

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^e 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



RESTRICTIONS DU DROIT DE GRÈVE EN AUSTRALIE

Deux décisions récentes en Australie ont restreint l'accès au droit de grève des salariés australiens. Nous examinerons ci-dessous d'abord le contexte juridique du droit de grève en Australie puis les évolutions récentes de ce même droit pour mettre en évidence les restrictions dont il fait l'objet.

I - LES ACTIONS COLLECTIVES PROTÉGÉES

En Australie, la capacité des salariés à déclencher légalement une grève est régie par la partie 3-3 du *Fair Work Act 2009* (Cth) (*FW Act*). Au cours des négociations sur les accords d'entreprise, les salariés et leurs agents négociateurs peuvent engager une action collective ou un moyen de pression (*industrial action*) protégé à l'appui de leurs revendications relatives au projet d'accord collectif. Une fois que les salariés ont entrepris une telle action, les employeurs peuvent y répondre en recourant à leur propre action juridiquement protégée sous la forme d'un *lock-out* des salariés. Un moyen de pression protégé est une action qui remplit les critères de la « grève » telle que définie à l'article 19 du *FW Act* et qui satisfait aux conditions légales requises pour obtenir le statut d'action « protégée ». Les conditions préalables légales pour qu'une action soit protégée sont entre autres, les suivantes :

- L'agent négociateur a obtenu de la Commission du travail équitable (*Fair Work Commission - FWC*) le droit d'organiser un vote (article 443 du *FW Act*), et l'action proposée a été approuvée lors d'un vote des salariés concernés (article 409 (2) du *FW Act*)¹,
- L'action est organisée et engagée pour soutenir ou faire avancer les réclamations relatives à l'accord proposé (article 409 (1) du *FW Act*),
- L'agent négociateur tente sincèrement de conclure une entente avec le chef d'entreprise concerné (article 413 (3) du *FW Act*),
- Le préavis de grève obligatoire (articles 413 (4) et 414 du *FW Act*),
- L'agent négociateur n'a « enfreint aucune ordonnance le visant à propos de l'accord collectif, ou d'une action collective liée à l'accord collectif, ou d'une question soulevée au cours de la négociation de l'accord » (article 413 (5) du *FW Act*),
- L'accord est arrivé à sa « date d'expiration » (article 413(6) du *FW Act*), et
- La *FWC* n'a pas autrement suspendu ou mis fin à une action revendicative liée aux négociations en cours (articles 423-426 du *FW Act*).

Lorsque l'action collective protégée est conforme aux conditions préalables susmentionnées et est engagée dans les 30 jours suivant le vote approuvant l'action, elle peut se poursuivre indéfiniment, sauf si une entente survient, ou si la *FWC* ordonne que l'action soit suspendue ou stoppée en raison de son impact sur les parties à la négociation ou sur des tiers.

1 Concernant l'obligation de vote, voir B. Creighton, C. Denvir et S. McCrystal, "Strike Ballots and the Law in Australia", *Australian Journal of Labour Law*, 2016, Vol. 29, n° 2, p. 121.

Une action qui n'est pas protégée (non conforme aux conditions légales) peut faire l'objet d'une injonction ou de dommages-intérêts en *Common law* pour toute une série de motifs, dont la rupture de contrat ou la réalisation d'une infraction économique². En outre, une action qui n'est pas protégée peut faire l'objet d'une ordonnance par la juridiction du travail, la *FWC*, de cesser, de ne pas organiser ou d'éviter que soit menée un moyen de pression en vertu de l'article 418 du *FW Act*. Si une telle ordonnance est violée, une injonction ou une sanction civile peut être obtenue auprès de la Cour fédérale d'Australie.

Comme on peut le voir, mener un moyen de pression en toute légalité en vertu du *FW Act* implique pour les négociateurs de l'accord collectif de bien maîtriser la complexité des conditions préalables. Deux décisions récentes en Australie ont renforcé les difficultés en vue de s'engager dans une action légale et ont facilité les possibilités de remettre en cause la légalité de l'action collective.

II - ACCÈS AU DROIT DE GRÈVE

L'une des conditions préalables aux actions revendicatives protégées figure à l'article 413 (5) du *FW Act*, selon lequel l'agent négociateur concerné n'a « enfreint aucune ordonnance le visant à propos de l'accord collectif, ou d'un moyen de pression lié à l'accord collectif, ou d'une question soulevée au cours de la négociation de l'accord ». Le sens de cette section a été récemment examiné par la Haute Cour (*High Court*) dans l'affaire *Esso Australia Pty Ltd v The Australian Workers Union (Esso)*³.

