

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



JO CARBY-HALL

UNIVERSITÉ DE HULL

LE RAPPORT TAYLOR DE 2017

La démarche du Rapport Taylor se base sur une seule ambition : « Tout travail réalisé dans l'économie britannique doit être juste et honnête, donner des perspectives réalistes de développement et d'épanouissement personnels ». Un bon emploi est important car (a) « l'équité requiert que toute personne, celles qui ont de bas salaires en particulier, puisse progresser dans son travail, ait l'occasion d'améliorer son pouvoir d'achat et soit traitée avec respect et décence au travail » ; (b) « la qualité de l'emploi est un facteur primordial de santé et de contentement personnels qui profite au travailleur et qui sert l'intérêt public en général » ; (c) un travail mieux pensé qui améliore le rendement du travailleur peut apporter une contribution significative au défi complexe posé par notre bas taux de productivité » ; (d) « un principe fondamental devrait être que l'expérience professionnelle du travailleur soit à la hauteur des aspirations de chaque citoyen moderne, que les personnes éprouvent le respect, la confiance et la possibilité d'assumer des responsabilités » et (e) que « les changements rapides dans l'économie moderne, en particulier dans le domaine des technologies et le développement de nouveaux modèles d'affaires nécessitent une approche concertée du travail »¹. Malheureusement, nombreux sont les exemples d'exploitation des travailleurs vulnérables par le patronat. Voilà donc de beaux principes auxquels les relations industrielles britanniques devraient aspirer. Nous n'aborderons dans ce commentaire que certains aspects du rapport Taylor : le statut de l'emploi, la notion de travailleur dépendant, les conditions d'emploi, la flexibilité sur le marché du travail britannique, la continuité de l'emploi, la bonne gestion des entreprises et le dialogue social et la transparence dans les entreprises.

I - LE STATUT DE L'EMPLOI

Le statut de l'emploi est « le portail par lequel l'individu doit passer pour accéder aux droits légaux ». Un des problèmes posés par le statut de l'emploi c'est lorsqu'une personne n'est « ni salarié ni travailleur indépendant » mais jouit du statut de « travailleur ». C'est une des conséquences des innovations technologiques et numériques. Bien que les auteurs du Rapport estiment que le cadre législatif actuel fonctionne correctement et qu'il est suffisamment flexible, ils ont néanmoins affirmé qu'il était nécessaire de clarifier la notion de statut de l'emploi. La démarche actuelle adoptée par les tribunaux et les cours de justice est de déterminer la catégorie dans laquelle se trouve un individu, à savoir salarié, travailleur ou travailleur indépendant. Comme les éléments clé de la relation entre les parties ne sont pas définis par la législation, ils le font en appliquant les principes généraux du contrat en Grande-Bretagne, les Directives de l'UE et une pléthore d'affaires en *Common law* résolues

1 Source : « Good Work. The Taylor Review of Good Working Practices » July 2017.

par les tribunaux depuis plus de cent ans². Il ressort du Rapport qu'il faudrait modifier la législation pour qu'elle reflète les caractéristiques du statut de l'emploi à travers une législation de base qui « donnerait une réponse dynamique à l'évolution des conditions et au droit jurisprudentiel ; les détails qui étayent ces critères doivent être spécifiés de manière à pouvoir être mis en lumière rapidement par l'utilisation accrue de la législation secondaire et des conseils »³. Selon le Rapport Taylor, le statut de l'emploi (*employment status*) doit être bien distinct et ne pas être si complexe que seul un tribunal puisse en comprendre les principes de base. Si les personnes qui travaillent sont soumises à un contrôle significatif (*a significant control*) de l'employeur, il ne faut pas qu'elles manquent de protection en raison du libellé attribué au contrat. Il ne faut pas non plus que le statut de l'emploi soit difficile à interpréter par tout un chacun et par les employeurs responsables.

