

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



STANI ONDZE

UNIVERSITÉ MARIEN NGOUABI

## LÉGALITÉ ET LÉGITIMITÉ DU DROIT DE GRÈVE AU CONGO-BRAZZAVILLE

Le syndicalisme congolais en particulier et africain en général après un mouvement dynamique lors de l'accession des États africains colonisés à l'indépendance et de l'avènement de la démocratie<sup>1</sup> a connu un essoufflement qui s'observe en vérité dans toute la société civile. L'affaiblissement du droit de grève vient des pratiques déployées par les politiques comme la trêve sociale<sup>2</sup> qui ne valorisent ni la liberté syndicale<sup>3</sup> ni la démocratie sociale<sup>4</sup>. Cependant, la crise économique et financière que traverse la Communauté économique et monétaire d'Afrique centrale (CEMAC)<sup>5</sup> donne une nouvelle dynamique au syndicalisme car les mouvements de grève se multiplient<sup>6</sup>. Dans cette optique, la grève des travailleurs de l'Université Marien Ngouabi qui a été suspendue à la fin du mois de décembre 2017, après quatre mois de cessation de travail<sup>7</sup>, est caractéristique de ce dynamisme. Néanmoins, l'action syndicale au Congo suscite souvent des interrogations fortes sur la légalité et la légitimité des grèves en raison de leur impact sur l'économie et la société. Le droit de grève constitue donc une actualité qui mérite d'être analysée.

La légalité du droit de grève n'est pas contestable en République du Congo, mais c'est un droit qui n'est pas absolu. En effet, le droit de grève a été constitutionnalisé avec les libertés syndicales<sup>8</sup>, auquel il s'attache car la grève est souvent déclenchée à l'initiative des

- 1 Cf. *Réflexion de la confédération syndicale congolaise sur le projet de loi portant abaissement de l'âge de la retraite à 50 ans et mesures alternatives*, Brazzaville, CSC, 1990 ; J.-P. Thystère-Tchicaya, *Itinéraire d'un Africain vers la démocratie*, Ed. du Tricome, Genève, 1992, pp. 29, 87 et 120 ; R. Bazenguissa-Ganga, *Les voies du politique au Congo, Essai de sociologie historique*, Karthala, 1997, p. 37-39, 91, 353 et s.
- 2 Cf. R. Ngoma Tsasa, « Congo-Brazzaville : Trêve Sociale illimitée et Misère Accélérée vers le Chemin d'Avenir », *AGORA VOX, Le média citoyen*, 27 janvier 2010, consulté le 13 février 2018.
- 3 Cf. Déclaration de Philadelphie du 10 mai 1944, l, b) ; Convention de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (n° 87) adoptée le 9 juillet 1948, entrée en vigueur le 4 juillet 1950, art. 2 et suivants.
- 4 Cf. Démocratie sociale : démocratisation des relations sociales et nouveaux droits des salariés, *Mouvements* 2001/5, n° 18, pp. 87-92 ; R. Castel, « Démocratie sociale », in I. Casillo, R. Barbier, L. Blondiaux, R. Lefebvre, C. Neveu et D. Salles (dir.), *Dictionnaire critique et interdisciplinaire de la participation*, Paris, GIS Démocratie et participation, 2013.
- 5 S. Ondze, « La protection sociale complémentaire congolaise - Actualité juridique internationale de la République du Congo », *RDCTSS*, 2017/1, pp. 126-129.
- 6 Au Congo, les travailleurs du Centre Hospitalier universitaire de Brazzaville (CHU-B), de la Société nationale d'électricité (SNE), de la société nationale de distribution d'eau (SNDE), de la société des transports publics urbains (STPU), de la société de nettoyage de rues Averde, de la Mairie de Brazzaville ont déclenché des grèves au cours de l'année 2017.
- 7 Du 1<sup>er</sup> septembre au 31 décembre 2017.
- 8 Const., 25 oct. 2015, art. 32 ; S. Ondze, « La constitutionnalisation du droit du travail congolais - Actualité juridique internationale de la République du Congo », *RDCTSS* 2016/2, p. 163.

syndicats. Le Code du travail prescrit également le droit syndical<sup>9</sup> et le droit de grève<sup>10</sup>. La grève est constituée par « tout arrêt concerté et collectif de travail en vue de faire aboutir des revendications professionnelles déjà déterminées dans un cahier de revendications et non satisfaites par l'employeur soit par échec de procédures de négociation, de conciliation, d'arbitrage et de recommandation, soit par refus de négocier opposé par l'employeur »<sup>11</sup>. L'arrêt total du travail permet ainsi de priver de la qualification de grève les mouvements appelés grève perlée<sup>12</sup>, grève du zèle et grève à rebours qui ne sont que des ralentissements volontaires du travail<sup>13</sup>. La qualification de grève n'étant également réservée qu'aux cessations du travail concertées parce que la grève est un droit individuel qui s'exerce collectivement, un salarié ne peut l'exercer seul, même s'il a le droit de participer à un mouvement de grève seul dans son entreprise<sup>14</sup>. La grève ayant également pour objectif la défense des intérêts collectifs et professionnels des salariés, elle est illicite et abusive lorsqu'elle sert les intérêts politiques<sup>15</sup>, religieux ou culturels.

