

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



ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES

UNIVERSITÉ DE FORTALEZA

LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL DOMESTIQUE

Le 31 janvier 2018, le Brésil a ratifié la Convention 189 de l'OIT sur le travail décent pour les travailleurs domestiques devenant ainsi le 25^e État membre de l'OIT et le 14^e État d'Amérique membre de l'OIT à ratifier la Convention 189.

La ratification de cette convention représente au Brésil une étape importante s'inscrivant dans un processus réglementaire qui tend vers l'égalité des droits entre les travailleurs domestiques et les autres travailleurs, processus qui a commencé avec la promulgation de la Constitution fédérale de 1988.

La réglementation du travail domestique par le droit du travail au Brésil a commencé en 1972 avec la promulgation de la loi nationale du travail n° 5.859¹. Cette loi garantissait aux travailleurs domestiques une partie des droits du travail déjà accordés aux autres travailleurs: carte professionnelle annotée, congés payés annuels de 20 jours ouvrables et rattachement au régime de sécurité sociale. Bien que cela ait été considéré comme un progrès, cette loi ne donnait pas aux travailleurs domestiques un statut égal à celui des autres travailleurs.

En 1988, en vertu de la loi, la Constitution fédérale a commencé à protéger les droits des travailleurs domestiques, garantissant aux travailleurs domestiques certains des droits fondamentaux du travail accordés à tous les autres travailleurs². Cette inclusion, ainsi que la première loi de 1972, étaient le résultat d'une lutte constante du mouvement des travailleurs domestiques. En effet, bien qu'ils aient été longtemps exclus du système syndical officiel et ignorés par le syndicalisme traditionnel et en dépit de difficultés énormes, ces syndicats, soutenus par les mouvements féministes et afro-brésiliens, ont réussi à faire en sorte que les travailleurs domestiques acquièrent certains droits fondamentaux accordés à tous les

-
- 1 Avant la promulgation de la loi n° 5.859 / 1972, il existait des lois diverses visant soit à contrôler le travail domestique, soit à accorder des droits individuels, souvent en fonction de la volonté de l'employeur. Parmi celles-ci, nous pouvons citer le décret n° 3 087/60, qui garantissait aux travailleurs domestiques le droit d'adhérer au système de sécurité sociale, initialement en tant que membres volontaires, et en 1973, en tant que membres obligatoires, et la loi n° 5.316 / 67, qui étendait aux travailleurs domestiques le droit à l'assurance contre les accidents du travail.
 - 2 Les droits fondamentaux du travail garantis à l'origine par la Constitution fédérale aux travailleurs domestiques étaient: le salaire minimum et l'irréductibilité des salaires, sauf disposition contraire d'un accord ou d'une convention collective, le repos hebdomadaire payé, de préférence le dimanche, le treizième mois de salaire, la jouissance d'un congé annuel payé d'au moins un tiers de plus que le salaire normal, le congé maternité, sans préjudice de l'emploi et avec salaire pendant 120 jours, le congé paternité, le préavis préalable au licenciement proportionnel à la durée de l'emploi avec un minimum de 30 jours, conformément à la loi, la retraite et l'intégration au système de sécurité sociale.

autres travailleurs³. Le texte original de la Constitution de 1988 comportait d'importantes lacunes concernant la protection du travail domestique. Par exemple, il garantissait certains droits en matière d'emploi, mais pas de droit à des heures de travail limitées, il garantissait la liberté d'association, mais pas le droit à la négociation collective.

Le processus d'inclusion juridique entamé par la Constitution fédérale de 1988 a cependant été un processus lent mais irréversible jusqu'ici. En 2006, une nouvelle percée réglementaire importante a été réalisée avec la loi n° 11.324/2006, qui a étendu la protection accordée par la loi n° 5.859 de 1972. La loi n° 11.324/2006 garantissait le droit à 30 jours de congés payés, la protection de l'emploi pour les femmes enceintes, les congés payés légaux, et l'interdiction d'une réduction de salaire en cas de fourniture de repas, de logement et de produits hygiéniques par l'employeur. Une autre évolution importante est survenue avec le décret fédéral n° 6481 en 2008 qui incluait le travail domestique des enfants parmi les pires formes de travail des enfants et le travail domestique interdit aux travailleurs de moins de 18 ans⁴.

