

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



MATEUSZ GAJDA

UNIVERSITÉ DE ŁÓDŹ

I - INTRODUCTION DE L'INTERDICTION D'OUVERTURE DES COMMERCES LE DIMANCHE

Le 1^{er} mars 2018, la loi du 10 janvier 2018 sur la limitation de l'ouverture des commerces le dimanche et les jours fériés, ainsi que certains autres jours¹ est entrée en vigueur. L'objectif de la nouvelle réglementation est de libérer les salariés des commerces de l'obligation de travailler le dimanche et les jours fériés, ainsi que le 24 décembre et le samedi suivant le premier jour des vacances de Pâques. Ces dispositions nouvelles restreignent également la possibilité de confier un travail aux salariés d'établissements commerciaux après le 24 décembre au-delà de 14h et le samedi précédant le premier jour des vacances de Pâques. Il faut noter que les salariés conservent le droit à la rémunération des heures non ouvrées en raison de la réduction des heures de travail sur ces deux journées.

La nouvelle loi n'est pas la première à apporter des restrictions au travail du dimanche et des jours fériés. Selon le Code du travail polonais, le dimanche et les jours fériés sont, en principe, reconnus comme des jours de congé statutaires. Ces jours-là, le travail n'est autorisé que dans un nombre limité de situations. Par exemple, lorsque le travail d'un salarié implique la protection des biens ou des personnes, ou lorsqu'il est nécessaire d'effectuer une opération de sauvetage pour protéger la vie ou la santé humaine, les biens ou l'environnement. En pratique, les employeurs justifient souvent le travail du dimanche et des jours fériés par le fait que les salariés travaillent par équipes ou effectuent des prestations de services qui sont nécessaires en raison de leur utilité à la société et aux besoins quotidiens du grand public, en particulier dans les hôtels, les centres médicaux, les stations-service, etc.

L'interdiction d'ouverture des commerces le dimanche n'est pas totale - les nouvelles dispositions comprennent un certain nombre d'exceptions. L'ouverture des commerces est autorisée certains dimanches au cours de l'année calendaire, comme les deux dimanches avant le premier jour des vacances de Noël, le dimanche avant le premier jour des vacances de Pâques, et le dernier dimanche de janvier, avril, juin et août. La loi contient également une période transitoire qui limite les interdictions pendant les deux premières années d'application. En 2018, l'ouverture des commerces est autorisée le premier et le dernier dimanche de chaque mois, alors qu'en 2019 elle ne sera autorisée qu'un dimanche par mois. À partir de 2020, l'interdiction entrera pleinement en vigueur et l'ouverture des commerces ne sera possible que sept dimanches par an, à savoir les deux dimanches avant le premier jour des vacances de Noël, celui avant le premier jour des vacances de Pâques, et le dernier dimanche de janvier, avril, juin et août.

1 *Journal Officiel* de la République de Pologne de 2018, point 305.

La nouvelle loi comprend aussi une liste d'exemptions liées à des activités économiques. En particulier, l'interdiction ne s'applique pas dans les établissements suivants: stations-service, pharmacies, magasins en ligne et plateformes Internet, services funéraires, établissements commerciaux dont l'activité principale est la fleuristerie ou la vente de souvenirs, bureaux de poste, établissements commerciaux dont l'activité principale est la vente de journaux, de tickets de transport public, de tabac et produits dérivés, de tickets de loterie et les points de vente commerciaux dans lesquels les transactions sont effectuées par le propriétaire du commerce en personne.

Il est important de noter que les nouvelles dispositions s'appliquent non seulement aux salariés engagés en vertu des contrats de travail, mais également aux entrepreneurs qui exercent leurs activités en vertu de contrats de mandat ou de contrats de prestation de services. Cette solution a pour but d'éviter que les employeurs ne contournent les nouvelles dispositions en recrutant des personnes avec des contrats de droit civil plutôt qu'avec des contrats de travail. Les amendes pour non-conformité à la nouvelle loi vont de 1 000 PLN (environ 250 euros) à 100 000 PLN (environ 25 000 euros) ; un nouveau type de délit a également été introduit dans le Code pénal polonais en vertu duquel quiconque viole les dispositions de façon répétée ou dans l'intention de nuire, peut faire l'objet d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement.

