

REVUE

2018/1

DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL  
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

# International Association of Labor Law Journals

---

## IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre du « *International Association of Labor Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

### Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)  
Arbeit und Recht (Allemagne)  
Australian Journal of Labor Law (Australie)  
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)  
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)  
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)  
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)  
Diritto delle Relazioni Industriali (Italie)  
Diritti lavori mercati (Italie)  
E-journal of International and Comparative Labour Studies (Italie)  
Employees & Employers - Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)  
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)  
European Labour Law Journal (Belgique)  
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)  
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)  
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)  
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)  
International Labour Review (OIT)  
Japan Labor Review (Japon)  
Labour and Social Law (Biélorussie)  
Labour Society and Law (Israël)  
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale - RGL (Italie)  
Lavoro e Diritto (Italie)  
Pécs Labor Law Review (Hongrie)  
Revista de Derecho Social (Espagne)  
Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale (France)  
Revue de Droit du Travail (France)  
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)  
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)  
Temas Laborales (Espagne)  
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

## ÉTUDES

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

## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

### AFRIQUE

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

### AMÉRIQUE

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

### ASIE - OCÉANIE

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

### EUROPE

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

## CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

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



ACTUALITÉS JURIDIQUES  
INTERNATIONALES



ANNA FILCHEVA

UNIVERSITÉ DE PLOVDIV, "PAISII HILENDARSKI", PLOVDIV

## LES NOUVELLES GARANTIES DES CRÉANCES SALARIALES

Le 13 décembre 2017, l'Assemblée nationale a adopté la loi pour l'amendement et le supplément au Code du travail, promulguée et publiée au Journal officiel, n°102 de 2017. La loi est entrée en vigueur le jour de sa promulgation, le 22 décembre 2017, à l'exception des dispositions octroyant un nouveau pouvoir de l'inspection du travail de déposer une demande d'ouverture d'une procédure d'insolvabilité de l'employeur entrant en vigueur le 31 mars 2018. Les dispositions finales de la loi apportent aussi des modifications à quatre autres lois parmi lesquelles le Code de procédure civile, la loi sur les créances garanties des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur et la loi sur le commerce. L'objectif de ces amendements et suppléments est d'introduire de nouvelles garanties de créances salariales à travers une augmentation des compétences de l'autorité de contrôle (I) et de la possibilité des salariés d'obtenir satisfaction de leurs créances salariales (II).

### I - L'ÉLARGISSEMENT DES COMPÉTENCES DE L'AUTORITÉ DE CONTRÔLE

Les pouvoirs de l'inspection de travail ont été étendus dans trois directions. Il s'agit en premier lieu d'un élargissement des compétences de l'autorité de contrôle quand elle exerce le contrôle sur le respect du droit du travail (A), en deuxième lieu de se pouvoirs supplémentaires dans le domaine du droit commercial - vérifier l'exactitude des faits concernant le paiement des créances salariales déclarés auprès de l'Agence d'enregistrement (B)- et en troisième lieu de déposer une demande d'ouverture d'une procédure d'insolvabilité de l'employeur (C).

#### A - LES NOUVEAUX POUVOIRS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL EN MATIÈRE DE CONTRÔLE DU DROIT DU TRAVAIL

La modification de l'article 399, al.1 du Code du travail vient de reconnaître à l'inspection du travail le pouvoir d'exercer, outre le contrôle général du respect du droit du travail, celui du paiement des salaires et des autres créances salariales qui peut être exercé de manière autonome y compris lorsque la relation de travail est déjà résiliée. À cet égard, l'article 404, al. 1.12 nouveau du Code du travail permet à l'inspection du travail de mettre en demeure l'employeur de payer des salaires et d'autres créances salariales. L'inspection du travail peut être saisie par le salarié concerné ou agir d'office. Selon la disposition ajoutée à l'article 404, al. 3 du Code du travail, la demande du salarié ne peut être formulée qu'avant la saisine du juge. En cas de contradiction entre la mise en demeure de l'inspection du travail et la décision du tribunal, c'est celle-ci qui prévaut.