En 2013, un amendement constitutionnel, n° 72/2013, a été approuvé, reconnaissant aux travailleurs domestiques tous les droits fondamentaux du travail garantis à un salarié type, tels que l'indemnisation en cas de licenciement sans motif valable, l'assurance chômage, le salaire supplémentaire pour le travail de nuit, la prime familiale, la rémunération des heures supplémentaires, la durée limitée du travail, le système de fonds d'indemnités de licenciement (FGTS) et l'assurance accidents du travail. En 2015, la loi n° 150 a été promulguée pour réglementer l'exercice des nouveaux droits reconnus, réglementant le contrat de travail domestique ainsi que le paiement des cotisations sociales et fiscales. Parmi les nouveaux droits garantis, nous soulignons les limites sur les heures de travail et la protection contre le licenciement sans cause. Ces deux droits ont le potentiel de corriger deux situations extrêmement injustes historiquement vécues par les travailleurs domestiques : de très longues journées de travail, notamment dans le cas de ceux vivant sur le lieu de travail, et l'absence de protection juridique en cas de licenciement, souvent après avoir passé pratiquement une vie entière à travailler pour une même famille.

Un aspect essentiel de la nouvelle réglementation concerne l'impact possible des nouveaux droits sur le marché du travail. Nous savons que le contexte social et économique du travail domestique dans les années 1990 et 2000 a changé de manière positive⁵. Cette évolution s'est produite, malgré le nombre encore extrêmement important de travailleurs domestiques - 6,2 millions de travailleurs domestiques qui représentent

-
- 3 L'article 7 de la Constitution de 1988 garantit aux travailleurs domestiques 10 des 29 droits fondamentaux du travail garantis à tous les travailleurs : salaire minimum, irréductibilité du salaire, prime annuelle égale à un mois de salaire, congé hebdomadaire payé, de préférence le dimanche, une rémunération supérieure d'au moins un tiers au salaire normal, un congé de maternité rémunéré de 120 jours, un congé paternité payé de 5 jours, un préavis de licenciement, ainsi que l'intégration dans le système de sécurité sociale.
 - 4 Ce décret établit la liste brésilienne des pires formes de travail des enfants conformément à la Convention 182 de l'OIT ratifiée par le Brésil.
 - 5 D'un côté, il est vrai qu'au moins pendant une partie des années 2000, l'économie était florissante. D'un autre côté, on peut cependant soutenir que la réglementation a traversé des périodes de crise économique dans les années 1990 et de prospérité économique dans les années 2000 dans un scénario d'amélioration lente et régulière des conditions de travail des travailleurs domestiques.

10 % de la population active du pays⁶- et de conditions de travail inférieures à celles des autres travailleurs, notamment en matière de salaires et de temps de travail. Il est difficile de déterminer de façon claire quels sont les changements qui résultent précisément de la nouvelle réglementation. Par exemple, la probabilité que les employés domestiques (et non les travailleurs domestiques indépendants) aient un contrat formel et une réduction des heures de travail a augmenté⁷. Costa *et al* suggèrent que la modification constitutionnelle n° 72 aurait pu avoir un effet significatif sur ces résultats, bien que l'analyse pour prouver la causalité n'ait pas encore été rapportée. Deux autres évolutions positives du marché du travail sont la croissance des emplois formels et celle des revenus, au moins jusqu'au début de la crise économique actuelle en 2014. Contrairement au bon sens prévalant dans les discussions politiques sur la réglementation du travail domestique, l'informalité a diminué sur la plus grande partie de la période qui a débuté au moment où la réglementation a commencé à prendre forme (entre 1988 et aujourd'hui)⁸. L'augmentation de la formalisation, conjuguée à l'augmentation du salaire minimum, a été liée à la croissance d'environ 64 % du revenu moyen des travailleurs domestiques au cours des 20 dernières années⁹. En plus des effets concrets des modifications de la loi, le processus vers l'égalisation des droits et les changements intervenant dans les conditions sociales et économiques des travailleurs domestiques au Brésil ont le potentiel de converger. Ce serait un développement significatif dans la lutte contre le problème de l'inégalité dans le pays, qui est centré sur la discrimination raciste et sexiste.

Ces deux types de discrimination sont intrinsèquement liés au travail domestique au Brésil pour des raisons historiques. La majorité des travailleurs domestiques sont des femmes (5,9 sur 6,2 millions), soit environ 14 % de la main-d'œuvre féminine au Brésil¹⁰. Le travail domestique reste le deuxième emploi le plus courant pour les femmes (92 % des travailleurs domestiques sont des femmes) et l'un des principaux emplois pour les Afro-Brésiens (62 % des travailleurs domestiques sont des Afro-Brésiens)¹¹.

La garantie des droits du travail, au même titre que les autres travailleurs, est le premier pas vers la reconnaissance de la valeur sociale et économique du travail domestique. Cependant, si les politiques publiques ne reconnaissent pas le lien entre le travail domestique, la discrimination raciale et la répartition des responsabilités familiales, ces

6 Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - PNAD, 2017, ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/pnadc_201702_trimestre_caderno.pdf (consulté le 1^{er} mars 2018).

