

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

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



CATHERINE JACQUESON Université de Copenhague

LE CLASH : LA COUR SUPRÊME DU DANEMARK DÉFIT LA CJUE DANS L'AFFAIRE AJOS

¹ Jugement 15/2014 Aff. n°15/2014, *Dansk Industri (DI) acting for Ajos A/S vs. The estate left by A.* Une traduction non-officielle en anglais est disponible sur le site de la Cour : <http://www.supremecourt.dk/supremecourt/nyheder/presse-meddelelser/Documents/Judgment%2015-2014.pdf>

² Arrêt 441/14 *Dansk Industri v Rasmussen* [2016].

³ Directive du Conseil 2000/78 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303, p. 16).

⁴ Pour une analyse approfondie de cette question à la lumière du droit de l'UE, voir Kristiansen, *The growing conflict between European uniformity and national flexibility – The case of Danish flexicurity and European harmonization of working conditions*, DJØF Publishing 2015, p. 230 et s.

Le 6 décembre 2016, la Cour Suprême du Danemark (Højesteret) a refusé pour la première fois dans l'affaire Ajos de se conformer à un arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne (ci-après CJUE)¹. L'arrêt concernait une discrimination fondée sur l'âge d'un salarié du secteur privé. La Cour danoise avait demandé à la CJUE de reconsidérer sa jurisprudence soumettant les employeurs du secteur privé à ce principe². Selon la Cour danoise, ce principe est difficilement conciliable avec le principe de sécurité juridique. Alors que dans l'arrêt *Ajos*, la CJUE a confirmé sa jurisprudence, la Cour suprême danoise a refusé de la suivre. Elle a considéré que le législateur danois n'avait pas transféré de souveraineté en la matière. Par conséquent, les principes généraux du droit ainsi que la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après UE) ne peuvent imposer des obligations vis à vis des personnes privées au Danemark.

I - LA JURISPRUDENCE MANGOLD

La CJUE avait déjà jugé en 2010 dans l'affaire C-499/08, *Ole Andersen*, que le Danemark avait enfreint la directive instaurant un cadre général favorisant l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail³. Selon la loi danoise, les salariés licenciés ne pouvaient demander une indemnité de licenciement s'ils pouvaient bénéficier d'une retraite financée par leur employeur. La CJUE a considéré qu'il s'agissait d'une discrimination fondée sur l'âge contraire à la

directive. L'admission au bénéfice d'une pension de vieillesse était en effet soumise à une condition d'âge minimal de 60 ans. Suite à cet arrêt, la législation a finalement été révisée en 2015. L'affaire *Ajos* concerne la période antérieure au changement législatif : un salarié pouvait-il être protégé contre une discrimination fondée sur l'âge même si l'employeur relevait du secteur privé ? Il est clair qu'une directive ne peut d'elle-même imposer des obligations à l'égard des particuliers. Cependant, la CJUE avait considéré dans l'arrêt *Mangold* (C-144/04), que l'interdiction des discriminations en question résulte d'un principe général du droit applicable dans un litige entre deux personnes privées. Par conséquent, le Tribunal aux affaires maritimes et commerciales avait rendu une décision en première instance en faveur du salarié. La Confédération de l'Industrie danoise (*Dansk Industri*) mandatée par l'entreprise Ajos, a alors fait appel du jugement. Dans cette affaire, la Cour Suprême avait du mal à accepter qu'un principe général - non écrit - du droit puisse imposer des obligations aux employeurs du secteur privé⁴. La Cour danoise considérait qu'il ne lui était pas possible d'interpréter le droit danois en conformité avec ce principe car cela aboutirait à une

interprétation *contra legem* non-requise par le droit de l'UE. En outre, selon la Cour Suprême, le principe énoncé dans l'arrêt *Mangold* se heurtait au principe de sécurité juridique selon lequel les particuliers ne peuvent pas être soumis à des obligations qui ne sont pas clairement énoncées par la loi. La Cour danoise a donc demandé à la CJUE si la loi danoise est contraire au principe général de non-discrimination fondée sur l'âge et si ce principe doit s'incliner face aux principes de sécurité juridique et de confiance légitime.

⁵ Jugement 361/1997 du 6 avril 1998.

