

REVUE

2018/1

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)  
Diritto delle Relazioni Industriali (Italie)  
Diritti lavori mercati (Italie)  
E-journal of International and Comparative Labour Studies (Italie)  
Employees & Employers - Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)  
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)  
European Labour Law Journal (Belgique)  
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)  
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)  
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)  
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)  
International Labour Review (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)  
Revista de Derecho Social (Espagne)  
Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale (France)  
Revue de Droit du Travail (France)  
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)  
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)  
Temas Laborales (Espagne)  
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

## ÉTUDES

- p. 6 VANESSA DE GREEF**  
Les formes variées et évolutives de l'activation en Belgique
- p. 18 MIMI ZOU**  
Pour une refonte des programmes pour les travailleurs migrants temporaires
- p. 32 SUSANNE BURRI**  
Articuler vie professionnelle, familiale et privée aux Pays-Bas : quelle flexibilité pour les salariés ?
- p. 46 BERTIN MILLEFORT QUENUM**  
Les professions interdites du droit de grève au Bénin et en France
- p. 58 SILVIA BORELLI**  
La législation européenne contre les discriminations et le devoir de diligence des EMN
- p. 74 DIDIER TAKAFO-KENFACK**  
La mission de l'inspecteur du travail au Cameroun
- p. 90 ANNA ALEKSANDROVA**  
Le droit social dans une société post-industrielle
- p. 102 CATHERINE BARNARD**  
Brexit et droits sociaux

## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

### AFRIQUE

- p. 116 **ALGÉRIE** CHAKIB BOUKLI-HACENE, Université de Saïda  
p. 120 **RÉPUBLIQUE DU CONGO** STANI ONDZE, Université Marien Nguoubi

### AMÉRIQUE

- p. 124 **ARGENTINE** DIEGO MARCELO LEDESMA ITURBIDE, Université de Buenos Aires  
p. 128 **BRÉSIL** JULIANO BARRA, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne  
p. 132 **BRÉSIL** ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES, Université de Fortaleza  
p. 136 **CANADA** GILLES TRUDEAU, Université de Montréal

### ASIE - OCÉANIE

- p. 140 **AUSTRALIE** SHAE MCCRYSTAL, Université de Sydney  
p. 144 **JAPON** YUKI SEKINE, Université de Kobé

### EUROPE

- p. 148 **AUTRICHE** GÜNTHER LÖSCHNIGG ET ANTONIA CSUK, Université Karl-Franzens de Graz  
p. 152 **BULGARIE** ANNA FILCHEVA, Université de Plovdiv, "Paisii Hilendarski", Plovdiv  
p. 156 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** ELENA SEREBRYAKOVA, Université d'Etat de technologie de Moscou N.E. Bauman  
p. 160 **FRANCE** MARYSE BADEL, Université de Bordeaux  
p. 164 **ITALIE** SYLVAIN NADALET, Université de Vérone  
p. 168 **IRLANDE** MICHELLE O'SULLIVAN, Université de Limerick  
p. 172 **PAYS-BAS** NICOLA GUNDT, Université de Maastricht  
p. 176 **POLOGNE** MATEUSZ GAJDA, Université de Łódź  
p. 180 **ROUMANIE** FELICIA ROSIORU, Université Babes-Bolyai de Cluj-Napoca  
p. 182 **ROYAUME-UNI** JO CARBY-HALL, UNIVERSITÉ DE HULL  
p. 186 **SERBIE** FILIP BOJIC, Université de Belgrade  
p. 188 **SUÈDE** JENNY JULÉN VOTINIUS, Université de Lund  
p. 192 **TURQUIE** MELDA SUR, Université Dokuz-Eylül

## CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

- p. 198 **JEAN-MICHEL BELORGEY** - Nikitas Aliprantis, *Les héritages cruciaux du XX<sup>e</sup> siècle aux sociétés d'aujourd'hui*  
p. 203 **ANDREA ALLAMPRESE** - Ewing K.D., Hendy J., Carolyn Jones, *A Manifesto for Labour Law: towards a comprehensive revision of workers' rights*