II - RECOMMANDATION SUR LA NOTION DE « TRAVAILLEUR DÉPENDANT »

Selon le Rapport Taylor, l'actuel système à trois niveaux - travailleur indépendant, salarié et travailleur - est déroutant et les deux catégories « d'ayants-droit » devraient être plus faciles à distinguer l'une de l'autre. Le Rapport recommande donc que le gouvernement introduise une nouvelle appellation qui désigne la catégorie de personnes ayant droit à la protection au titre de travailleur - « *worker* » - mais qui ne sont pas des salariés - « *employees* » -. Il suggère que cette catégorie soit appelée : « travailleurs dépendants » (*dependent contractors*). Il faudrait également que le gouvernement préserve le système des trois niveaux applicable au marché du travail moderne. De plus, grâce au développement du test pour ce statut, le contrôle par l'employeur aura une importance accrue ; l'accent sera moins mis sur la nécessité d'accomplir la tâche par la personne elle-même comme c'est le cas en ce moment pour définir le statut de travailleur (*worker*).

III - DESCRIPTION DE L'EMPLOI

Au titre de la législation britannique l'employeur n'a pas l'obligation de fournir un contrat au salarié. Il doit cependant lui fournir par écrit, dans un délai de deux mois après l'embauche une description détaillée du travail. Le Rapport suggère que le gouvernement introduise une réglementation pour que le salarié et le travailleur dépendant reçoivent les informations sur l'emploi dès le premier jour de travail. Actuellement, les informations qui doivent figurer sur la déclaration écrite sont les suivantes : le nom de l'employeur, le lieu de travail, le salaire, les congés payés, le droit aux allocations maladie et le droit à la retraite. Le Rapport préconise une extension du champ d'application de ces informations

-
- 2 Pour une analyse détaillée voir J. Carby-Hall « *New Frontiers of Labour Law - Dependent and Autonomous Workers* » in B. Veneziani et U. Carabelli (dir.) « Du travail salarié au travail indépendant- Permanences et Mutations », European SOCRATES, Programme, Cacucci Editore, 2003, p. 63-287. Du même auteur « *Innovative forms of employment in the 21st Century Versus Employment Status* » dans M. Redinha (Rédactrice) « *Sociedade de Permisas e Combinações: Problemas Juridicos da Economia Colaborativa* », Cambridge Scholars Publishing à paraître mi-2018 et J. Carby-Hall « *The Taylor Review 2017- A Critical Appreciation on a Selection of its Legal Content* » dans Lourdes Mella (Rédactrice) *Technological Innovations and the Future of Work: Emerging Aspects Worldwide* » à paraître fin 2018.
- 3 "Taylor Review" *op. cit.*, p. 34 - 35.

aux travailleurs dépendants et comprenant les droits légaux auxquels peuvent aspirer les travailleurs dès le premier jour de travail, le calcul du salaire et les modalités de paiement. De plus, le Rapport suggère que la législation spécifie que ces informations soient données en langue anglaise simple, courante, et accessible. Le Rapport propose que l'employeur qui ne respecte pas ces préceptes soit condamné à payer une somme compensatoire au salarié ou au travailleur dépendant. Une autre suggestion est que le gouvernement crée et développe un outil en ligne d'accès gratuit offrant aux travailleurs les informations sur le statut de l'emploi et sur d'autres questions relatives à l'emploi, mettant ainsi à profit la numérisation pour faciliter l'accès à l'information.

IV - FLEXIBILITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU ROYAUME-UNI

La nature flexible du marché du travail au Royaume-Uni est bien connue. La flexibilité joue un rôle important et permet aux employeurs de s'adapter aux changements rapides des conditions du marché, tout en favorisant un taux d'emploi élevé. Le Rapport s'inquiète de la manière dont les employeurs utilisent ce concept dans leur seul avantage en exploitant et en contrôlant les travailleurs. C'est dans les affaires *Uber*, *City Sprint* et *Pimlico Plumbers* que ceci est apparu de manière notoire. Ces employeurs ont fait usage de la flexibilité pour imposer à leurs travailleurs le statut de « travailleur indépendant ». Ils contrôlaient la situation en leur imposant un choix : acceptez ou quittez l'emploi. Il n'y avait pas la moindre suggestion d'une possibilité de négociation, ce qui équivalait à une flexibilité unilatérale. Une personne vulnérable occupant un emploi atypique, comme par exemple avec les contrats zéro heure et les emplois temporaires (*gig-economy*) a besoin de protection. La flexibilité du marché du travail est importante comme nous l'avons montré et doit être préservée mais elle ne doit pas être un outil au seul profit d'employeurs peu scrupuleux qui ne se soucient pas de leur main-d'œuvre.