II - UNE RÉPONSE DE LA CJUE CLAIRE TOUT AUSSI CLAIREMENT ÉCARTÉE

La réponse de la CJUE aux questions et inquiétudes de la Cour danoise est claire et sans ambiguïtés: la Cour danoise doit mettre de côté la législation nationale contraire au principe général énoncé s'il ne lui est pas possible de l'interpréter en conformité avec ce principe. Le principe de sécurité juridique cher à la Cour danoise n'a ainsi pas trouvé grâce aux yeux de la CJUE. La réponse de la Cour danoise est tout aussi claire : le principe général du droit interdisant les discriminations fondées sur l'âge ne peut pas s'appliquer aux employeurs du secteur privé au Danemark pour la simple raison que le Parlement danois n'a pas transféré de compétence à l'UE en la matière. C'est la première fois que la Cour Suprême refuse de se conformer à une décision préjudicielle. Cependant dans son arrêt de principe sur la constitutionnalité du Traité de Maastricht en 1998, elle avait déjà jugé qu'il lui revenait d'avoir le dernier mot sur l'application du droit de l'UE dans le royaume⁵.

III - UN TRANSFERT DE SOUVERAINETÉ LIMITÉ – LA DÉCISION SUR LE TRAITÉ DE MAASTRICHT

A l'instar d'autres Cours suprêmes des Etats membres, la juridiction danoise avait ainsi clairement jugé que le droit de l'Union européenne n'est pas applicable au Danemark de façon absolue. Selon la Constitution, la souveraineté est transférée à l'Union européenne dans des limites à déterminer. Ainsi dans sa décision sur le Traité de Maastricht, la Cour Suprême avait considéré que le droit de l'UE est applicable au Danemark si et seulement s'il respecte les limites du transfert de souveraineté telles que définies dans les Actes d'accession. Comme cela est normalement supposé être le cas, le droit de l'UE et la jurisprudence de la CJUE sont en principe applicables au Danemark. Mais, selon la Cour Suprême, il s'agit seulement d'une présomption qu'il lui appartient, dans des cas exceptionnels, de vérifier. Si elle conclut avec la certitude requise que les dispositions contestées excèdent la compétence transférée à l'UE, ces dernières deviennent inapplicables au Danemark. L'affaire *Ajos* est à cet égard un peu singulière car la Cour Suprême ne vérifie pas ici si l'interprétation de la CJUE excède la compétence transférée. Elle se concentre sur la question de savoir si la compétence a bien été transmise en premier lieu en se fondant sur les Actes d'accession et sur leurs travaux préparatoires. Examinant la constitutionnalité du principe général d'égalité de traitement fondée sur l'âge, elle conclut que le peuple danois n'a pas transféré de souveraineté à l'UE dans ce domaine.

⁶ Kristiansen, "Grænser for EU-rettens umiddelbare anvendelighed i dansk ret – Om Højesterets dom i Ajos-sagen", *Juristen* 2017, p. 82.

IV - PREUVE DE L'ABSENCE DE TRANSFERT DE SOUVERAINETÉ

Aux vues des Actes d'accession, la Cour Suprême a remarqué que les compétences explicitement visées par les traités avaient bien été transmises à l'UE et que les dispositions du Traité étaient en principe directement applicables et formaient partie intégrante du droit danois. En revanche, toujours selon la Cour Suprême, le législateur n'avait pas prévu que les principes généraux du droit et la Charte des droits fondamentaux puissent imposer des obligations aux particuliers.

Ici réside l'élément décisif pour la Cour danoise. Comme les principes généraux du droit sont une création de la CJUE, ils ne trouvent pas leur source dans les Traités ; or seules les compétences résultant des traités ont été transférées à l'UE. Les principes généraux sont depuis le Traité de Maastricht mentionnés à l'article 6(3) TUE, mais selon les travaux préparatoires au traité ils ne font pas partie des actes susceptibles d'être directement applicables au Danemark. Le seul juge dissident de cette Cour de 9 membres, a remarqué au contraire que le principe *Mangold* était bien connu du législateur danois au moment de l'accession au Traité de Lisbonne et que rien dans l'Acte d'accession n'indiquait que ce principe ne soit pas applicable au Danemark. Mais pour la majorité des juges cela n'était pas un argument pertinent. S'il n'y avait aucune mention explicite dans l'Acte d'accession, on ne pouvait présumer que la volonté du législateur ait changé. En outre, la Cour Suprême a mentionné la Charte des droits fondamentaux qui contient une disposition spécifique interdisant les discriminations fondées sur l'âge (article 21). Cependant, il ressort des travaux préparatoires au Traité de Lisbonne et plus spécifiquement d'une réponse du Ministre des Affaires étrangères à une question parlementaire que la Charte ne peut imposer d'obligations aux citoyens. Ainsi l'article 21 et les autres dispositions de la Charte ne sont pas directement applicables aux personnes privées au Danemark.