Avant, l'inspection du travail pouvait imposer une mise en demeure à l'employeur pour le paiement des créances salariales impayées, dans la mesure où le non-paiement

en temps voulu de la rémunération constitue une violation de la législation du travail. La nouveauté réside dans le fait que cette mise en demeure peut être notifiée non seulement pendant la durée du contrat de travail mais aussi une fois la relation de travail résiliée. Ce changement s'inscrit en faux avec la jurisprudence constante de la Cour administrative suprême selon laquelle l'inspection du travail ne peut pas résoudre des litiges entre les salariés et les employeurs nés de relations de travail déjà résiliées<sup>1</sup>.

Dans le cadre de la nouvelle compétence de l'inspection du travail, il est également explicitement prévu un délai de paiement de certaines compensations dues à la rupture du contrat de travail, dont la compensation pour préavis non respecté, la compensation due par l'employeur lors de la résiliation unilatérale du contrat de travail dans certains cas prévus par le Code du travail et l'indemnité compensatrice de congés payés. Selon le nouvel al. 3 de l'art. 228 du Code du travail, le délai de paiement de ces compensations est fixé jusqu'à la fin du mois suivant la rupture de la relation de travail, sauf régime plus favorable prévu par convention collective. Ce changement ne profite pas aux salariés qui jusqu'ici pouvaient réclamer lesdites compensations à partir de la résiliation du contrat de travail.

## **B - LES NOUVELLES COMPÉTENCES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL DE VÉRIFICATION DE L'EXACTITUDE DU PAIEMENT DES CRÉANCES SALARIALES**

La Loi a également introduit des modifications de la loi sur le commerce. Selon l'art. 15, al. 4 et l'art. 129, al. 1 de la loi sur le commerce, les entreprises commerciales et les parts sociales ne peuvent être transférées que si les salaires, les compensations et les cotisations sociales des salariés, y compris ceux dont les contrats de travail ont été résiliés durant les trois années précédant le transfert, sont payés.

Avec les dernières modifications de la loi sur le commerce (entrée en vigueur le 16 février 2018), il a été établi que les associés/actionnaires qui vendent des entreprises commerciales et des parts sociales doivent déclarer le paiement des créances salariales auprès de l'Agence d'enregistrement qui en informe immédiatement l'inspection du travail. L'inspection du travail procède, sur la base d'une alerte ou de sa propre initiative, à une vérification des faits déclarés. Si elle constate une fausse déclaration, elle transmet les résultats de l'enquête à l'autorité de poursuite pénale, qui peut saisir le juge pénal bulgare.

## **C - LES NOUVEAUX POUVOIRS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL EN CAS DE PROCÉDURE D'INSOLVABILITÉ DE L'EMPLOYEUR**

La nouvelle disposition de l'art. 399, al. 3 du Code du travail, vient d'introduire le pouvoir de l'inspection du travail de demander au tribunal d'ouvrir une procédure d'insolvabilité de l'employeur. Deux conditions doivent être réunies selon l'article 625 de la loi sur le commerce :

- l'employeur doit avoir au moins deux mois de retard dans le paiement des créances salariales ;

1 Décision n° 15296 du 03.12.2012 de la Cour administrative suprême, section VI ; Décision n° 8519 du 13.06.2012 de la Cour administrative suprême, division IV ; Décision n° 6583 du 15.03.2015 de la Cour administrative suprême, section IV ;

- il s'agit des créances salariales exigibles pour rémunérations impayées concernant au moins un tiers des salariés ;

Concernant la deuxième condition, l'art. 245 du Code du travail doit être pris en compte qui précise que la loi garantit le paiement de 60% du salaire brut au salarié, et au moins le salaire minimum du pays, le restant étant exigible avec les intérêts légaux. L'effet de cette règle est qu'elle permet aux employeurs en difficulté financière de ne pas payer la totalité du salaire des salariés.

Le Médiateur de la République de Bulgarie, Maya Manolova, a fait un recours devant la Cour constitutionnelle demandant à ce que soit déclarée l'inconstitutionnalité de l'art. 245 du Code du travail, en raison de sa contrariété avec nombre de principes constitutionnels, y compris celui d'une rémunération correspondant au travail effectué. En désaccord sur ce point, la Cour constitutionnelle n'a pas atteint la majorité requise pour émettre un avis et a rejeté la demande du Médiateur<sup>2</sup>.