Au cours des négociations en vue d'obtenir un accord d'entreprise, l'*Australian Workers Union (AWU)* a mené une action revendicative. L'employeur, *Esso Australia*, a obtenu une ordonnance en vertu de l'article 418 du *FW Act*, enjoignant à l'*AWU* de cesser l'organisation de l'action collective non protégée. Croyant à tort que l'action collective qu'elle organisait était protégée, l'*AWU* l'a poursuivie. Toutefois, le caractère non protégé de ce moyen de pression fut jugé ultérieurement, ce qui signifie que l'*AWU* mena, pendant une courte période, des actions collectives en violation de l'ordonnance de la *FWC*.

L'employeur demanda par la suite à la Cour fédérale d'Australie de déclarer que l'article 413 (5) du *FW Act* avait pour conséquence d'empêcher le syndicat d'entreprendre tout moyen de pression protégé dans le cadre des négociations relatives à l'accord en cause dans la mesure où l'*AWU* avait préalablement enfreint l'ordonnance de cesser le précédent moyen de pression non protégé.

Conformément à l'interprétation précédente de l'article, les tribunaux inférieurs statuaient que l'article 413 (5) n'empêchait nullement un moyen de pression protégé lorsque la violation d'une telle ordonnance avait été rectifiée ou que l'ordonnance était expirée⁴. Cela signifiait que si le syndicat remédiait à son infraction, ou n'était pas en infraction au moment où il cherchait à entreprendre une autre action collective, il pouvait entreprendre un moyen de pression protégé.

Cette approche a été rejetée en appel par la Haute Cour dans l'affaire *Esso*, avec une majorité de 4 contre 1. Considérant le contexte légal et l'historique de la disposition, il a

2 Voir A. Stewart et al, *Creighton and Stewart's Labour Law*, 6th ed, Federation Press, 2016, ch. 26.

3 [2017] HCA 54.

4 *Esso v AWU* (2015) 253 IR 304, *Esso v AWU* (2016) 245 FCR 39.

été conclu qu'un agent négociateur ne pouvait pas remplir les conditions préalables à un moyen de pression protégé si, à un moment quelconque des négociations de l'accord, il avait enfreint une ordonnance de la *FWC* ou d'un tribunal. Considérant le fait que le droit d'entreprendre un moyen de pression protégé constitue un « privilège », la Haute Cour estime que le but apparent de la disposition était « d'assurer que les personnes qui ont démontré qu'on ne pouvait pas leur faire confiance quant au respect d'une ordonnance concernant l'accord ou des questions relatives à la négociation dudit accord ne doivent pas pouvoir bénéficier de l'immunité accordée dans le cadre d'un moyen de pression protégé⁵ ».

Ce jugement exclut effectivement tout moyen de pression protégé pour les salariés lorsque leur agent négociateur a enfreint une ordonnance de la *FWC* ou d'un tribunal pendant la négociation de cet accord, indépendamment des circonstances entourant la violation ou lorsque la violation est mineure, involontaire ou simplement technique. Tout moyen de pression légal est alors impossible jusqu'à la négociation ultérieure d'un autre accord.

Le régime du *FW Act* confère à la *FWC* le pouvoir de recourir à diverses mesures relatives à la négociation d'un accord, y compris des ordonnances de négocier de bonne foi et des ordonnances relatives à des actions collectives, afin de faciliter la conclusion équitable, efficace et flexible d'une entente. Les ordonnances font partie de l'esprit de la Loi, et les violations involontaires (ou non) sont courantes. Exiger le strict respect de toutes les décisions, sous peine de perdre l'accès à un moyen de pression protégé, a pour effet de judiciariser davantage un système qui devrait être suffisamment souple afin de s'adapter au flux et reflux naturel des conflits du travail qui sont l'essence de la négociation collective. Cela impose une restriction de l'accès au droit de grève qui constitue une « punition » pour les transgressions passées, aussi mineures soient-elles. En désaccord avec les juges majoritaires de la Haute Cour, le juge Gageler a fait observer, dans son opinion dissidente, que cette approche créait des hors-la-loi sociaux et n'était pas conforme à un régime juridique conçu pour être « équitable, souple et efficace⁶ ».

III - RESTRICTIONS DES ACTIONS DE GRÈVE

La deuxième décision ayant des implications profondes pour l'accès au droit de grève en Australie est celle relative à l'affaire *Sydney Trains*. *Sydney Trains* est la société gestionnaire du réseau de trains dans la banlieue de Sydney. Le Syndicat australien des chemins de fer, des tramways et des bus (*The Australian Rail, Tram & Bus Industry Union - RTBU*) représente les salariés de Sydney Trains. Au cours de négociations prolongées en vue d'un nouvel accord d'entreprise, le *RTBU* a notifié la tenue d'un moyen de pression protégé sous la forme d'un refus d'exécuter du travail en temps supplémentaire pour une période indéfinie et d'un arrêt de travail de 24 heures. Toutefois, avant que ce moyen de pression ne commence, *Sydney Trains* saisissait la *FWC* en vue d'en obtenir sa suspension.

