

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



MICHELLE O'SULLIVAN

UNIVERSITÉ DE LIMERICK

PROJET DE LOI SUR L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE HOMMES ET FEMMES

La question de l'égalité salariale entre hommes et femmes a fait l'objet d'une attention croissante. Les chiffres publiés par le Bureau central des statistiques indiquent que les femmes ont un salaire inférieur de 14 % en moyenne à celui des hommes. Bien que l'écart salarial entre hommes et femmes en Irlande soit inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (16,7 %), cet écart a augmenté depuis 2011, date à laquelle il était de 12,7 %¹. Un certain nombre d'initiatives de politique publique ont été lancées ces derniers mois. En août dernier, le gouvernement a annoncé une consultation publique pour informer de l'élaboration d'un ensemble de mesures pour lutter contre les écarts salariaux entre hommes et femmes. Cette annonce a été suivie d'un symposium du gouvernement sur le sujet en janvier 2018, qui a impliqué les syndicats, les organisations patronales et les universitaires, et qui coïncidait également avec le centième anniversaire de l'obtention du droit de vote pour les femmes en Irlande.

Le gouvernement a noté que les actions les plus fréquemment suggérées lors du processus de consultation publique concernaient l'absence de transparence des structures de rémunération dans les organisations et la ségrégation professionnelle qui relègue les femmes aux postes les moins bien rémunérés. En tant que parti d'opposition, le parti travailliste a présenté un projet de loi sur la déclaration des écarts de rémunération. Le projet de loi *Irish Human Rights and Equality Commission (Gender Pay Gap) 2017*² vise à exiger des employeurs ayant 50 salariés ou plus qu'ils publient des informations concernant les salaires afin de pouvoir identifier les écarts salariaux entre hommes et femmes. Ce projet de loi vise à élargir les pouvoirs de la Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité (IHREC ci-après), organisme public pour les droits de l'homme et l'égalité, afin d'exiger des employeurs qu'ils entreprennent des études sur l'égalité. Le projet de loi prévoit, en particulier, que l'IHREC puisse exiger des employeurs qu'ils publient des informations sur les disparités entre les sexes au niveau des taux horaires de rémunération et des primes, sur le pourcentage de salariés hommes et femmes bénéficiant de primes, sur le pourcentage de salariés hommes et femmes par catégorie salariale, ainsi que des informations sur le statut à temps plein/temps partiel des salariés. Les employeurs qui enfreindront les dispositions du projet de loi seront passibles d'amendes.

En raison du contexte actuel, qui impose au gouvernement d'avoir recours au soutien de l'opposition pour rester en place, les projets de loi de l'opposition sont désormais fréquents, obtiennent le soutien général du gouvernement et deviennent des projets de loi proposés par le gouvernement. C'est le cas du projet de loi sur l'égalité salariale entre hommes et femmes. À ce jour, ce projet a progressé dans le processus législatif avec le

1 Central Statistics Office, *Women and Men in Ireland 2016, 2017*. Disponible sur www.cso.ie

2 NdT : Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité (Écart salarial entre hommes et femmes).

soutien du gouvernement. Mais, en janvier 2018, le gouvernement a annoncé qu'il allait proposer sa propre législation, le projet de loi *Gender Pay Gap (Wage Transparency)*³ 2018. Ce projet n'a pas encore été publié mais il mettra en place une obligation de déclaration par les entreprises des différences salariales entre hommes et femmes et il conservera donc l'essentiel de l'esprit et du contenu du projet de loi du parti travailliste. L'organisation patronale principale, l'*Irish Business and Employers Confederation (IBEC)*, a fait valoir qu'exiger des études salariales représenterait une charge administrative pour les employeurs et pourrait avoir un impact négatif et injuste sur la réputation d'une entreprise, mais a noté que « si elle est mise en œuvre de façon adéquate, et conjointement avec d'autres mesures appropriées, la déclaration sur les écarts salariaux entre hommes et femmes pourrait être bénéfique et encourager des actions en faveur de l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail »⁴. L'IBEC et la confédération des syndicats, le Congrès irlandais des syndicats (Irish Congress of Trade Unions), ont entamé des discussions communes sur une proposition de méthodologie pour les déclarations des écarts salariaux entre hommes et femmes.