7 Costa, Joana Simões de Melo *et al*. Efeitos da Ampliação dos Direitos Trabalhistas sobre as Condições de Trabalho das Empregadas Domésticas. IPEA, mercado de trabalho | 60 | abr. 2016, 59-62, http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=28822 (consulté le 29 septembre 2017).

8 Entre 1995 et 2015, la formalisation du travail a augmenté de 12,6 %, ce qui porte la proportion des travailleurs domestiques formels de 17,8 % à 30,4 %. Pinheiro, *supra*, 17, IPEA. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, 2017. Disponible sur: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf (consulté le 9 mars 2018).

9 Malgré la croissance, le revenu moyen en 2015 est inférieur au salaire minimum (739 R\$ contre 788 R\$). IPEA, 2017, *supra*.

10 Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Socioeconômico - DIEESE. *O emprego doméstico no Brasil*, n° 68, ago./2013, <http://www.dieese.org.br/estudosetorial/2013/estPesq68empregoDomestico.pdf> (consulté le 9 Mars 2017).

11 IBGE, 2017, *supra*.

nouveaux droits du travail continueront de rencontrer de sérieux obstacles entravant leur efficacité.

De très nombreuses femmes ayant un faible niveau de revenu et d'éducation prennent en charge le travail des soins à domicile afin que les femmes de la classe moyenne puissent aller travailler. Étant donné que la prestation de services domestiques, rémunérés ou non, incombe principalement aux femmes, la prise en charge de la famille est un problème qui est résolu uniquement par les femmes. L'offre abondante de travailleurs malgré des conditions d'emploi très difficiles suggère un manque important d'opportunités pour les femmes, en particulier les femmes noires. C'est un élément de plus qui contribue à l'informalité et à la dévaluation du travail domestique. Celui-ci reste le type principal d'emploi pour les femmes noires (17,7 % des femmes noires sont des travailleuses domestiques)¹².

Le nombre de travailleurs domestiques dans le pays a lentement diminué : de 1995 à 2015, la main-d'œuvre domestique est passée de 17,3 % à 14,3 % de l'ensemble de la population active féminine¹³. Un indicateur important de l'augmentation des opportunités éducatives et économiques pour les jeunes femmes est le vieillissement de la main-d'œuvre nationale¹⁴. En plus de la protection accordée par le droit du travail, les politiques publiques qui autorisent la migration professionnelle et permettent aux femmes de quitter le travail domestique ou d'entrer sur le marché du travail, sont essentielles pour faire du travail domestique une activité qui ne soit pas marquée par la précarité et la vulnérabilité. Dans ce scénario, l'approbation de la Convention 189 de l'OIT, consolide, dans le cas du Brésil, le processus d'inclusion légale du travail domestique initié à la fin des années 1980. Cependant, la ratification de cette Convention a le pouvoir de conférer une légitimité encore plus grande à ce processus, en clôturant les discussions politiques sur l'opportunité de conférer à ce groupe de travailleurs des droits au travail.

D'un point de vue formel, la loi brésilienne est conforme aux termes de la Convention 189, puisque la Constitution fédérale garantit aux travailleurs domestiques les droits fondamentaux et la loi complémentaire 150/2015 leur garantit les droits du travail. Les syndicats de travailleurs domestiques sont officiellement reconnus et, en juin 2013, la première convention collective sur le travail domestique a été signée à São Paulo entre le Syndicat des Employeurs et des Travailleurs Domestiques du Grand São Paulo (*SINDOMESTICA*) et l'Union des Employeurs Domestiques de l'État de São Paulo (*SEDESP*).

D'un point de vue matériel, les lois ne sont toujours pas assez efficaces. Le revenu moyen du travail domestique est toujours inférieur au salaire minimum et les taux d'informalité sont plus élevés que dans les autres activités¹⁵. Le défi pour l'OIT et le Brésil est donc de se concentrer sur la création de mécanismes visant à améliorer les conditions socio-économiques des groupes les plus vulnérables à l'emploi domestique informel et précaire. C'est la seule manière de faire en sorte qu'une législation qui protège la dignité des travailleurs domestiques puisse efficacement jouer son rôle.

12 IPEA, 2017, *supra*.

13 IPEA, 2017, *supra*.

14 Cependant, pour les femmes de couleur, le passage du travail domestique à d'autres activités a eu lieu à un rythme plus lent. IPEA, 2017, *supra*, 3 et 16.

15 30 % seulement des travailleurs sont des travailleurs formels. N. Fontoura, J. Lima, A. Teixeira, Cherfem, C.Orquiza. PNAD 2014 - Alterações recentes no mundo do trabalho, segundo marcadores de gênero e raça. In : Calixtre, André, VAZ, Fábio (Org.). *PNAD 2014 - Breves Análises*. Brasília : 2015, http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=26999 (consulté le 29 septembre. 2017), IPEA, 2017, *supra*.

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

