

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 Ngouabi

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



FILIP BOJIC Université de Belgrade

LA RÉFORME DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

¹ *Journal officiel de la République de Serbie*, n°101/2005.

² Art.4, paragraphe 23, la Loi sur la sécurité et la santé au travail, *Journal officiel de la République de Serbie*, n°101/2005 et 91/2015.

³ Le cercle des activités a été élargi et le seuil des effectifs a été porté de 10 à 20 salariés, Art. 37, paragraphe 3, *Journal officiel de la République de Serbie*, n° 101/2005 et 91/2015.

En novembre 2005, l'Assemblée nationale de la République de Serbie a adopté la Loi sur la sécurité et la santé au travail¹ afin d'harmoniser la législation serbe avec le droit européen particulièrement avec les dispositions de la Directive 89/391/CEE du Conseil visant à améliorer la sécurité et la santé des travailleurs au travail.

Dix ans après, l'Assemblée nationale vient réformer le texte pour améliorer les mesures de protection et de sécurité au travail, poursuivre l'harmonisation de la législation serbe avec celle de l'Union Européenne ainsi que pour corriger certaines faiblesses juridiques constatées dans le texte de 2005. Ce sont les amendements les plus importants qui seront ici examinés, étant entendu que ces nouvelles dispositions entrent en vigueur courant 2017.

L'un des principaux buts de la réforme est de clarifier certains termes très importants pour comprendre le concept de protection de la santé et de la sécurité

sur le lieu de travail. Ainsi, la notion de prévention est définie. Pour une raison inconnue, le législateur ne l'a pas définie en 2005 malgré l'importance accordé à ce concept constituant une orientation forte de la législation européenne. La prévention est explicitement définie comme un processus consistant pour l'employeur à prendre des mesures sur le lieu de travail et dans l'environnement pour éviter ou réduire les risques au travail². Cette définition est complètement conforme à celle retenue par la Directive 89/391/CEE du Conseil. Par ailleurs, toujours aux fins d'harmonisation, le terme « une personne handicapée » est utilisé au lieu du terme « invalide » ce qui est conforme à la terminologie retenue par la Loi de 2009 sur la réinsertion professionnelle et l'emploi des personnes handicapées.

L'obligation légale de l'employeur consiste à déployer des actions relatives à la sécurité et à la santé au travail dans l'environnement de travail, des actions qui ne peuvent être effectuées que par un professionnel du domaine. La réforme de 2015 laisse la possibilité aux employeurs de petites entreprises de moins de 20 salariés d'accomplir eux-mêmes les actions de sécurité et de santé sur le lieu de travail ; ils ne sont pas obligés pour cela de passer un examen professionnel dans les secteurs suivants: le commerce de détail, les services d'alimentation et d'hébergement, l'information et la communication, la finance, les assurances, les services immobiliers, professionnels, scientifiques, techniques, administratifs et de soutien, les services de l'assurance sociale obligatoire, de l'éducation, de l'art, des loisirs ainsi que d'autres activités tertiaires³.

A l'opposé, le législateur a introduit une nouveauté pour les employeurs dans les secteurs⁴ où les risques d'accident du travail sont plus élevés, avec des activités à haut risque, là où le plus grand nombre d'accidents travail, parfois mortels est constaté. Dans ces secteurs, l'employeur est obligé de désigner une personne responsable de la prévention des risques sur le lieu de travail qui soit titulaire d'un diplôme académique (au moins 180 crédits ECTS) sanctionnant des études dans les filières professionnelles dont la durée maximale est de 3 ans relevant du domaine des sciences techniques, naturelles et mathématiques ou médicales⁵. Il s'agit *ratio legis* d'améliorer les mesures de protection au travail dans les secteurs où les risques d'accident du travail sont élevés et de ne pas engager de personne sans éducation adéquate pour prendre en charge les activités susmentionnées. Les données de la Direction de la sécurité et de la santé au travail montrent qu'un grand nombre de travailleurs ont été victimes d'accidents graves ou mortels sur le lieu de travail dans les secteurs susmentionnés.

En élevant le niveau de compétence de la personne responsable de la sécurité et la santé au travail, le nombre et la gravité des accidents devraient diminuer⁶. Il est nécessaire de retarder l'entrée en vigueur de la nouvelle disposition au 1^{er} décembre 2017 pour que les employeurs puissent engager à temps les personnes capables de remplir les nouvelles conditions relatives à la sécurité et à la santé au travail.

A partir du 1^{er} décembre 2017, si l'employeur ne désigne pas une personne responsable de la sécurité et de la santé au travail dans les activités à haut risque conformément aux nouvelles conditions légales il engage sa responsabilité civile en tant que personne morale, Si l'employeur ne respecte pas les nouvelles dispositions légales, il sera condamné à payer une amende de 800 000 dinars à 1.000 000 dinars (de 6500 € à 8000 €)⁷. Les statistiques de 2016 montrent qu'un grand nombre d'accidents du travail, souvent mortels, concernent les activités à haut risque. On espère que l'entrée en

⁴ Il s'agit des activités suivantes: la construction, l'agriculture, la sylviculture et la pêche, l'exploitation minière, la fabrication et l'alimentation en électricité, gaz, vapeur et air conditionné (à l'exception du commerce de l'électricité et du gaz par le réseau de gazoducs), l'alimentation en eau, l'assainissement, le contrôle du processus d'élimination des déchets et des activités similaires ainsi que les activités relatives à la santé et à la protection sociale.