La question principale qui se pose ici est de savoir si l'inspection du travail peut demander l'ouverture d'une procédure d'insolvabilité de l'employeur qui a, conformément à l'art. 245 du Code du travail, versé les salaires sur une période de plus de deux mois à au moins le tiers des salariés. Dans cette hypothèse, il existera également une créance salariale non satisfaite correspondant à l'écart entre le salaire versé (60% ou plus du salaire brut) et la rémunération convenue. Malheureusement, la réponse ne figure pas dans la loi. C'est pourquoi, on attend l'interprétation du juge.

## **II - LA POSSIBILITÉ DES SALARIÉS D'OBTENIR SATISFACTION DE LEURS CRÉANCES SALARIALES**

La satisfaction des créances salariales est possible également à travers des poursuites individuelles selon une procédure désormais simplifiée (A). En cas d'insolvabilité de l'employeur, les salariés peuvent aussi bénéficier du fonds spécial qui garantit les créances salariales dans les conditions maintenant allégées (B).

### **A - UNE PROCÉDURE SIMPLIFIÉE POUR DES POURSUITES INDIVIDUELLES**

Le nouvel alinéa 6 de l'art. 404 du Code du travail permet au salarié d'obtenir une copie de la mise en demeure délivrée par l'inspection du travail en vertu de l'art. 404, al. 1, p. 12 du Code du travail pour les créances salariales impayées par l'employeur. Il ne s'agit que des mises en demeure établies par l'inspection du travail dans le cadre de sa nouvelle compétence d'exercer un contrôle du paiement des créances salariales une fois la relation de travail résiliée.

Sur la base de la mise en demeure, le salarié peut saisir directement le tribunal civil en bénéficiant d'une procédure simplifiée pour poursuites individuelles prévue à l'art. 417 du Code de procédure civile, désormais complété avec un nouveau point 8. Contrairement à la procédure ordinaire, le juge vérifie si le document est dûment délivré et certifie une créance exécutoire contre l'employeur. L'employeur ne peut la contester qu'après la

---

2 Décision n° 1 du 16 janvier 2018, promulguée au *Journal officiel*, n° 10 de 2018.



délivrance du titre exécutoire. La poursuite devant le tribunal ne peut être effectuée qu'une fois la mise en demeure de l'inspection du travail devenue définitive, ce qui peut engendrer un certain retard.

## **B – ÉLARGISSEMENT DES POSSIBILITÉS DE SATISFACTION EN CAS D'INSOLVABILITÉ DE L'EMPLOYEUR**

Suite à la réforme de l'art. 4, al. 1 de la Loi sur les créances garanties des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur, a été élargi le cercle des salariés qui peuvent réclamer leurs créances auprès du fonds spécial créée en vertu de la Loi et financé notamment par des cotisations sociales dues par l'employeur. Dorénavant, la Loi s'applique aux salariés qui sont ou qui ont été employés par un employeur impliqué dans une procédure d'insolvabilité, indépendamment de la durée du contrat de travail et de la durée du travail. Il n'est plus nécessaire que la relation de travail soit en cours d'exécution à la date d'entrée en vigueur de l'ouverture de la procédure d'insolvabilité ou qu'elle ait été résiliée au cours des trois derniers mois précédant cette date.

La période de référence augmente également. L'art. 22, al. 1 de la Loi modifié prévoit que les créances salariales garanties sont les 6 derniers salaires mensuels et les indemnités dues calculées mais non versées par l'employeur au cours des 36 derniers mois calendaires précédant le mois au cours duquel la procédure d'insolvabilité a été inscrite auprès de l'Agence d'enregistrement.