ACTUALITÉS JURIDIQUES  
INTERNATIONALES



## DIEGO MARCELO LEDESMA ITURBIDE

UNIVERSITÉ DE BUENOS AIRES

LÉGALITÉ ET LÉGITIMITÉ DU DROIT DE GRÈVE  
AU CONGO-BRAZZAVILLE

Le triomphe du parti au pouvoir lors des élections législatives d'octobre dernier a donné un nouvel élan à l'idéologie réformiste qui s'inscrit dans un cadre néolibéral. Il est question d'une vaste réforme dépassant le cadre des relations de travail et de la sécurité sociale, qui englobe des questions politiques et économiques générales. Ce programme de réformes multi-facettes, en pleine élaboration, divise la société et, bien qu'il soit soutenu par certains, il se heurte à la résistance soutenue et générale d'une grande partie de la population. Il a également provoqué la réaction et la mobilisation des organisations politiques, syndicales et sociales, opposées au gouvernement et à son programme politique et économique. Au sein des syndicats, en particulier, il n'y a pas de consensus vis-à-vis des diverses et multiples réformes défendues par le gouvernement, et la situation sociale qui en résulte est hétérogène, opaque, confuse, instable et tendue.

**I - UNE RÉFORME PROVISOIRE : LA LOI N° 27426<sup>1</sup>**

La fin de l'année 2017 a été marquée par la difficulté à adopter le texte de loi. Les médias se sont emparés du sujet qui attire toutes les attentions à savoir, l'établissement d'un nouveau calcul des pensions de retraite, à l'origine de conflits, de nombreuses manifestations rassemblant plusieurs secteurs de la société et connaissant, malheureusement, un degré de violence grave et déconcertant.

**A - LA MODIFICATION DE L'INDICE DE CALCUL DES PENSIONS DE RETRAITE (ART. 1)**

Il s'agit du pilier du texte qui a été le plus controversé. La nouvelle loi modifie l'article 32 de la loi n° 24.24<sup>1</sup> en prévoyant une nouvelle méthode de calcul des revalorisations régulières du montant des pensions accordées au titre du régime de retraite, tout en révisant à la baisse la fréquence de ces revalorisations de six à trois mois. Le précédent indice applicable, créé par la loi n° 26.417, combinait l'indice de variation semestrielle des ressources fiscales du système de retraite avec l'indice général des salaires, publié par l'Institut national de la statistique et des recensements, ou avec celui du RIPTE<sup>2</sup>, publié par le secrétariat d'État à la sécurité sociale du ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, le plus élevé des deux étant retenu et, dans les deux cas, les semestres consécutifs étant comparés. Le nouvel indice est établi à 70 % du niveau général de l'indice des prix à la consommation calculé par l'INDEC et à 30 % du coefficient RIPTE. En pratique et selon les experts, la réforme impliquera une augmentation plus faible du montant des prestations et les augmentations seront limitées aux mouvements de l'inflation. Le gouvernement prévoit

1 Loi n° 27426 publiée au *Bulletin officiel* du 28 décembre 2017.

2 Rémunération imposable moyenne des salariés stables.

que les pensions de retraite ne diminueront pas le pouvoir d'achat des retraités mais ne l'augmenteront pas non plus.

#### **B - CRÉATION D'UNE PENSION DE RETRAITE MINIMUM GARANTIE (ART. 5)**

Le texte incorpore le bénéfice de la pension de retraite minimum garantie à l'art. 125 bis de la loi n° 24.241. La nouveauté consiste à assurer aux bénéficiaires des pensions de retraite justifiant de 30 ans de cotisation effective, une retraite équivalente à 82 % du salaire minimum vital. L'assurance économique se justifie par le fait qu'en Argentine, un grand nombre de bénéficiaires percevaient leur pension de retraite en faisant simplement une déclaration de travail sous serment. Il convient toutefois de noter que la mesure n'aura que peu de poids, puisque la grande majorité des personnes visées par le dispositif reçoivent une pension supérieure au salaire minimum. La mesure est critiquée dans le sens où elle entraîne une différence de traitement entre les bénéficiaires d'une prestation de même nature.

#### **C - MODIFICATION DU RÉGIME DES COTISATIONS PATRONALES (ART. 8)**

La loi prévoit que lorsqu'un actif réunit les conditions requises pour bénéficier d'une pension de retraite, l'obligation de l'employeur de payer les cotisations cesse, à l'exception de celles destinées au système de sécurité sociale et aux risques du travail. Il convient de souligner qu'en Argentine, tous les contrats de travail sont soumis à des cotisations versées aux organismes de sécurité sociale. Les cotisations sociales salariales sont à la charge du salarié, et les cotisations sociales patronales à la charge de l'employeur. La loi innove en établissant un motif de cessation partielle de l'obligation de l'employeur. La mesure est justifiée par une volonté affichée de réduire la pression fiscale qui pèse sur les employeurs, jugée excessive, et de favoriser la compétitivité des entreprises et leur capacité à créer des emplois. Cette modification est critiquée car elle contribue à affaiblir le financement du système des retraites.

