pour son propre compte soit dans le cadre d'un contrat conclu entre l'employeur et le destinataire des services, soit dans une entreprise du même groupe d'entreprises. Il y a ici deux imprécisions, sources potentielles de problèmes juridiques. Au lieu d'avoir un terme spécifique pour traduire le terme « détachement », on a gardé le terme général « envoi en mission » qui a un sens propre et bien établi en droit du travail bulgare : il s'agit toujours d'une modification temporaire du lieu habituel du travail. De ce point de vue les chauffeurs dans le secteur du transport international, par exemple, ne sont jamais considérés comme envoyés en mission car leur lieu de travail habituel n'est évidemment pas sur le territoire bulgare. Pour eux, le déplacement est le mode habituel d'exécution de leur travail et non pas une modification temporaire du lieu habituel du travail. Pourtant selon l'avis du ministère du travail, l'article 121a du Code du travail doit s'appliquer au secteur des transports routiers internationaux¹.

Le législateur bulgare a omis de préciser que le destinataire de la prestation de services doit opérer dans le même Etat membre de l'UE que celui sur lequel va travailler le salarié. Cette précision est importante car ce n'est pas souvent le cas avec les entreprises de transport. L'employeur des chauffeurs n'a pas de contrat avec le destinataire du transport se trouvant dans le pays où s'effectue la livraison, mais avec celui qui envoie les biens et qui peut opérer n'importe où dans le monde entier.

Ensuite, l'article 121a, alinéa 1, §2 donne la même définition du détachement effectué sur le territoire de la Bulgarie. L'alinéa 2 définit le sens de « envoi » dans le cadre d'une prestation de services : - une entreprise de travail temporaire bulgare envoie un travailleur sur le territoire d'un autre Etat membre, partie de CEEE ou la Suisse ; inversement une entreprise de travail temporaire régie par la législation d'un autre Etat membre, partie de CEEE ou de la Suisse, envoie un travailleur sur le territoire bulgare. La comparaison avec le texte de l'article 1, §3, c) de la Directive 96/71/ CE montre que le législateur bulgare a omis de mentionner que le travailleur est envoyé, en fait, auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur ledit territoire. Le terme ici n'est pas « envoi en mission », mais seulement « envoi » car l'entreprise de travail temporaire, étant un employeur très particulier qui n'utilise pas directement la force de travail, ne peut pratiquement pas effectuer un envoi en mission dans le sens susmentionné. Cette complication terminologique pourrait être évitée si on avait trouvé un terme correspondant au terme français « détachement » et au terme anglais « *posting* ».

Ensuite, on exige [article 121a, alinéa 3] la conclusion d'un contrat de travail entre le travailleur et celui qui l'envoie en mission ou qui le détache. Viennent enfin les normes [article 121a, alinéa 4 et 5] qui obligent tous ceux qui décident dans le cadre d'une prestation de services d'une mission ou d'un détachement d'assurer aux travailleurs au moins les mêmes conditions minimales de travail que celles en vigueur dans le pays d'accueil pour les salariés effectuant un travail identique ou similaire. La loi ne précise pas le contenu du terme « conditions minimales de travail ». Les conditions de travail visées à l'article 3, §1, a)-g) de la Directive 96/71/CE ne sont pas énumérées dans le nouveau Règlement. La loi oblige l'employeur bulgare à conclure avec le travailleur avant l'envoi en mission un avenant au contrat du travail dont le contenu est précisé par le Règlement : 1. nature et lieu du travail durant la mission ; 2. dates de début et de fin de la mission ; 3. montant du salaire et des compléments permanents ; 4. conditions sur le travail de nuit et les heures supplémentaires, y compris leur rémunération ; 5. périodes de travail et de repos, y compris les jours fériés dans le pays d'accueil ; 6. durée du congé annuel payé ; 7. autres conditions financières liées à l'envoi en mission ; 8. moyen de transport et itinéraire. L'entreprise de travail temporaire bulgare doit répondre aux seuls points 3-7.