Le montant mensuel maximum des créances salariales garanties continue d'être fixé annuellement par la loi sur le budget des assurances sociales de l'État et ne peut pas être inférieur à deux fois et demie le salaire minimum (510 BGN (260.76 EUR environ) pour 2018) à la date d'enregistrement de l'ouverture de la procédure d'insolvabilité auprès de l'Agence d'enregistrement. Le montant mensuel maximum des créances salariales garanties pour 2018 est de 1300 BGN (920.33 EUR environ). Selon le nouvel alinéa 3 de l'art. 22 de la Loi, quand il s'agit de compensations dues en vertu d'une loi ou d'une convention collective, les créances salariales garanties sont égales aux compensations impayées plafonnées à quatre fois le salaire minimum à la date de la rupture de la relation de travail.

La procédure commence à la demande du salarié qui dépose une déclaration à l'Institut national de sécurité sociale dans un délai désormais fixé à trois mois à partir de la date d'enregistrement de l'ouverture de la procédure d'insolvabilité ou, dans le cas des entreprises multinationales, à compter de la date à laquelle des salariés de l'employeur en Bulgarie ont été informés de l'ouverture d'une procédure d'insolvabilité dans un autre pays.

En conclusion, même si certaines modifications sont critiquables elles peuvent être évaluées positivement. Il ne fait aucun doute qu'elles sont nécessaires en raison du grand nombre de retards de paiement des salaires. Elles garantissent aussi le droit constitutionnel à la rémunération prévu à l'art. 48, al. 5 de la Constitution bulgare. Le temps montrera si le but de ces réformes, d'assurer le paiement des salaires et d'autre créances salariales, a été atteint.

# 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<sup>er</sup> février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1<sup>er</sup> juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1<sup>er</sup> février** (pour le premier numéro) et avant le **1<sup>er</sup> septembre** (pour le troisième numéro).

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

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

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



## CONTACT

**COMPTRASEC - UMR 5114**

Mme Sandrine LAVIOLETTE

Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Tél : 33(0)5 56 84 54 74 - Fax : 33(0)5 56 84 85 12

sandrine.laviolette@u-bordeaux.fr

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

# RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

## MANUSCRITS

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter :

- **40 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **30 000 caractères** lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- **25 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Jurisprudence Sociale Comparée** » et de « **Jurisprudence Sociale Internationale** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- **15 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **12 000 caractères** lorsqu'ils ont soumis en Anglais ou en Espagnol.

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

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

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

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



## NOTES ET RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placés en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », *in* initiale du Prénom Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.



To stimulate scholarly activity and broaden academic interest in comparative labour and employment law, the *International Association of Labour Law Journals* announces a *Call for Papers* for the **2018 Marco Biagi Award**. The award is named in honor of the late Marco Biagi, a distinguished labour lawyer, victim of terrorism because of his commitment to civil rights, and one of the founders of the Association. The Call is addressed to doctoral students, advanced professional students, and academic researchers in the early stage of their careers (that is, with no more than three years of post-doctoral or teaching experience).



1. The Call requests papers concerning *comparative and/or international* labour or employment law and employment relations, broadly conceived. Research of an empirical nature within the Call's purview is most welcome.

2. Submissions will be evaluated by an academic jury to be appointed by the Association.

3. The paper chosen as the winner of the award will be assured publication in a member journal, subject to any revisions requested by that journal.

4. Papers may be submitted preferably in English, but papers in French, or Spanish will also be accepted. The maximum length is 12,500 words, including footnotes and appendices. Longer papers will not be considered.

5. The author or authors of the paper chosen as the winner of the award will be invited to present the work at the **Association's 2018 meeting**, to be announced on the website of the Association. Efforts are being undertaken to provide an honorarium and travel expenses for the presentation of the paper. Until that effort bears fruit, however, the Association hopes that home institutional funds would be available to support the researcher's presentation.

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

## Prior Recipients of the Marco Biagi Award

**2016 Mimi Zou**, « Towards Exit and Voice: Redesigning Temporary Migrant Workers's Programmes ».

**2015 Uladzislau Belavusau** (Vrije Universiteit Amsterdam, Pays-Bas), « A Penalty Card for Homophobia from EU Labor Law: Comment on Asociația ACCEPT (C-81/12) ».