#### **D - L'HYPOTHÈSE D'UN SALARIÉ RETRAITÉ EN SITUATION DE TRAVAIL (ART. 9)**

Le dernier alinéa de l'article 253 de la loi n°20744 LCT3 envisage la situation où un salarié continue à travailler, sans interruption et pour le même employeur, après avoir obtenu sa retraite. Le cas visé à l'art. 253 LCT est celui du retraité qui reprend un emploi salarié. La nouvelle réforme établit que, dans de telles circonstances, l'employeur peut licencier le salarié, avec l'obligation de lui donner un préavis et de verser l'indemnité prévue pour le licenciement sans juste cause (art. 245 LCT). Cet instrument se révèle être d'une importance pratique dans le cas où le salarié retraité retravaille pour le même employeur, étant donné que le système juridique général argentin prévoit le calcul de l'ancienneté en tenant compte de toutes les périodes travaillées sans tenir compte des interruptions; la réforme introduit l'exception du cas du salarié retraité, pour lequel seule l'ancienneté accumulée depuis l'obtention de la pension de retraite devrait être calculée. La question de savoir si les personnes qui ont pris leur retraite et sont restées sur le marché du travail devraient ou

non être incluses dans la catégorie des « réintégrés », dont il est question dans la norme, a déclenché une controverse. La jurisprudence est divisée sur cette question et le texte vise à résoudre la question.

## II - LA RÉFORME FISCALE : LA LOI N° 27430<sup>4</sup>

### A - MODIFICATION DU RÉGIME DES COTISATIONS PATRONALES (ART. 165 À 173)

Le sixième titre de la loi, consacré à la sécurité sociale, prévoit le remplacement de plusieurs dispositions du décret 814/2001 sur les cotisations patronales, norme applicable aux entités publiques et privées dès lors qu'elles opèrent dans le secteur privé de l'économie. Un taux de cotisation unique et égal à 19,5 % est établi et est calculé sur la masse salariale. Cela permet de ne plus faire la distinction entre les cotisations des patrons des PME et celles des grandes entreprises qui contribuaient jusqu'à présent à hauteur de 17 % et 21 %, respectivement. La loi crée également un « minimum non imposable » égal à la somme de 12 000 pesos, chiffre qui devrait être mis à jour en janvier 2019, ce qui est significatif au vu des données officielles établissant que 59,5 % de la population urbaine a perçu en moyenne 12 503 pesos par mois en 2017. Enfin, la loi prévoit une mise en œuvre progressive de ces mesures, à partir de février 2018 jusqu'en 2022, date à laquelle elles seront toutes pleinement opérationnelles. D'autre part, le système de réduction des cotisations prévu pour les « micro-employeurs » et créé par la loi n° 26.940 sur la promotion du travail déclaré et la prévention de la fraude est abrogé.

## III - LE DÉCRET NATIONAL 27/18<sup>5</sup>

La disposition, intitulée « Débureaucratization et simplification », est une réglementation étendue et complexe, présentée comme un décret « autonome », c'est-à-dire comme l'exercice de pouvoirs attribués exclusivement au pouvoir exécutif par la Constitution<sup>6</sup> et, en même temps, comme un décret « de nécessité et d'urgence », c'est-à-dire comme une utilisation exceptionnelle de la fonction normalement dévolue au pouvoir législatif<sup>7</sup>. En effet, les dispositions contenues dans les deux types de décrets entrent en vigueur après leur publication au *Journal officiel* ; seuls les décrets de « nécessité et d'urgence » jouissent d'une procédure spéciale qui inclut leur renvoi ultérieur devant le Congrès national pour évaluation et discussion. Le « méga-décret », comme on l'appelle, introduit les changements suivants :