I - PROPOSITION DE LÉGISLATION SUR LA DURÉE DE TRAVAIL MINIMALE

Ces dernières années, les contrats zéro heure, également dénommés contrats « sur appel » ou « à la demande », ont fait l'actualité dans un certain nombre de pays dont le Royaume-Uni, la Finlande et la Nouvelle-Zélande. En Irlande aussi, les médias et les responsables des politiques publiques ont accordé une grande attention à la durée du travail, et en particulier aux situations de travailleurs ayant des horaires de travail très variables parce qu'ils ont des contrats ne garantissant pas les horaires, ou avec des horaires garantis très faibles. Les syndicats ont fait campagne pour un « travail décent » et il y a eu des conflits très médiatisés, en particulier dans le secteur de la distribution, sur la question de la durée de travail minimale.

En réponse, le gouvernement précédent a commandé une étude sur les contrats zéro heure pour lesquels les horaires ne sont pas garantis. L'étude publiée en 2015 a révélé qu'en Irlande, le type le plus fréquent de contrat zéro heure correspond à des contrats dits « selon les besoins », en vertu desquels un employeur fait appel à des personnes en fonction des besoins et ces personnes peuvent légalement accepter ou refuser la mission proposée⁵. Un autre type de contrat similaire est pratiqué : le contrat « hybride selon les besoins » qui garantit quelques heures aux travailleurs, par exemple 5 ou 15 heures par semaine et le reste des heures travaillées sont proposés « selon les besoins ». Ces deux types de contrats se sont avérés courants dans l'hôtellerie, la restauration, l'éducation et les soins de proximité⁶. Les personnes sous contrats zéro heure sont principalement confrontées aux problèmes suivants : horaires extrêmement variables d'une semaine à l'autre, faible sécurité du revenu et complexité de la gestion des engagements familiaux. De plus, les personnes concernées peuvent éprouver des difficultés à accéder aux prestations

3 NdT : Ecart salarial entre hommes et femmes (la transparence salariale).

4 IBEC (2017) *Measures to Address the Gender Pay Gap in Ireland*. Disponible sur www.ibec.ie

5 O'Sullivan, M., Turner, T., McMahon, J., Ryan, L., Lavelle, J., Murphy, C., O'Brien, M and Gunnigle, P. *A Study of the Prevalence of Zero Hours Contracts among Irish Employers and its Impact on Employees*. Dublin, Département du travail, de l'entreprise et de l'innovation, 2015.

6 *Ibid.*

sociales, car la nature variable de leurs horaires de travail peut les exclure du bénéfice de ces prestations. L'étude a également soulevé de sérieuses préoccupations concernant la situation d'emploi des personnes sous contrat « selon les besoins ». Il existe en particulier un argument selon lequel elles ne sont pas légalement qualifiées de salariés et n'ont donc pas accès à de nombreux droits tels que ceux en cas de licenciement et de chômage⁷. La raison pour laquelle les personnes sous contrats « selon les besoins » ne sont pas des salariés, c'est l'absence de réciprocité d'obligation, à savoir que l'employeur n'a aucune obligation de fournir du travail et que la personne n'a aucune obligation d'effectuer la mission. La réciprocité des obligations est un principe central des contrats de travail dans de nombreux pays. Les syndicats et les ONG représentant les femmes, les jeunes, les migrants et les chômeurs ont appelé le gouvernement irlandais à résoudre ces problèmes. Trois mesures législatives ont été proposées par le gouvernement et les partis d'opposition pour résoudre la question des heures non garanties. Le projet de loi *Employment (Miscellaneous Provisions)*⁸ 2017 du gouvernement est très probablement celui qui sera adopté.

Le gouvernement a déclaré que l'objectif du projet de loi est d'améliorer la sécurité et la prévisibilité des heures de travail pour les salariés sous contrats précaires avec des horaires variables⁹. L'objectif du projet est (1) de s'assurer que les salariés soient mieux informés de la nature et des modalités d'emploi, (2) d'interdire les contrats zéro heure dans la plupart des situations, (3) de réglementer les salaires minimums pour les salariés qui peuvent être appelés à travailler sans pour autant leur fournir de travail, (4) d'introduire une disposition pour les contrats « à plages horaires » et d'introduire des mesures anti-victimisation.