Toutefois, la légalité d'une grève n'exclut pas qu'un salarié soit licencié sur le fondement d'une faute lourde<sup>16</sup>. Le droit de grève s'inscrivant en effet dans le cadre des revendications indiquées dans le cahier de charges<sup>17</sup>, les comportements collectifs délictueux sont sanctionnés<sup>18</sup>. La responsabilité du syndicat qui déclenche la grève peut également être engagée en cas de faute<sup>19</sup>. L'employeur peut ainsi dans certaines conditions décider de la fermeture totale ou partielle de l'entreprise<sup>20</sup> afin de répondre à la grève ou à sa menace<sup>21</sup>.

La grève a pour effet de suspendre le contrat de travail du gréviste<sup>22</sup> qui peut être remplacé<sup>23</sup> par l'employeur qui n'est plus en principe tenu de lui verser un salaire, même si les conventions collectives accordent parfois le bénéfice du salaire ou une partie du salaire aux salariés grévistes. Les travailleurs non-grévistes sont en principe tenus de travailler car leur liberté de travail doit être garantie<sup>24</sup>. En réalité, les travailleurs grévistes ne doivent pas

9 « Les personnes exerçant la même profession, les métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, ou la même profession libérale, peuvent constituer librement un syndicat professionnel. Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de la profession » (C. trav., art. 185 ; art. 186 et suivants).

10 C. trav., art. 248-2.

11 C. trav., art. 248-2 ; S. Ondze, « L'étude abrégée de l'histoire du droit du travail congolais », *Revue Congolaise de droit et des affaires*, n° 27, 2017, pp. 30-31.

12 C. trav., art. 248-6 et 248-11.

13 S. Ondze, *préc.*, pp. 30-31.

14 S. Ondze, *préc.*, pp. 30-31.

15 C. trav., art. 248-4 ; Cass. ch. Mixte, 10 avril 1998, *Front national de la police*, Bull, n° 2, Dalloz, 1998, p. 398, note A. Jeammaud.

16 C. trav., art. 248-5 et 248-11 ; 41 et 176.

17 C. trav., art. 248-2 et 242

18 C. trav., art. 248-11 ; Trib. Trav. Brazzaville, 20 août 1992, TPOM 845, p. 179.

19 Pierre Ngaka, *Le droit du travail au Congo-Brazzaville*, Paris, L'Harmattan, 2006, p. 299.

20 C'est le lock-out (C. trav., art. 249).

21 C. trav., art. 249-3 et 4.

22 C. trav., art. 248-4.

23 C. trav., art. 32-2 et 257.

24 Const. cong., article 30 ; C. trav., article 47-13.

violer cette liberté de travailler des non-grévistes. Mais le droit de grève et la liberté du travail étant concurrentiels, ils rentrent souvent en conflit. C'est pourquoi surgissent une tendance à la limitation du champ d'application du droit de grève et des questions sur sa légitimité.

Le droit de grève n'est cependant pas absolu en République du Congo parce qu'en vertu de la Constitution, les « magistrats » et les « agents de la force publique » en sont privés<sup>25</sup>. Mais, à l'opposé du Bénin où le retrait du droit de grève<sup>26</sup> qui a été constitutionalisé<sup>27</sup> est en train de créer des tensions sociales<sup>28</sup>, l'exclusion au Congo des magistrats et des agents de la force publique du droit de grève est passée inaperçue. Au Bénin, la Cour constitutionnelle a toutefois tranché en faveur d'un droit de grève absolu<sup>29</sup>. En vérité, le silence observé au Congo est certainement dû au dynamisme limité de la société civile et à la place réservée à la démocratie sociale. Le refus d'accorder le droit de grève à certains travailleurs est souvent jugé conforme aux principes fondamentaux de l'Organisation internationale du travail (OIT) dont la Convention n° 87 relative à la liberté syndicale et à la protection du droit syndical<sup>30</sup> qui ne se réfère pas explicitement au droit de grève. Celui-ci ne serait donc pas lié à la liberté syndicale. Or cet argumentaire est contestable car le droit de grève n'est en réalité qu'une composante du droit syndical<sup>31</sup>. De plus, la Convention n° 87 de l'OIT en se référant clairement à la Déclaration de Philadelphie<sup>32</sup> qui proclame que « la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu »<sup>33</sup>, reconnaît la possibilité pour les travailleurs regroupés en syndicat de s'exprimer à travers la grève qui n'est rien d'autre qu'une manifestation extériorisée de l'action syndicale.

