

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



JULIANO BARRA

UNIVERSITÉ PARIS 1 PANTHÉON-SORBONNE

LA RÉFORME DE LA LOI DU TRAVAIL AU BRÉSIL

La « Consolidation des lois du travail » (ci-après CLT) est le texte le plus fondamental du droit du travail brésilien. Publiée le 1^{er} mai 1943 et comptant plus de 900 articles, la CLT est semblable dans sa forme aux codes du travail des pays de l'Europe continentale. Ce texte régit la part la plus importante des relations de travail au Brésil et a été, pendant plusieurs années, une réponse juridique apportée aux questions des relations de travail, et ce, à la lumière des textes internationaux. Cela a été, et est encore, le texte de référence par excellence du droit du travail brésilien. 70 ans après sa promulgation, le texte a connu des vicissitudes et est, en grande partie, devenu obsolète. Avec la volonté de dynamiser et moderniser les relations de travail, le législateur vient d'adopter la plus importante réforme du droit du travail brésilien avec la loi n° 13467 du 13 juillet 2017, modifiant une centaine d'articles de la CLT. Entrées en vigueur depuis novembre 2017, les modifications portent sur les relations individuelles (I) et collectives de travail (II).

I - LA RÉFORME DE LA CLT ET LES RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL

La réforme de la CLT concerne une multitude de dispositions. On abordera dans le cadre de ce commentaire la mise en place d'un barème des indemnités octroyées en cas de dommages extrapatrimoniaux subis par les salariés (A) et la régulation des « *zero-hour contracts* » à la brésilienne (B).

A. UN BARÈME D'INDEMNITÉS DES DOMMAGES EXTRAPATRIMONIAUX

La loi du 13 juillet 2017 a introduit la barémisation des indemnités en cas de condamnation par le juge du travail brésilien pour dommages extrapatrimoniaux. Le nouvel article 223-B de la CLT qualifie de dommage extrapatrimonial un acte ou une omission qui porte atteinte à la sphère morale ou existentielle du salarié. Il s'agit aussi de dommages commis contre son honneur, son image, sa vie privée, sa liberté d'action, sa sexualité, sa santé, sa nationalité, son ethnie ou son intégrité physique.

Pour calculer l'indemnisation due au salarié, les juges devront vérifier tout d'abord l'intensité du dommage ou la douleur subie, ensuite les conséquences personnelles et sociales du dommage, son extension et sa durée, l'existence ou non d'une faute et, enfin, la situation sociale et économique des parties au litige. Une fois vérifié tout cela, s'appliquera l'article 223-G §1 de la CLT qui prévoit les plafonds des indemnités : en cas d'une infraction de nature légère, l'indemnité pourra atteindre jusqu'à trois fois la valeur du plafond des prestations versées par le régime général de sécurité sociale ; pour une infraction de nature moyenne, jusqu'à cinq fois le montant et pour une infraction grave, jusqu'à vingt fois la valeur du même plafond ; pour une infraction lourde, l'indemnité pourra aller jusqu'à cinquante fois la valeur du plafond. Par exemple, actuellement la valeur du plafond des prestations de sécurité sociale est de 5 645 80 Reais, (environ 1 411 euros). En cas d'un

dommage de nature légère, le juge pourra imposer une indemnité maximale à l'employeur de 16 935 Reais (environ 4 200 euros); dans le cas de dommage lourd, la valeur pourra aller jusqu'à 282 290 Reais (environ 70 000 euros).

En revanche, ce barème n'est pas applicable en cas de dommages résultant de décès; tel est le cas d'une indemnité versée en raison des dommages moraux causés aux ayants droit d'un salarié décédé d'un accident de travail. Cette barémisation a pour but de donner plus de prévisibilité à l'employeur et d'éviter des indemnités très disparates dans ce pays de taille continentale. La réforme comporte aussi une importante innovation en matière de contrats de travail intermittents.

