

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



NICOLA GUNDT

UNIVERSITÉ DE MAASTRICHT

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

Au cours des six derniers mois, pour une fois, le droit du travail néerlandais n'a pas connu de grands changements, car il a fallu beaucoup de temps pour se mettre d'accord sur la composition du nouveau gouvernement. Cet article portera donc sur les projets à venir plutôt que sur des réformes actuelles. Deux domaines devraient prochainement connaître des modifications : le droit du licenciement, le congé parental et le congé paternité.

### I - DE NOUVELLES IDÉES SUR LA LOI SUR LES LICENCIEMENTS

La réforme de 2015 a introduit un système strict de sept motifs de licenciement. L'employeur doit pouvoir justifier pleinement un des motifs pour pouvoir licencier légalement un salarié. En outre, en cas de licenciement, l'employeur doit verser une indemnité appelée indemnité transitoire. Depuis cette réforme, les employeurs se sont plaints des sept motifs, beaucoup trop limités et demandent de pouvoir les combiner entre eux. Lors des négociations autour du nouveau gouvernement de coalition, il est apparu évident que des mesures devaient être prises sur le licenciement. Ainsi dans l'accord de coalition, figure l'acceptation des signataires de proposer une loi qui tienne compte des objections et des plaintes contre le système actuel<sup>1</sup>. En premier lieu, la future loi permettra, de nouveau, de combiner différents motifs de licenciement pour motiver un licenciement. Le principe est qu'un employeur ne peut pas et ne devrait pas continuer à employer un salarié qui ne donne pas satisfaction et qui ne peut pas s'entendre avec son employeur. Selon la loi actuelle, un de ces deux aspects doit être prouvé pour servir de motif de licenciement. Le nouveau gouvernement entend modifier cette situation. Il doit être possible de combiner les motifs si le juge estime que la relation de travail ne peut pas être poursuivie, y compris si aucun des deux motifs n'est suffisamment établi en soi. D'après le gouvernement, cet assouplissement sera compensé par une indemnité supplémentaire pouvant aller jusqu'à la moitié du montant de l'indemnité transitoire qui restera due. En substance, l'employeur aura plus de facilités pour motiver le licenciement mais devra verser au salarié une contrepartie en échange de cet assouplissement. Vu de l'extérieur, il s'agit d'une étrange décision. Après tout, soit le législateur estime qu'un licenciement fondé sur deux motifs à moitié remplis, mais se renforçant l'un l'autre, suffit à justifier un licenciement, auquel cas verser une indemnité plus élevée est un choix politique pour le moins intéressant. Soit le législateur estime que deux motifs de licenciement à moitié remplis ne correspondent pas à un motif complet, auquel cas le licenciement n'est pas un choix politique possible. Toutefois, le fait de choisir et d'accepter deux motifs à moitié remplis et une indemnité supplémentaire place cette nouvelle forme de licenciement sous le signe du compromis.

1 *Regeerakkoord* 2017, Para 2.1.

L'indemnité transitoire elle-même est aussi sur le point de subir des changements s'agissant de l'indemnité à verser en cas de cessation de la relation de travail en raison d'une maladie de longue durée (plus de 104 semaines) ou en cas de licenciement pour motif économique<sup>2</sup>. L'indemnité transitoire a un double objectif : compenser la perte d'emploi et offrir des possibilités et des moyens de réinsertion et de recherche d'un nouvel emploi<sup>3</sup>. Lorsque le salarié est licencié après deux ans de maladie parce que la réintégration n'est pas possible pour l'employeur, cette compensation est considérée comme injuste. En effet, l'employeur a déjà engagé beaucoup de frais en versant au salarié son salaire pendant deux ans et aussi, probablement, en lui finançant une partie du processus de réinsertion ou de reconversion. De plus, la période d'inactivité de deux ans est également incluse dans la période durant laquelle l'indemnité est due. Par conséquent, le gouvernement a examiné différentes possibilités pour surmonter ces problèmes. La première option consistait à exempter les employeurs de l'obligation de verser l'indemnité transitoire. Mais cette option a rapidement été écartée, car, aux yeux du législateur, elle était contraire aux objectifs de l'indemnité<sup>4</sup>. Après tout, même une personne qui, après deux ans de maladie ou d'invalidité prolongée, perçoit une prestation d'invalidité (*invalidity benefit*) peut avoir la possibilité de trouver un nouvel emploi différent, auquel cas l'indemnisation pourrait s'avérer utile. Cela est particulièrement vrai pour les salariés qui ne bénéficient que de prestations d'invalidité partielle. Cependant, selon le législateur, même les salariés qui jouissent d'une prestation d'invalidité totale peuvent aussi bénéficier de l'indemnité transitoire<sup>5</sup>. En outre, l'exclusion totale du droit à une indemnité transitoire pour les salariés dans l'incapacité de travailler pendant deux ans est incompatible avec la législation néerlandaise sur l'égalité de traitement des personnes handicapées et des malades chroniques<sup>6</sup>. Selon la proposition, l'employeur devra continuer à verser l'indemnité et essayer de réinsérer le salarié, sachant que les frais engagés seront remboursés et donc compensés. L'indemnité sera versée par les caisses du chômage qui augmenteront les cotisations de 0,1 % afin de disposer des fonds nécessaires<sup>7</sup>.