4 Publiée au *Bulletin Officiel* du 28 décembre 2017.

5 Publié au *Bulletin Officiel* du 11 janvier 2018.

6 Art. 99 inc. 1 CN.

7 Art. 99 inc. 3 CN.



#### **A - MODIFICATION DU SYSTÈME DE SAISIE - SALAIRE ET DU COMPTE SALAIRE (ART. 168)**

Mesure visant initialement à encourager l'accès du salarié au crédit, l'article 147 de la loi n° 20.744 LCT est modifié et la saisie du compte salaire est autorisée. Ne peuvent être saisis que les comptes salaire qui dépassent l'équivalent de trois fois le montant des rémunérations et/ou avantages accumulés par les travailleurs et/ou bénéficiaires chaque mois, sur la moyenne des six derniers mois. Il faut souligner que, avant que le décret ne soit approuvé, le compte salaire ne pouvait pas être saisi<sup>8</sup> et il était possible d'y déposer et transférer des sommes provenant de différentes sources, salariales ou non.

#### **B - MODIFICATION DU RÉGIME DES SANCTIONS (ART. 144 À 147)**

Un assouplissement drastique du régime des sanctions imposées en cas d'omission ou de défaut de déclaration est prévu, afin de permettre à l'employeur fautif d'accéder au crédit. La durée de l'inscription du contrevenant au Registre public des employeurs faisant l'objet de sanctions de travail (REPSAL) est réduite et passe de 1 an à 30 jours.

#### **C - ÉLARGISSEMENT DES POSSIBILITÉS D'INVESTISSEMENT DU FONDS DE GARANTIE DE SOUTENABILITÉ (FGS) (ART. 154 ET 155)**

Le FGS a été créé par le décret 897/2007 pour préserver et garantir le financement du système de retraite dans le temps, afin de garantir que les bénéficiaires reçoivent la totalité des prestations auxquelles ils ont droit, en tenant compte notamment des situations économiques éventuellement défavorables. Il est envisagé de ne pas geler les ressources, mais de les investir. Une attention particulière a été portée pour que l'investissement soit réalisé dans le respect des critères de sécurité et de rentabilité. C'est la raison pour laquelle, des interdictions spécifiques ont été introduites. Depuis la promulgation de la loi n° 27.260, cette réglementation a progressivement été assouplie par l'élimination de certaines restrictions d'investissement du fonds. En autorisant l'Administration nationale de la sécurité sociale (ANSES), qui gère le FGS, à créer et/ou structurer des *fidéicomis*, financiers ou non, à louer ou prêter des titres et des actions et, en général, effectuer toute autre opération sur des marchés financiers et boursiers permise par les autorités de régulation, le décret en question s'inscrit dans cette tendance de libéralisation.

---

8 Loi n° 27.320.

# Le DROIT OUVRIER

**DROIT DU TRAVAIL - PRUD'HOMIE - SÉCURITÉ SOCIALE**

## Sommaire

### DOCTRINE

**Hervé Guichaoua** : Le certificat de détachement frauduleux devient-il un obstacle à la lutte contre le travail dissimulé et le dumping social du fait des entreprises étrangères ? (acte 2)

à propos des ordonnances *Macron*

**Isabelle Meyrat** : Droit du travail et droits des travailleurs : le grand désarmement.

### JURISPRUDENCE

*Voir notamment*

Transformation du Bureau de conciliation et d'orientation en Bureau de jugement restreint : étude des premières décisions

**Conseil de prud'hommes de Bobigny (BJ restreint) 13 juillet 2017 ;**

**Conseil de prud'hommes de Nîmes (BJ restreint) 23 février 2017 ;**

**Conseil de prud'hommes de Longjumeau (départage) 27 octobre 2017 –**

Note Fabienne Le Souder (p. 218)

Caractérisation de la discrimination en cas de facteurs multiples et détermination du préjudice retraite spécifique des femmes à travers le cas de la première femme contrôleuse de la SNCF

**Cour d'appel d'Aix-en-Provence 20 octobre 2017** - Note Emmanuelle Boussard-Verrecchia (p. 222)

Reconnaissance du co-emploi après l'arrêt *Molex* : plus difficile mais pas impossible

**Cour d'appel de Douai (Ch. Soc.) 29 septembre 2017** - Note Paul Beausillon (p. 234)

### CHRONIQUES JURISPRUDENTIELLES

**Droit social international et européen** sous la responsabilité de Alexandre Charbonneau, Konstantina Chatzilaou, Valérie Lacoste-Mary, Emmanuelle Lafuma, Jérôme Porta.