En ce qui concerne les conditions financières de l'envoi en mission, on doit mentionner une différence importante que le législateur vient d'introduire entre l'hypothèse d'envoi en mission qui ne se situe pas dans le cadre d'une prestation de services ou qui est insérée dans le cadre d'une prestation de services effectuée hors UE (article 121 du Code du travail), et l'hypothèse d'envoi en mission dans le cadre d'une prestation de services (l'article 121a du Code du travail). Pour le premier type de mission, le salarié a droit au remboursement de ses frais de transport, de logement et de séjour, alors que pour le second type de mission seuls les frais de transport doivent être couverts par l'employeur. Les motifs de cette décision législative sont évidents. Comme en Bulgarie les salaires sont relativement plus bas que ceux dans les autres Etats

membres de l'UE, il serait bien plus coûteux pour les employeurs bulgares de payer aux travailleurs détachés d'un côté le salaire déterminé selon les minima des pays européens occidentaux, et d'un autre côté, une majoration couvrant les frais de logement et de séjour dans les pays au standard de vie assez élevé. Cet argument de nature purement financière laisse le juriste du travail réfléchir sur le principe d'égalité de traitement des travailleurs.

Par contre, l'alinéa sept du nouvel article 121a du Code du travail confirme le principe de non-discrimination en proclamant que l'employeur n'a pas le droit de traiter de manière défavorable le travailleur qui a porté plainte devant le juge pour violation de son droit à des conditions minimales de travail selon les normes minima de la législation de l'Etat membre sur le territoire duquel le travail était exécuté.

L'article 357 du Code du travail qui porte sur les litiges formant le contentieux judiciaire du travail est complété par un nouvel alinéa 4 qui attribue expressément compétence au juge bulgare en cas de litiges entre un travailleur envoyé en Bulgarie dans le cadre d'une prestation de service et son employeur s'il s'agit des dommages subis par le travailleur suite à la violation des normes de l'article 121a, alinéa 5 du Code du travail. L'article 361, alinéa 2 précise que le travailleur saisit le juge de première instance en vertu du principe de *la lex loci laboris*. En cas de sous-traitance, l'article 357, alinéa 4 permet de mener l'action contre l'entrepreneur dont l'employeur a été le sous-traitant ou d'appliquer le principe de la solidarité des défendeurs au procès, conformément à l'obligation du pays selon l'article 12 « Responsabilité du sous-traitant » de la Directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n°1024/2012 concernant la coopération administrative via le système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »).

En dernier lieu, il faut mentionner que le législateur a édicté une norme un peu singulière par laquelle il a essayé d'énumérer les droits d'action du travailleur détaché sur le territoire de la Bulgarie dont on a violé le droit à la rémunération minimale bulgare et au paiement minimal du travail de nuit et des heures supplémentaires. Cette norme a pour but de répondre à l'obligation du législateur bulgare issu de l'article 11, §6 de la Directive 2014/67/UE. A part, évidemment, les sommes dues et non payées de ces rémunérations, il a le droit de prétendre « à des indemnités ou d'autres sommes reliées à la relation de travail et dues selon la loi », « des sommes illégalement soustraites du montant de la rémunération en tant que cotisations sociales ou impôts » et « des sommes que l'employeur a soustrait de la rémunération en tant que loyer pour le logement assuré si ces sommes sont trop élevées vu le montant du salaire ou la qualité du logement ». Ce qui n'est pas clair, c'est surtout de savoir de quelles indemnités s'agit-il et selon quelle loi doivent-elles être dues au travailleur détaché ? La Directive 2014/67/UE ne vise pas des indemnités prévues par le droit du travail de l'Etat membre sur le territoire duquel le travail du détaché est exécuté.

La même loi du 30 décembre 2016 a doté le Code du travail bulgare d'un nouveau chapitre- vingt, sous le titre « Coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur et exécution transfrontalière d'amendes et de sanctions administratives pécuniaires, y compris les redevances et majorations ». Le législateur s'efforce ainsi de satisfaire aux exigences de la Directive 2014/67/UE.



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