Quant à la légitimité de la grève critiquée pour les perturbations qu'elle crée dans le fonctionnement des entreprises ou de la société, l'obligation d'assurer un service minimum invite à minimiser ces critiques. Le droit congolais n'imposant pas clairement un service minimum dans toutes les entreprises ou établissements et en toutes circonstances, le déclenchement d'une grève est l'occasion de toutes les spéculations sur ce sujet.

---

25 Const. cong., article 32.

26 Loi du 28 décembre 2017 portant retrait du droit de grève aux magistrats, aux agents de santé et de sécurité ; Loi du 3 janvier 2018 portant statut de la magistrature.

27 Constitution béninoise du 11 décembre 1990, art. 31 ; Cour constitutionnelle du Bénin, déc. DCC 06-034, avril 2006 ; déc. DCC 11-065, 30 septembre 201 (le droit de grève bien que fondamental n'est pas absolu).

28 R. Patinvoh, « Retrait du droit de grève au Bénin : Djogbénoù évoque une jurisprudence de la Cour constitutionnelle », 4 janv. 2018, consulté le 8 févr. 2018.

29 Cour const., DCC 11-065, 2017 ; M. Vallerey, « Droit de grève au Bénin : la Cour constitutionnelle a tranché », *TV5 Monde Info*, 18 janv. 2018, consulté le 8 févr. 2018).

30 Adoptée le 9 juillet 1948 et entrée en vigueur le 4 juillet 1950.

31 N. Mzid, « L'insertion des droits fondamentaux dans la nouvelle Constitution Tunisienne : une effectivité à l'épreuve », *RDCTSS*, 2015/1, p. 81.

32 Du 10 mai 1944, I, b) ; A. Supiot, *L'esprit de Philadelphie, La justice sociale face au marché total*, Seuil, 2010, p. 9 et s.

33 Convention n° 87, OIT, Préambule, 2<sup>e</sup> considérant.



En effet, le Code du travail ne prévoit de service minimum que dans le service public « pour la sauvegarde de l'intérêt général »<sup>34</sup>. L'obligation d'exécuter un service minimum incombe ainsi aux établissements publics administratifs<sup>35</sup> qui sont soumis au régime de droit public tels que le CHU-B. En revanche, les établissements publics industriels et commerciaux<sup>36</sup>, comme le Chemin de fer Congo Océan (CFCO), la SNE et la SNDE qui relèvent du droit privé, ne devraient pas se soumettre à l'obligation du service minimum. En réalité, l'obligation de respecter le service minimum devrait se limiter aux institutions administratives pour lesquelles le statut général de la fonction publique s'applique, car l'article 2 de ce statut exclut de son application les établissements publics qui n'ont pas une nature administrative<sup>37</sup>. Cette exclusion a pour effet d'induire que les services accomplis par les établissements publics industriels et commerciaux ne sont pas des services publics essentiels nécessitant l'assurance de la continuité d'un service public minimum. Une telle exclusion de l'application du statut général de la fonction publique aux établissements publics industriels et commerciaux suppose également qu'une délégation de service public notamment à la STPU n'entraîne pas forcément l'obligation d'accomplir un service minimum. La complexité de cette question s'est exprimée au Congo, à l'occasion de la grève des personnels de l'Université Marien Ngouabi<sup>38</sup>, qui a la nature d'un établissement public à caractère scientifique, culturel et pédagogique, au motif que les enseignants refusaient d'assumer l'obligation d'apporter les savoirs aux étudiants. Or l'Université Marien Ngouabi n'étant pas une administration publique, le service minimum n'y est pas obligatoire. Il ne doit pas non plus être présumé exister, alors qu'aucun texte ne le prévoit. Y compris dans la situation où il s'appliquerait, le service minimum est une mesure provisoire qui doit être limité dans le temps.

Le droit de grève dispose de sources légales et est en partie constitutionnalisé. Pourtant, la légitimité de la grève est souvent remise en cause par les populations et les politiques qui ne sont pas toujours enclins à élever le dialogue social à un niveau démocratique acceptable. Elle est remise en question également parce que les motifs de grève sont souvent ignorés faute d'être médiatisés.

34 C. trav., art. 248-15.

35 P.-L. Frier, *Précis de droit administratif*, Paris, 3<sup>e</sup> édition, Montchrestien, 2004, pp. 180 et s.

36 T. confl., 22 janv. 1921, *Bac d'Eloka*, R. 91 ; D. 1921, 3, 1, concl. Matter.

37 Loi n° 021/89 du 14 décembre 1989 (voir la nouvelle loi).

38 Ordonnance n° 29/71 du 4 décembre 1971.

# 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)

## 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