**REVUE JURIDIQUE DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL**

263, RUE DE PARIS, 93516 MONTREUIL CEDEX - [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)



Les manuscrits soumis pour publication dans la **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1<sup>er</sup> février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1<sup>er</sup> juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1<sup>er</sup> février** (pour le premier numéro) et avant le **1<sup>er</sup> septembre** (pour le troisième numéro).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.



## CONTACT

**COMPTRASEC - UMR 5114**

Mme 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 ;
- **25 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Jurisprudence Sociale Comparée** » et de « **Jurisprudence Sociale Internationale** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- **15 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **12 000 caractères** lorsqu'ils ont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, tous les manuscrits devront être accompagnés des éléments suivants :

- 5 mots clés (en français et en anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- l'institution de rattachement, le titre, ainsi que l'adresse postale et électronique de l'auteur ;
- le titre de l'article.

Les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** », « **Dossier Thématique** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » devront également comporter :

- un résumé, en français et en anglais (de **400 caractères** chacun) ;
- deux publications au choix.



## 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.



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 **2018 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).



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 2018 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 31<sup>st</sup>, 2018**. Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at [Frank.Hendrickx@kuleuven.be](mailto:Frank.Hendrickx@kuleuven.be).

## Prior Recipients of the Marco Biagi Award

**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 ».

2 0 1 8

73-1

HIVER WINTER

REVUE TRIMESTRIELLE  
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

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

INDUSTRIAL RELATIONS  
QUARTERLY REVIEW

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

#### SYMPOSIUM

Pour une approche renouvelée de la gestion  
des ressources humaines (GRH)

A Renewed Approach to Human  
Resource Management (HRM)

ÉDITEURS INVITÉS/GUEST EDITORS: YVES HALLÉE, LAURENT TASKIN  
ET/AND STEVE VINCENT

#### ARTICLES

Vers la fin de la gestion des carrières?  
La GRH face au rôle croissant  
des intermédiaires du marché du travail

FRANÇOIS PICHAULT, NADÈGE LORQUET ET JEAN-FRANÇOIS ORIANNE

Beyond "Hero-based" Management: Revisiting  
HRM Practices for Managing Collective Expertise

OLGA LELEBINA AND SÉBASTIEN GAND

La dynamique de construction d'une GRH  
sociétale dans une PME française du secteur  
de l'économie sociale et solidaire

LUDIVINE ADLA ET VIRGINIE GALLEGRO-ROQUELAURE

#### HORS-THÈME/OTHER ISSUES

How Can the Organizing Work Involved in the  
Joint Regulation of Lean Projects Promote an  
Enabling Organization and Occupational Health?

SÉBASTIEN BRUÈRE, MARIE BELLEMARE AND SANDRINE CAROLY

L'effet du mentorat sur la réussite de carrière:  
quelles différences entre hommes et femmes?

EMNA GARA BACH OUERDIAN, ADNANE MALEK ET NAJWA DALI

Expedited Arbitration:  
A Study of Outcomes and Duration

SHANNON R. WEBB AND TERRY H. WAGAR

Prévenir les risques psychosociaux: une étude  
des perceptions et des pratiques des employeurs

RAFAËL WEISSBRODT, MARC ARIAL, MAGGIE GRAF, TAREK BEN JEMIA,  
CHRISTINE VILLARET D'ANNA ET DAVID GIAUQUE

#### RI/IR EN LIGNE

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

[www.erudit.org/revue/ri](http://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](http://www.riir.ulaval.ca)

#### RI/IR ONLINE

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

[www.erudit.org/revue/ri](http://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](http://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@rilt.ulaval.ca](mailto:relat.ind@rilt.ulaval.ca)

[www.riir.ulaval.ca](http://www.riir.ulaval.ca)

# BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

## TARIFS 2019

REVUE DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350  
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

**PAR AN**

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

COMPTRASEC  
UMR CNRS 5114

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

Nom/Name/Nombre .....

Adresse/Address/Direcció .....

Code postal/Zip Code/Codigo postal ..... Ville/City/Ciudad .....

Pays/Country/Pais .....

① ..... / ..... @ .....

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

### MODE DE RÈGLEMENT/MODE DE PAYMENT/FORMA DE PAGO

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

CHÈQUE / CHEK  
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 is preferred / El pago en linea se prefiere

Date ..... Signature

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, especifica 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**





Dépôt légal : Mai 2018

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