Tout en étant globalement favorable aux salariés, l'interdiction d'ouverture des commerces soulève de nombreuses questions et doutes. Afin de garantir la continuité des services, certaines entreprises envisagent de mettre en place une équipe supplémentaire qui pourrait commencer à travailler le lundi à minuit, ce qui n'est pas interdit en pratique par la loi. Cela permettrait de donner satisfaction aux clients de l'entreprise, tout en augmentant les coûts pour l'employeur ainsi que le risque de démission des salariés ne voulant pas travailler de nuit. Les nouvelles dispositions sont également remises en question par les inspecteurs du travail polonais qui, pour vérifier que les entreprises respectent la nouvelle législation, auront l'obligation d'effectuer des inspections en masse les samedis et autres jours fériés, ce qui est contraire aux règles régissant le temps de travail des inspecteurs du travail selon lesquelles² les agents de l'inspection nationale du travail ne peuvent être obligés de travailler les samedis et jours fériés que dans des circonstances extraordinaires. Il semble en effet nécessaire pour que l'interdiction soit effective de mettre en œuvre des contrôles en masse dans les entreprises qui avaient des activités habituellement les dimanches et jours fériés avant l'introduction des nouvelles dispositions, ce qui exige de modifier considérablement les conditions d'emploi des inspecteurs du travail. De plus, le catalogue des exemptions donne de sérieuses raisons de craindre que l'interdiction ne soit trop élargie et ne laisse des marges d'interprétation dans certains cas, qui pourraient être réglées au bénéfice des entreprises. En outre, il semblerait que l'introduction de nouvelles dispositions aura un impact considérable sur le développement des commerces en ligne, qui sont pour leur part exemptés de l'interdiction, ce qui va limiter l'impact de l'interdiction.

2 Art. 58 point 3 de la loi du 13 avril 2007 sur l'inspection nationale du travail, *Journal Officiel* de 2017, point 786.

II - NOUVELLES RÈGLES SUR LA CONSERVATION DES DOSSIERS DU PERSONNEL

Le 10 janvier 2018, le *Sejm* (la chambre basse du Parlement polonais) a adopté la Loi modifiant la loi sur la réduction de la période de conservation des dossiers des salariés et leur numérisation³. Deux modifications significatives ont été apportées aux dispositions réglementant la conservation des dossiers des salariés qui sont principalement justifiées par les besoins commerciaux des employeurs.

Tout d'abord, les employeurs auront le droit de conserver les dossiers du personnel sous format électronique plutôt que sous format papier, alors qu'à ce jour, les employeurs ont l'obligation de conserver les dossiers du personnel sous format papier - le format électronique n'étant qu'un format facultatif/et/ou supplémentaire pour la conservation des documents. En vertu de la nouvelle législation, le format électronique constituera un des formats autorisés pour la conservation des dossiers du personnel. Cependant, en même temps, il n'est pas autorisé de combiner les deux méthodes de conservation, à savoir certains documents sous format électronique et d'autres sous format papier.

Les employeurs qui souhaitent passer à un support de conservation électronique des documents liés à l'emploi auront l'obligation d'effectuer une copie numérique de la version papier des dossiers du personnel, puis d'en certifier l'authenticité, par exemple par signature électronique authentifiée. Le changement de support de conservation des documents liés à l'emploi nécessite d'en informer les salariés ainsi que de leur donner la possibilité de recevoir les documents sous le précédent format dans un délai de 30 jours à partir du jour où cette information leur a été transmise.

Les nouvelles dispositions réduisent également la période de conservation obligatoire des dossiers du personnel. À ce jour, cette période est en principe de 50 ans après la fin de la relation de travail. La durée de cette période est principalement justifiée par le fait que les dossiers des salariés constituent une preuve importante pour les organismes de Sécurité Sociale dans la perspective de déterminer le montant des pensions de retraite à verser. Les nouvelles dispositions réduiront la période de conservation des dossiers du personnel de 50 ans à 10 ans après la cessation de la relation de travail. Il est important de noter que la réduction de la période de conservation obligatoire ne sera applicable qu'après le 1^{er} janvier 2019. Concernant les salariés engagés avant le 1^{er} janvier 2019, la réduction de la période obligatoire à 10 ans sera possible de façon limitée. Les dispositions distinguent deux situations :

1. Dans le cas des salariés recrutés entre le 1^{er} janvier 1999 et le 31 décembre 2018, pour pouvoir réduire la période, l'employeur a l'obligation de transmettre un rapport spécial aux organismes de Sécurité Sociale. La soumission du rapport réduira la période obligatoire de 50 ans à 10 ans, décomptés à partir de la fin de l'année calendaire d'envoi du rapport.

2. Dans le cas des salariés recrutés jusqu'au 31 décembre 1998, l'employeur aura l'obligation de conserver leur dossier en vertu des dispositions actuelles, à savoir 50 ans après la fin de l'activité.

³ *Journal Officiel* de 2018, point 357.

Il est important de noter que les nouvelles dispositions introduisent des exceptions à la période générale de conservation des dossiers du personnel. En particulier, les employeurs ont l'obligation de conserver les documents d'emploi pendant la période la plus longue si ces documents constituent des preuves utilisables dans le cadre de procédures. Si l'employeur est parti aux dites procédures, il a l'obligation de conserver les documents jusqu'à leur clôture. Dans le cas où l'employeur ne reçoit que les informations au sujet de l'ouverture des procédures, la période obligatoire de conservation des documents liés à l'emploi sera prolongée de 12 mois au maximum - après écoulement de la période, l'employeur aura l'obligation d'informer le salarié de la possibilité de recevoir les documents dans un délai de 30 jours à partir de la réception de l'information ; si le salarié ne prend pas possession des documents, ils seront détruits.