⁵ Art. 37a, *Journal officiel de la République de Serbie*, n°101/2005 et 91/2015.

⁶ La proposition de loi sur la sécurité et la santé au travail et ses explications, p. 16-17 disponible sur le site de l'Assemblée nationale de la République de Serbie : http://www.parlament.gov.rs/upload/archive/files/cir/pdf/predlozi_zakona/2256-15.pdf.

⁷ Art. 69, paragraphe 27a., la Loi sur la sécurité et la santé sur le lieu de travail.

⁸ L'inspection du travail a effectué 900 contrôles qui ont été causés par les blessures signalées pendant 2016 : il s'agit de 29 contrôles causés par des blessures mortelles, 13 contrôles causés par des blessures graves à l'issue mortelle, 20 contrôles causés par des blessures collectives au travail, 774 contrôles causés par des blessures graves au travail et 64 contrôles causés par des blessures faciles. La plupart des blessures au travail ont été produites dans les activités à haut risque (la construction et l'industrie). Le rapport sur les travaux de l'Inspection du travail de 2016, p. 3 et 6. Le rapport est disponible sur le site: <http://www.minrzs.gov.rs/cir/dokumenti/inspekcija-rada/izvestaji-o-radu>.

⁹ Art. 38, paragraphe. 4 et art. 40, paragraphe 4, la Loi sur la sécurité et la santé au travail.

¹⁰ Art. 44, La Loi sur la sécurité et la santé au travail.

vigueur de la nouvelle disposition imposant de confier la charge de la santé et sécurité au travail à des personnes compétentes contribuera à réduire le taux d'accidents du travail pour le ramener à un taux minimum⁸.

Il convient de noter encore une nouveauté législative. La personne en charge de la responsabilité des activités de sécurité et de santé au travail a l'obligation d'approfondir constamment ses connaissances dans ces domaines, ce que l'employeur devra favoriser en l'inscrivant au Programme de développement des connaissances créé par le Ministère du travail.⁹

Un chapitre complet de la Loi est dédié aux représentants des travailleurs. La Loi de 2005 prévoyait que les travailleurs ont le droit de choisir un ou plusieurs représentants pour s'occuper de la sécurité et de la santé au travail et que le Comité de sécurité et de santé au travail est formé d'au moins 3 représentants des travailleurs. La procédure d'élection et les modalités de travail des représentants des travailleurs et du Comité étaient réglées auparavant par convention collective du travail. Mais, vu qu'un faible nombre de conventions collectives du travail ont été conclues, la réforme prévoit que ces questions soient réglées par accord entre des représentants des travailleurs et des employeurs. L'intention du législateur n'est pas ici très claire. La question qui se pose est de savoir si cet accord se substitue à la convention collective de travail, à savoir en cas de non conclusion de la convention collective ou quand celles-ci ne comprend pas de dispositions relatives aux représentants des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail.

Une autre innovation légale consiste à obliger l'employeur à assurer des conditions favorables à la réalisation des activités liées à la sécurité et à la santé au travail en permettant une absence au travail de 5 heures minimum par mois à au moins un représentant des travailleurs. Ces absences sont légalement assimilées à du temps de travail et donnent lieu au versement normal du salaire¹⁰. Ces dispositions légales ont pour fonction de motiver un grand nombre de travailleurs à jouer un rôle actif en matière de sécurité et santé au travail.

Le prix national a été aussi introduit pour améliorer la sécurité et la santé au travail en République de Serbie. Il est décerné aux personnes morales et physiques, au Comité de sécurité et de santé au travail, aux organisations et aux associations ayant contribué de manière significative à la sécurité et à la santé au travail. La remise du prix national aura lieu tous les ans le 28 avril, Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, également célébrée par la République de Serbie¹¹. Le législateur distingue trois prix : la « Charte » attribuée à une personne morale ou à un entrepreneur pour une contribution spéciale à l'application préventive et à temps des mesures législatives ; la « Plaquette » attribuée à une personne physique, aux organisations et aux associations pour les résultats atteints et le mérite dans la promotion de la sécurité et de la santé au travail ; et l'« Eloge »

attribué à une personne responsable de sécurité et de santé au travail, à un représentant des travailleurs, au Comité de sécurité et de santé au travail, aux organisations et aux associations ayant contribué à la sensibilisation des travailleurs, à l'importance de sécurité et de la santé au travail¹². Le prix national n'est pas une nouveauté car il est décerné depuis 2013. Mais avant la réforme de 2015, les conditions de remise du prix étaient déterminées par le règlement intérieur du Ministère du travail, de l'emploi, des anciens combattants et des affaires sociales.

On estime que la réforme de 2015 de la Loi sur la sécurité et la santé au travail aura une influence positive sur le système de santé et de sécurité sur le lieu de travail, particulièrement grâce à l'instauration de systèmes de prévention et par l'amélioration des connaissances des employeurs responsables de sécurité et de santé au travail.

¹¹ Le 18 mars 2010, le gouvernement de la République de Serbie a choisi le 28 avril comme Journée de la sécurité et de la santé au travail en Serbie.

¹² Art 60, La Loi sur la sécurité et la santé au travail.



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