V - LA CONTINUITÉ DE L'EMPLOI

Le Rapport ne recommande pas l'abolition du concept de continuité d'emploi. Le problème qui se pose pour les personnes qui travaillent avec un contrat zéro heure ou celles qui ont des horaires de travail irréguliers, c'est qu'il peut leur être difficile de faire valoir certains droits en raison de discontinuités dans leur emploi. Pour avoir droit aux indemnités de licenciement, par exemple, ou pour pouvoir intenter une action pour licenciement abusif, un salarié doit avoir eu un emploi continu pendant deux ans. Ceux qui ont des emplois temporaires ou intermittents rencontrent donc des difficultés à prouver la continuité de leur emploi exigée pour bénéficier de droits. Les auteurs du Rapport estiment qu'il y a beaucoup à faire sur ce sujet et proposent d'allonger la période de carence à un mois au lieu d'une semaine. Ainsi, un travailleur occasionnel ayant eu une semaine de travail puis se trouvant sans emploi pour une période maximale d'un mois serait considérée comme ayant eu une continuité d'emploi.

VI - BONNE GOUVERNANCE DE L'ENTREPRISE ET DIALOGUE SOCIAL

« Les entreprises bien gérées reconnaissent l'importance de leurs travailleurs et investissent pour établir de bonnes relations entre les individus et au niveau collectif » mentionne le Rapport. Un dialogue social efficace est essentiel pour que le travail soit juste et adéquat; il convient de respecter la dignité des travailleurs, les activités quotidiennes doivent être gérées de manière courtoise et la direction doit considérer comme pertinente et constructive l'opinion des travailleurs sur les méthodes de travail. Les travailleurs, quant à eux, doivent avoir une compréhension générale de la politique de l'entreprise, de ses aspirations et stratégies d'avenir, du rôle des travailleurs et de leur contribution au développement de l'entreprise. Finalement, les travailleurs doivent être informés de décisions majeures de l'entreprise qui les affectent. « La participation des travailleurs et le dialogue social constituent l'essence d'une entreprise bien gérée et de sa réussite ». En outre, la gouvernance de l'entreprise et le dialogue social sont régies par la *Common law* à laquelle renvoie la législation sur l'emploi. Un grand nombre de ces exigences émanent des Directives de l'Union Européenne transposées dans la législation nationale tandis que d'autres ont leurs sources dans la législation nationale. Citons comme exemple de transposition de la législation européenne dans la législation britannique, la Directive sur les droits acquis (*Acquired Rights Directive*) ou la Directive sur le transfert d'entreprise (*Transfer of Undertakings Directive*) qui obligent notamment l'employeur à consulter les représentants des salariés sur divers sujets; il en va de même pour la Directive sur le licenciement collectif pour cause économique (*redundancy*). Dans la législation nationale, les licenciements individuels sont couverts par l'*Employment Rights Act* de 1996 qui comprend des dispositions relatives aux négociations d'une convention collective de travail. La *Common law* britannique contient également des éléments de gouvernance d'entreprise et de dialogue social tels que l'obligation de respect du salarié et l'obligation pour l'employeur de prendre soin des salariés (*duty of care*). Le Rapport Taylor exprime le désir de voir généraliser à tout le marché du travail, la gouvernance de l'entreprise et le dialogue social. Reste à savoir, si l'on tient compte du *Brexit*, si la volonté politique du gouvernement et l'agenda parlementaire permettront de légiférer sur toutes ou partie des suggestions du Rapport Taylor.

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