La proposition de réforme de l'indemnité transitoire comprend également l'idée de modifier les lois applicables en cas de licenciement économique. Selon le législateur, les lois actuelles sont considérées comme injustes et trop lourdes pour les employeurs, qui sont déjà en prise avec des difficultés économiques. Actuellement, la loi admet que des mesures équivalentes à l'indemnité transitoire, dont la valeur doit être au moins égale à l'indemnité transitoire, puissent être prévues par convention collective de travail; les conventions collectives ne peuvent donc pas stipuler des mesures visant à en réduire les coûts<sup>8</sup>. En vertu des propositions de lois, l'indemnité transitoire ne sera pas due en cas de licenciement économique si l'employeur a conclu une convention collective, avec un ou plusieurs syndicats, qui prévoit des mesures visant à prévenir ou à réduire les périodes de chômage, quelle que soit la valeur monétaire de ces mesures. L'essentiel est que les mesures conventionnelles doivent offrir de réelles perspectives de prévention ou de réduction du

2 *Kamerstukken II*, 2016/17, 34699, nr 3.

3 *Kamerstukken II*, 2013/14, 33818, nr 3.

4 *Kamerstukken II*, 2016/17, 34699, nr 3.

5 *Ibidem*.

6 *Ibidem*, p. 3.

7 *Ibidem*, p. 8.

8 Art. 7:673b BW.

chômage<sup>9</sup>. Ces mesures peuvent être assorties d'une indemnisation financière. Si la totalité de l'indemnité doit être versée en numéraire, en général, le montant devra être égal à l'indemnité légale. Toutefois, dans le cadre de la proposition, des indemnités plus faibles sont envisageable notamment si la situation économique de l'entreprise est si grave que cela ne lui permet pas de verser ces indemnités, ou si les parties à la convention collective conviennent d'utiliser les fonds disponibles pour d'autres mesures comme les programmes de reconversion ou des mesures similaires<sup>10</sup>. À notre avis, cette proposition est périlleuse. Même si elle se limite au licenciement économique, elle semble sujette aux abus, car, par exemple, renforcer le pouvoir concurrentiel de l'entreprise peut aussi constituer un motif économique. En outre, il est intéressant de noter que le législateur opte pour une voie qui existe déjà, l'exonération par convention collective, mais qui, jusqu'à présent, n'a presque jamais été utilisée. Il existe déjà une disposition beaucoup plus facile à appliquer mais elle n'est pas largement utilisée. C'est pourquoi, à notre sens, une disposition plus compliquée, moins favorable, qui rejettera la faute sur les syndicats d'avoir détérioré les conditions de travail, n'a pas plus de chances d'être utilisée.

## II - L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Le second domaine dans lequel des réformes sont évoquées concerne l'équilibre entre le travail et la vie privée des parents qui travaillent. Depuis 2016, le congé parental, le congé paternité et le congé de naissance ont fait l'objet de plusieurs projets d'amendements, mais récemment, une nouvelle proposition sur la prolongation du congé en cas de naissance (*Wet invoering extra geboorteverlof, WIEG*) a donné lieu à une consultation publique sur Internet<sup>11</sup>. La proposition du Parlement n'indique pas clairement s'il existe ou non un lien entre le socle des droits sociaux et les efforts visant à concilier vie professionnelle et vie privée. On ne trouve aucune trace d'un éventuel lien dans les « travaux préliminaires » du Conseil économique et social (*Sociaal Economische Raad, SER*) chargé d'émettre des recommandations.