L'article 424 du *FW Act* prévoit en effet que la *FWC* doit suspendre ou mettre fin à tout moyen de pression protégé qui menace de mettre en danger la vie, la sécurité personnelle ou le bien-être de la population ou d'une partie de celle-ci ou de causer des

5 [2017] HCA 54 [53].

6 [2017] HCA 54 [103], [104].

7 [2018] FWC 632.

dommages importants à l'économie australienne ou à une partie de celle-ci. Lorsque l'action est suspendue, elle peut reprendre après la suspension. Si elle est annulée, les parties entament alors une période de négociation post-clôture. Si elles ne parviennent pas à s'entendre sur les questions en suspens, la *FWC* peut arbitrer les questions qui restent en litige. *Sydney Trains* et le ministre ont fait valoir que l'action collective projetée mettrait en danger le bien-être des banlieusards faisant la navette pour venir à Sydney et causerait des dommages à l'économie locale.

La *FWC* a suspendu l'action collective pendant six semaines, estimant que le bien-être d'une partie de la population était menacé en raison du grand nombre de banlieusards faisant la navette et qui dépendent du système de trains pour se rendre au travail, à l'école ou pour « s'occuper de leurs affaires » et de la congestion accrue qui se produirait sur les routes⁸. Il y aurait aussi des dommages économiques pour la ville de Sydney, en raison de l'incapacité, pour les banlieusards faisant la navette, de se rendre sur leur lieu de travail⁹.

Étant donné que l'action collective projetée a été suspendue et non pas annulée, le différend n'a pas été soumis à l'arbitrage. Après six semaines, le *RTBU* aurait pu, en théorie, organiser de nouveau une action syndicale. Toutefois, étant donné la similitude des circonstances, il était fort probable qu'une autre décision de suspension aurait alors été rendue ; toutefois, dans l'optique d'une décision d'annulation (et non de suspension) de la *FWC*, celle-ci aurait alors mené à l'arbitrage de toute question litigieuse restée en suspens.

L'article 424 du *FWAct* est conçu pour équilibrer, d'un côté, le droit de grève des salariés et, de l'autre, la nécessité de protéger la communauté des préjudices potentiels causés par le recours à la grève. La restriction des grèves qui sont organisées par les travailleurs des secteurs d'activités dont les services sont essentiels (comme les ambulanciers, les travailleurs hospitaliers et les pompiers) est raisonnable compte tenu de l'impact probable de ces grèves sur la santé et la sécurité publiques.

Cependant, l'interprétation de l'expression « mettre en danger le bien-être » dans l'article 424 du *FWAct* s'étend bien au-delà de ce que l'on considère habituellement comme un service essentiel. Dans une décision antérieure, concernant l'affaire *Monash University v NTEU*¹⁰, un moyen de pression protégé mené par des universitaires a été suspendue parce qu'il a été jugé que la non-publication des résultats d'examen mettrait en danger le bien-être des étudiants de l'université. Ainsi la suspension de l'action pendant deux semaines a permis la communication de tous les résultats d'examen et a de ce fait, complètement miné l'impact de la grève. De même, la décision rendue dans l'affaire *Sydney Trains* peut effectivement exclure l'accès au droit de grève pour les travailleurs des transports publics lorsque l'action projetée a un impact important sur l'accès aux transports publics. Dans de tels cas, l'exercice du droit de grève a été contraint de céder face aux inconvénients et à l'inquiétude de ceux qui en auraient été affectés. Ce qui ne semble pas établir un équilibre adéquat. Les deux affaires examinées dans cet article illustrent l'idée que, dans le *FWAct*, le droit de grève n'est pas du tout un droit, mais plutôt un privilège. L'accès à ce privilège est anéanti lorsque les parties transgressent intentionnellement ou non les règles juridiques qui l'encadrent, ou lorsque l'action collective fait ce qu'elle est justement supposée faire, c'est-à-dire avoir un impact.

8 *Ibid* dans [44].

9 *Ibid* dans [46].

10 [2013] FWC 5982.

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



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 les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1^{er} juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1^{er} février** (pour le premier numéro) et avant le **1^{er} 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 31st, 2018**. Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at 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

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@rilt.ulaval.ca

www.riir.ulaval.ca

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	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 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