V - LA SÉPARATION DES POUVOIRS COMME JUSTIFICATION

Concluant sur le fait que le Danemark n'a pas autorisé l'UE à imposer des obligations aux personnes privées par la voie de principes généraux du droit ou via la Charte, la Cour Suprême a ajouté qu'elle se devait de respecter la volonté du législateur. Le cas échéant, elle enfreindrait le principe de séparation entre le pouvoir législatif et le pouvoir judiciaire consacré par la Constitution danoise⁶. La Cour Suprême semble ainsi faire allusion à la différence entre le rôle joué par le pouvoir judiciaire au Danemark et celui de la CJUE au sein de l'UE. Il pourrait s'agir d'une critique déguisée de la CJUE considérée comme trop « activiste » et dynamique dans ses méthodes d'interprétation et d'application du

droit de l'UE. Si la CJUE peut examiner la légalité des actes de l'UE à la lumière des principes généraux du droit, création prétorienne, une telle prérogative est totalement étrangère au système constitutionnel danois. Ainsi les cours danoises ne peuvent écarter une loi au seul motif qu'elle est contraire aux principes généraux non écrits du droit. De toute façon, il n'existe pas un tel principe général d'égalité en droit constitutionnel danois⁷.

VI - CHAMP D'APPLICATION ET IMPACT

L'hypothèse exceptionnelle dans laquelle le droit de l'UE serait inapplicable au Danemark est désormais une réalité. Pour déterminer la volonté du législateur, les travaux préparatoires se sont avérés décisifs. En revanche, le jugement de la Cour Suprême n'a pas d'incidence sur l'effet horizontal de certaines dispositions du Traité car la souveraineté a été explicitement transférée à cet égard. Suite à l'affaire *Ajos*, les salariés du secteur privé n'ont pas droit à l'indemnité de licenciement s'ils peuvent obtenir une retraite financée par leur employeur. Mais ils peuvent éventuellement obtenir un dédommagement de l'Etat pour le préjudice subi devant les juridictions nationales.

La défiance de la Cour Suprême peut s'analyser selon deux points de vue opposés. Vu par la doctrine danoise, le jugement renforce le principe de séparation des pouvoirs et maintient le principe de sécurité juridique protégeant ainsi les personnes privées et les citoyens contre des obligations non clairement énoncées par la loi. De cette façon, le jugement pourrait simplement être un rappel ferme à la CJUE de la division des rôles entre les juridictions nationales et la CJUE, chacun étant maître dans son royaume. La juridiction danoise est compétente pour interpréter le droit national selon son système constitutionnel, la CJUE étant libre de choisir une méthode d'interprétation plus activiste. Cependant, avec le jugement *Ajos*, la Cour Suprême révèle ses attaches profondes à la tradition juridique danoise basée sur la volonté du Parlement telle qu'exprimée dans les travaux préparatoires. Une telle approche rigide du transfert de souveraineté complique l'application du droit de l'UE au Danemark. Enfin, du point de vue du droit de l'UE, le jugement peut être lu comme un signal inquiétant de clash entre les niveaux de juridiction dans un contexte où l'UE est contestée et l'Etat-nation de nouveau encensé⁸. Dans cette optique, le jugement exacerbe encore plus les différences nationales et la conditionnalité du droit de l'UE.

⁷ *Ibid.* at p 83.

⁸ Voir par exemple, Rask, Palmer Olsen and Sadl, "Competing Supremacies and Clashing Institutional Rationalities: The Danish Supreme Court's Decision in the *Ajos* Case and the National Limits of Judicial Cooperation", *European Law Journal* (2017) à paraître.



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