B - LA MISE EN ŒUVRE DE CONTRATS INTERMITTENTS

Le nouveau §3 de l'article 443 de la CLT prévoit la mise en place d'une sorte de « *zero-hour contracts* » à la brésilienne, nouvelle forme de travail intermittent. Ainsi, est qualifié intermittent le contrat de travail dont la prestation de services n'est pas continue, réalisé par alternance en heures, jours ou mois, indépendamment du type d'activité du salarié ou de l'employeur, à l'exception des aéronautes, régis par leur propre loi. L'élément de subordination est toujours présent afin d'accorder, malgré la précarité, le caractère d'une relation de travail salarié. En peu de mots, il s'agit d'un contrat à durée indéterminée destiné à pourvoir un emploi permanent comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Il n'est pas nécessaire que ce type de contrat ait comme source un accord ou convention collective de travail; mais la loi permet que les partenaires sociaux négocient sur ce sujet.

Ce contrat doit être conclu par écrit et contenir l'identification des parties, le taux de l'heure ou d'une journée de travail, le lieu de travail et la périodicité du versement de la rémunération. L'employeur enverra au salarié, avec un préavis d'au moins trois jours, une convocation l'informant du jour et des heures de la prestation de travail. Le salarié aura vingt-quatre heures pour y répondre, son silence valant refus de la mission. Le refus du salarié n'a pas pour effet d'exclure le caractère subordonné de la relation. Une fois acceptée l'offre de travail, la partie qui l'enfreint sans raison valable paiera à l'autre partie, dans les trente jours, une amende de 50 % de la valeur de la rémunération due. Le §5 du nouvel article 452-A de la CLT dispose que la période d'inactivité ne doit pas être considérée comme du temps à disposition de l'employeur, le salarié pouvant se mettre au service d'autres employeurs. Pour chaque période de douze mois le salarié acquiert le droit de jouir, durant les douze mois suivants, d'un mois de congé payé, au cours duquel il ne pourra pas être sollicité pour travailler chez le même employeur.

Reste à noter qu'après une période de 12 mois sans sollicitation du salarié par l'employeur, le contrat de travail intermittent sera considéré comme résilié, l'article 452-E de la CLT prévoyant les indemnités légales applicables à cette situation. Afin d'éviter des fraudes, jusqu'au 31 décembre 2020, des salariés licenciés liés par des contrats de travail à durée indéterminée ne pourront pas être employés en vertu d'un contrat de travail intermittent par le même employeur qu'après le délai de dix-huit mois, à compter de la date du licenciement.

La doctrine brésilienne est très critique à l'égard de cette nouvelle forme d'emploi en raison de l'insécurité juridique pesant non seulement sur le salarié, mais aussi sur les employeurs qui prendront des risques avec des contrats intermittents. La Cour suprême a été saisie (*Supremo Tribunal Federal - STF*) par une fédération de syndicats de salariés

d'une action en inconstitutionnalité (ADI 5829) mettant en avant que ce contrat intermittent précarise les relations de travail en autorisant des rémunérations en dessous du salaire minimum, et qu'il existerait ainsi une violation du principe d'égalité et une régression des droits sociaux (théorie de l'effet cliquet). À l'heure actuelle, le futur du « *zero-hour contract* » à la brésilienne n'est pas assuré. La réforme de la CLT a également impacté les relations collectives du travail.

II - LA RÉFORME DE LA CLT ET LES RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL

Le droit des relations collectives du travail au Brésil a été fortement bouleversé. On peut même se demander si la Constitution et les Conventions internationales de l'OIT portant sur la négociation collective ne sont pas violées par cette réforme. Il est possible de retenir l'existence d'une forme de « flexsécurisation » des effets de la négociation collective (A), tandis que les accords collectifs d'entreprise sont en passe de prévaloir sur les conventions collectives de branche (B).

A - DE LA « FLEXSÉCURISATION » DES EFFETS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Il est un élément qui bouleversera considérablement la routine des syndicats et des entreprises au Brésil, c'est le fait qu'en cas de conflit entre un accord/convention collective de travail et la loi, ce sont les premiers qui devront prévaloir, que leur contenu soit plus favorable ou non. Désormais, les accords et conventions collectives de travail prévalent sur les dispositions légales, même si ces dernières comportent des prévisions plus favorables aux salariés. Cette touche de « flexsécurisation » prévu dans l'article 611-A de la CLT donne des garanties pour que les entreprises et les partenaires sociaux puissent négocier avec plus de sécurité juridique, évitant que certaines modalités préalablement négociées soient annulées par la justice quelques années après.