En révisant les lois sur le congé, le Conseil souhaite atteindre trois objectifs: une plus grande participation des femmes à l'emploi, de meilleures possibilités de concilier travail rémunéré et garde d'enfants ainsi que davantage de flexibilité des modèles de temps de travail<sup>12</sup>. En ce qui concerne les besoins de l'enfant, le Conseil souligne que le congé permet d'assurer la continuité et la stabilité de la garde, toutes deux étant de grande importance. Enfin, les pères auront davantage la possibilité de s'impliquer, dès le début, dans la garde de l'enfant et les tâches ménagères, rendant ainsi la répartition plus équitable. Les possibilités de congé pendant la première année de vie de l'enfant devraient donc être élargies et les lois en vigueur (congé de naissance, congé paternel, congé parental) simplifiées<sup>13</sup>. Toutefois, les futures lois ne devraient pas entraîner de charges (financières) supplémentaires pour les employeurs. L'idée est de créer un système unifié de congé, qui ne puisse pas être transféré d'un parent à l'autre et qui corresponde au congé actuel plafonné à 26 semaines. Le ministre des Affaires sociales n'a cependant pas

9 *Kamerstukken II*, 2016/17, 34699, nr 3.

10 *Ibidem*, p. 10.

11 *Concept wetsvoorstel WIEG*, 19 februari 2018.

12 Recommandation du SER *Optimalisering verlof na geboorte kind*, advies 2018/1, 16 februari 2018.

13 *Ibidem*.



retenu la proposition. Sa proposition prolonge les périodes de congé après la naissance et pendant les premières années de vie du bébé. L'objectif est de renforcer le lien entre le bébé et le parent et de permettre, dès le début, une répartition plus équitable des tâches ménagères<sup>14</sup>. En premier lieu, la proposition prolonge le congé de naissance rémunéré pour le partenaire de la mère actuellement de deux jours à l'équivalent horaire d'une semaine de travail. De plus, le partenaire a droit à cinq semaines de congé sans solde au cours des six premiers mois de la vie du bébé. Toutefois, pendant ce congé, les prestations sont accordées jusqu'à concurrence de 70 % du taux de rémunération journalier maximal assuré. Le législateur entend rendre le congé du partenaire plus égal à celui de la mère, renforçant ainsi la présence de la mère sur le marché du travail<sup>15</sup>. Par ailleurs, les partenaires veulent de plus en plus participer dès le début à l'éducation de l'enfant et souhaitent répartir plus équitablement les tâches ménagères. Le fait de reléguer au second plan l'emploi rémunéré, pendant un certain temps, aide à trouver ce nouvel équilibre<sup>16</sup>. Le congé peut être pris à temps plein ou partiel, si l'employeur accepte cette dernière possibilité. En outre, les deux parents ont droit à un congé parental de 26 semaines, qui n'est toutefois pas rémunéré, à moins que l'employeur en convienne autrement.

En conclusion, le droit néerlandais n'a pas connu de grands changements, en raison de la prolongation des pourparlers de la coalition et de l'impossibilité pour le gouvernement sortant de légiférer sur des questions controversées. Cependant, les idées ont mûri entre-temps et un certain nombre de propositions sont maintenant à l'agenda dans les Chambres du Parlement. Les deux réformes analysées ci-dessus auront, si elles sont adoptées, des conséquences sur l'avenir du droit du travail néerlandais, car elles touchent à la rupture des contrats de travail et à la manière de trouver un équilibre entre l'intérêt de l'employeur de disposer facilement d'une main-d'œuvre et l'intérêt des salariés d'avoir du temps en cas de changements importants et décisifs dans leur vie privée. En ce sens, les changements s'inscrivent dans la lignée – et dans le cas du licenciement, partiellement à contrecourant – des réformes des deux dernières années, à commencer par la loi sur l'emploi et la sécurité ainsi que la loi sur le travail sans limite de temps et de lieu.

---

14 Cela été déjà prévu dans les précédentes ébauches, *Kamerstukken II*, 2016/17, 34617, nr. 3 p. 1.

15 *Concept wetsvoorstel WIEG*, 19 februari 7.

16 *Ibidem*, p. 8.

# 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<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)

## 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