Le DROIT OUVRIER

DROIT DU TRAVAIL - PRUD'HOMIE - SÉCURITÉ SOCIALE

Sommaire

DOCTRINE

Hervé Guichaoua : Le certificat de détachement frauduleux devient-il un obstacle à la lutte contre le travail dissimulé et le dumping social du fait des entreprises étrangères ? (acte 2)

à propos des ordonnances *Macron*

Isabelle Meyrat : Droit du travail et droits des travailleurs : le grand désarmement.

JURISPRUDENCE

Voir notamment

Transformation du Bureau de conciliation et d'orientation en Bureau de jugement restreint : étude des premières décisions

Conseil de prud'hommes de Bobigny (BJ restreint) 13 juillet 2017 ;

Conseil de prud'hommes de Nîmes (BJ restreint) 23 février 2017 ;

Conseil de prud'hommes de Longjumeau (départage) 27 octobre 2017 –

Note Fabienne Le Souder (p. 218)

Caractérisation de la discrimination en cas de facteurs multiples et détermination du préjudice retraite spécifique des femmes à travers le cas de la première femme contrôleuse de la SNCF

Cour d'appel d'Aix-en-Provence 20 octobre 2017 - Note Emmanuelle Boussard-Verrecchia (p. 222)

Reconnaissance du co-emploi après l'arrêt *Molex* : plus difficile mais pas impossible

Cour d'appel de Douai (Ch. Soc.) 29 septembre 2017 - Note Paul Beausillon (p. 234)

CHRONIQUES JURISPRUDENTIELLES

Droit social international et européen sous la responsabilité de Alexandre Charbonneau, Konstantina Chatzilaou, Valérie Lacoste-Mary, Emmanuelle Lafuma, Jérôme Porta.



REVUE JURIDIQUE DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

263, RUE DE PARIS, 93516 MONTREUIL CEDEX - www.cgt.fr



Les manuscrits soumis pour publication dans la *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1^{er} juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1^{er} février** (pour le premier numéro) et avant le **1^{er} septembre** (pour le troisième numéro).

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

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

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



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme Sandrine LAVIOLETTE

Université de Bordeaux

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

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

sandrine.laviolette@u-bordeaux.fr

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

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

MANUSCRITS

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

Les textes devront comporter :

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

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

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

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

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



NOTES ET RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

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

Leur présentation sera la suivante :

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

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



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

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

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

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

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

6. The deadline for submission is **March 31st, 2018**. Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at Frank.Hendrickx@kuleuven.be.

Prior Recipients of the Marco Biagi Award

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

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

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

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

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

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

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

2 0 1 8

73-1

HIVER WINTER

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

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

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

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

SYMPOSIUM

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

A Renewed Approach to Human
Resource Management (HRM)

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

ARTICLES

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

FRANÇOIS PICHAULT, NADÈGE LORQUET ET JEAN-FRANÇOIS ORIANNE

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

OLGA LELEBINA AND SÉBASTIEN GAND

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

LUDIVINE ADLA ET VIRGINIE GALLEGRO-ROQUELAURE

HORS-THÈME/OTHER ISSUES

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

SÉBASTIEN BRUÈRE, MARIE BELLEMARE AND SANDRINE CAROLY

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

EMNA GARA BACH OUERDIAN, ADNANE MALEK ET NAJWA DALI

Expedited Arbitration:
A Study of Outcomes and Duration

SHANNON R. WEBB AND TERRY H. WAGAR

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

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

RI/IR EN LIGNE

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

www.erudit.org/revue/ri

Pour abonnement institutionnel,
contacter Érudit.

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

www.riir.ulaval.ca

RI/IR ONLINE

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

www.erudit.org/revue/ri

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

Visit our website for Notes to
contributors or to subscribe:

www.riir.ulaval.ca

RELATIONS INDUSTRIELLES INDUSTRIAL RELATIONS

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

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468

COURRIEL / E-MAIL :
relat.ind@rilt.ulaval.ca

www.riir.ulaval.ca

TARIFS 2019

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

PAR AN

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

COMPTRASEC
UMR CNRS 5114

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

Nom/Name/Nombre

Adresse/Address/Direcció

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

Pays/Country/Pais

① / @

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

MODE DE RÈGLEMENT/MODE DE PAYMENT/FORMA DE PAGO

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

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

NB : Le paiement en ligne est à privilégier

Online payment is preferred / El pago en linea se prefiere

Date Signature

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

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



ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE



Dépôt légal : Mai 2018

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