Néanmoins, cette prévalence de l'accord collectif sur la loi n'est pas absolue. Premièrement, rappelons que la Constitution du Brésil est très analytique et qu'elle comprend spécialement l'article 7 doté de 34 paragraphes qui représentent un seuil de protection constitutionnel de divers droits, comme par exemple la protection contre le licenciement arbitraire ou sans motif légitime¹. Deuxièmement, le législateur a établi dans le nouvel article 611-B de la CLT un ensemble de droits qui ne pourront pas être minorés

1 Les principaux droits protégés par l'article 7 de la Constitution sont: la protection contre le licenciement arbitraire ou sans motif légitime; la garantie de l'assurance-chômage en cas de chômage involontaire; l'institution d'un « fonds de garantie »; l'intangibilité du salaire, sauf convention ou accord collectif contraire; droit au treizième mois; le droit à une sur rémunération du travail de nuit; le droit à la participation aux bénéfices de l'entreprise, et à la participation à la gestion de l'entreprise, selon des modalités définies par la loi; le droit à une durée de travail n'excédant pas 8 heures par jour et 44 heures par semaine, sauf exceptions; le droit à un repos hebdomadaire rémunéré, de préférence le dimanche; le droit à la rémunération des heures supplémentaires à un taux majoré d'au moins 50 %; le droit à un congé payé annuel assorti d'une majoration d'au moins un tiers de la rémunération; le droit des femmes à la promotion sur le marché du travail conformément à la loi; le droit à un préavis proportionnel à l'ancienneté, et d'au moins 30 jours; la reconnaissance des conventions et accords collectifs du travail; le droit à l'assurance contre les accidents du travail à la charge de l'employeur; l'interdiction de toute discrimination, en matière de salaire ou d'embauche, à l'égard des travailleurs handicapés.

ou supprimés par un accord collectif de travail, comme le salaire minimum, le paiement majoré de 50 % des heures supplémentaires ou encore les dispositions sur le droit de grève. Nonobstant la réforme, un ordre public social est encore applicable et reste un instrument essentiel de protection des salariés. La réforme a également mis en œuvre des limites au « principe de faveur » avec la prévalence des accords d'entreprise.

B - LA PRIMAUTÉ DES ACCORDS D'ENTREPRISE

Il importe d'observer qu'aux termes de la CLT les partenaires sociaux ont compétence pour établir des accords ou conventions collectifs. L'article 611 CLT prévoit par ailleurs que la convention collective est un accord à caractère normatif, conclu entre organisations professionnelles, c'est-à-dire entre une organisation patronale et une organisation syndicale au moins, représentant les catégories concernées par la convention, et réglant les relations individuelles de travail. Le §1 de cet article habilite également les syndicats représentant les catégories professionnelles concernées à conclure des accords collectifs, qui se caractérisent par le fait qu'ils sont négociés directement avec l'entreprise réglant les conditions de travail applicables dans le cadre de l'entreprise.

En matière de négociation collective, la rédaction originale de l'article 620 de la CLT énonçait une sorte de « principe de faveur » prévoyant que les stipulations d'une convention collective de branche, lorsqu'elles sont plus favorables, l'emportent sur celles prévues dans un accord collectif d'entreprise ou dans le contrat de travail. Toutefois, cette hiérarchie a été totalement bouleversée. Depuis novembre 2017, l'article 620 prévoit que les conditions établies dans les accords collectifs d'entreprise prévaudront sur celles prévues dans les conventions collectives de branche y compris en cas de dispositions plus favorables. Le droit des relations collectives du travail au Brésil place au centre de la négociation collective les conditions de travail dans l'entreprise par rapport à la branche. La loi est claire sur ce point : l'accord d'entreprise doit toujours prévaloir sur l'accord de branche.

Enfin, la CLT a su, moyennant une adaptation de son contenu, traverser le temps et faire face aux évolutions considérables de la société brésilienne. La toute récente et plus importante réforme du droit du travail démontre que sa centralité est encore d'actualité, mais non sans critiques et sans contentieux (la Cour Suprême ayant été saisie de plusieurs actions en inconstitutionnalité mettant en cause la loi du 13 juillet 2017).

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