Pour ce qui est du premier point concernant l'information, les salariés ont actuellement droit à une déclaration des conditions d'emploi dans un délai de 2 mois après avoir pris leur poste. Le projet propose d'exiger des employeurs qu'ils informent les salariés de 5 conditions « centrales » dans un délai de 5 jours après la prise de poste, dont l'une correspond à ce que l'employeur considère comme une journée et une semaine de travail normale.

Concernant le deuxième point, le projet de loi prévoit que si un salarié est sous contrat « pour un nombre d'heures de travail garanti », le nombre d'heures concerné sera supérieur à zéro. Cependant, il existe des exceptions pour le travail occasionnel, le travail humanitaire à court terme et les services d'urgences.

Quant au troisième point, le projet de loi prévoit que si une personne est appelée à travailler mais qu'aucun travail ne lui est fourni, elle sera payée soit trois fois le salaire minimum national, soit trois fois le taux horaire minimum prévu dans les textes régissant des emplois spécifiques.

Avec le quatrième point, le projet de loi introduit un droit pour les salariés, dont le contrat ne reflète pas le nombre d'heures habituellement travaillées par semaine, à être placés sur une plage horaire de travail reflétant plus précisément les heures travaillées. Le Projet de loi propose quatre plages : 1-10 heures ; 11- 24 heures ; 25-34 heures ; et 35 heures et plus. Cela signifie, par exemple, que si un salarié est placé dans la première

7 *Ibid.*

8 NdT: Emploi (Dispositions diverses).

9 Department of Employment Affairs and Social Protection, 'Minister Doherty brings legislation that will improve the security and predictability of working hours for employees to Second Stage in the Dáil' 2018. <http://www.welfare.ie/en/pressoffice/Pages/pr150218.aspx>

plage, il aura droit à au moins une heure de travail par semaine, mais pourra être appelé à travailler jusqu'à dix heures. Si, sur une période de référence de 18 mois, un salarié est convaincu que son contrat ne reflète pas précisément les heures travaillées, il peut demander à être placé sur une plage horaire hebdomadaire correspondant à la réalité. L'employeur disposera de deux mois pour étudier la demande et placer le salarié dans le créneau horaire adéquat, et le projet de loi précise les situations dans lesquelles un employeur pourra refuser cette demande.

Alors que l'organisation patronale, IBEC, a critiqué le projet de loi lui reprochant d'être excessif, d'autres ont estimé qu'il n'était pas allé assez loin. Le projet a été critiqué par la Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité (IHREC), qui a indiqué pour l'essentiel que, les dispositions n'apportaient pas suffisamment de protection aux travailleurs vulnérables, que les amendes pour manquement n'étaient pas assez élevées pour être dissuasives, et que les contrats zéro heure pouvaient en fait continuer à exister en pratique¹⁰. Les syndicats ont aussi critiqué le projet de loi. SIPTU, le syndicat principal, a déclaré que les plages horaires prévues dans le projet de loi sont trop larges, que la période de référence de 18 mois est trop longue, et que le salaire minimum des salariés appelés à travailler sans recevoir de travail est trop faible¹¹. Certaines des dispositions clé du projet de loi excluent le travail occasionnel et, comme il y a actuellement peu d'indications dans la législation sur la définition du travail occasionnel, il sera demandé aux tribunaux et aux organismes étatiques de résolution des litiges d'apporter des indications sur ces différents points. En autorisant le travail occasionnel, les syndicats déclarent que le travail précaire se développera. Cela signifie aussi que le projet de loi ne s'attaque pas directement aux situations dans lesquelles les personnes sont sous contrats « selon les besoins » et que ces derniers continueront donc d'exister. Les projets de loi alternatifs proposés par les partis d'opposition de gauche sont allés plus loin que le projet de loi du gouvernement concernant les contrats « selon les besoins » et imposaient des obligations plus lourdes aux employeurs afin qu'ils fournissent davantage d'heures aux travailleurs. Le gouvernement est, rappelons-le, de centre-droit et il n'est donc pas surprenant que son projet de loi n'aille pas très loin.

10 IHREC, *Observations on the Employment (Miscellaneous Provisions) Bill 2017*, Dublin, 2018.

11 SIPTU, "Changes needed to precarious work Bill", *Liberty*, 2018, 17(1), p.1-2.

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 contrôleur 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

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	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