**2014 Lilach Lurie** (Bar-Ilan University, Israel), « Do Unions Promote Gender Equality ? ».

**2013 Aline Van Bever** (University of Leuven, Belgium), « The Fiduciary Nature of the Employment Relationship ».

**2012 Diego Marcelo Ledesma Iturbide** (Buenos Aires University, Argentina), « Una propuesta para la reformulación de la conceptualización tradicional de la relación de trabajo a partir del relevamiento de su especificidad jurídica ».

Special Commendation : **Apoorva Sharma** (National Law University, Delhi), « Towards an Effective Definition of Forced Labor ».

**2011 Beryl Ter Haar** (Universiteit Leiden, The Netherlands), **Attila Kun** (Károli Gáspár University, Hungary) et **Manuel Antonio Garcia-Muñoz Alhambra** (University of Castilla-La Mancha, Spain), « Soft On The Inside; Hard For The Outside. An Analysis Of The Legal Nature Of New Forms Of International Labour Law ».

2 0 1 8

73-1

HIVER WINTER

REVUE TRIMESTRIELLE  
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

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

INDUSTRIAL RELATIONS  
QUARTERLY REVIEW

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

#### SYMPOSIUM

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

A Renewed Approach to Human  
Resource Management (HRM)

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

#### ARTICLES

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

FRANÇOIS PICHAULT, NADÈGE LORQUET ET JEAN-FRANÇOIS ORIANNE

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

OLGA LELEBINA AND SÉBASTIEN GAND

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

LUDIVINE ADLA ET VIRGINIE GALLEGRO-ROQUELAURE

#### HORS-THÈME/OTHER ISSUES

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

SÉBASTIEN BRUÈRE, MARIE BELLEMARE AND SANDRINE CAROLY

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

EMNA GARA BACH OUERDIAN, ADNANE MALEK ET NAJWA DALI

Expedited Arbitration:  
A Study of Outcomes and Duration

SHANNON R. WEBB AND TERRY H. WAGAR

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

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

#### RI/IR EN LIGNE

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

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

Pour abonnement institutionnel,  
contacter Érudit.

Pour consulter les règles de  
publication ou vous abonner,  
visitez notre site Internet :

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

#### RI/IR ONLINE

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

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

For an institutional subscription  
to digitalized issues,  
please contact Érudit.

Visit our website for Notes to  
contributors or to subscribe:

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

#### RELATIONS INDUSTRIELLES INDUSTRIAL RELATIONS

Pavillon J.-A.-DeSève  
1025, avenue des Sciences-Humaines  
Bureau 3129, Université Laval  
Québec (Québec) Canada G1V 0A6

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468

COURRIEL / E-MAIL :  
[relat.ind@rilt.ulaval.ca](mailto:relat.ind@rilt.ulaval.ca)

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

# BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

## TARIFS 2019

REVUE DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

PAR AN

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

COMPTRASEC  
UMR CNRS 5114

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

Nom/Name/Nombre .....

Adresse/Address/Direcció .....

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

Pays/Country/Pais .....

① ..... / ..... @ .....

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscrip- tion Suscripción anual	<b>Revue Papier</b> / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	105 €
	<b>Revue électronique</b> / E-journal/ Revista Electrónica (1 n° en anglais/1 issue in English, 1 número en inglés)	70 €
	<b>Pack Revues papier et électronique</b> / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 n° en français & 1 n° en anglais/ 3 issues in French & 1 in English/ 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	<b>Revue Papier</b> / Print Journal/ Revista Impresa	40 €
	<b>Revue électronique</b> /E-Journal/Revista Electrónica	70 €
	<b>Article</b> / Journal article/Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	<b>Livraison</b> / Delivery/Entrega : 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% CEE & hors CEE	<b>TOTAL</b>

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

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

CHÈQUE / CHEK  
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de  
Monsieur l'agent comptable de l'Université de Bordeaux

**NB : Le paiement en ligne est à privilégier**

Online payment is preferred / El pago en linea se prefiere

Date ..... Signature

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement / Please mention here the issues you are interested in / Por favor, especifica aqui los numeros de la revista que desea

**Pour souscrire  
un abonnement permanent**  
(renouvellement annuel automatique).  
cocher la case ci-dessous

**ABONNEMENT PERMANENT**  
PERMANENT SUBSCRIPTION  
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE





Dépôt légal : Mai 2018

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

