

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



MELDA SUR

UNIVERSITÉ DOKUZ-EYLÜL

LA RÉFORME DES JURIDICTIONS DU TRAVAIL

Adoptée à l'issue d'une longue période de gestation, la loi n° 7036 du 12 octobre 2017 sur les tribunaux du travail (*İş Mahkemeleri Kanunu*)¹ vient remplacer l'ancienne loi de 1950². Le but principal de la réforme est de remédier à la surcharge de travail des juridictions sociales et en particulier des chambres sociales de la Cour de Cassation. Par cette réforme d'envergure, le législateur a essayé de traiter le problème sur plusieurs fronts.

I - VUE D'ENSEMBLE

L'exposé des motifs est éloquent: la durée moyenne des procès du travail en 2016, était de 434 jours, et parmi les 3 525 000 litiges en droit privé, 15 % seraient des litiges du travail³. De surcroît, parmi les 780 000 dossiers civils que la Cour de cassation a dû examiner, 30 % concernaient les litiges du travail. Ces développements se trouvent liés à de nombreux facteurs, comme la croissance démographique, l'évolution des modalités d'exécution du travail, les progrès extraordinaires de la technologie, l'élargissement du champ de la sécurité sociale, la diversité et la multiplication des litiges du travail. La loi n° 7036 apporte tout d'abord une modification nécessaire en accordant une compétence plus étendue aux tribunaux du travail, désormais compétents pour tout litige reposant sur la relation de travail (art. 5), quelle que soit la loi applicable au salarié. Ainsi, notamment le grand nombre de salariés travaillant sous contrat de travail soumis au Code des obligations (art. 393-469), comme les employés de maison, les ouvriers agricoles d'exploitations de moins de 50 salariés, les salariés (jusqu'à trois personnes) des petits commerçants et artisans, les pilotes et personnel de cabine dans l'aviation entreront désormais dans le champ de compétence des tribunaux du travail.

À côté de cette nouvelle compétence étendue, des modifications plus contestées⁴ ont été introduites dans le but de remédier à la surcharge de travail des juridictions:

- L'art. 21 du Code du travail régissant la protection contre le licenciement est amendé: les jugements auparavant « déclaratoires » se bornaient à constater la nullité du licenciement sans calculer les sommes dues si l'employeur refusait de réintégrer le salarié. Or, dans le secteur privé, l'employeur refuse souvent de réintégrer le salarié et préfère payer l'indemnité légale (quatre à huit mois de salaire et jusqu'à quatre mois de salaires pour la période avant la réintégration). Le salarié devait par la suite intenter un autre procès pour accéder à ses droits. Ainsi, désormais, le juge qui statue sur la nullité du licenciement devra également calculer le montant des indemnités et des créances

1 Journal Officiel du 25 octobre 2017, n° 30221.

2 Loi n° 5521, du 0.1.1950, Journal Officiel du 4 février 1950, n° 7424.

3 Les chiffres sont donnés par la Direction Générale du registre de justice et des statistiques (*Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü*).

4 Pour une évaluation d'ensemble voir notamment, A. Güzel, « İş Mahkemeleri Kanun Tasarısı Taslağı Hakkında Aykırı Düşünceler », *Çalışma ve Toplum*, 2016/3, n° 50, p. 1131-1146.

dues⁵. Toutefois, les dispositifs de jugement sur ces indemnités auront nécessairement un caractère conditionnel, puisque subordonnés aux cas de « refus de réintégrer le salarié », ce qui sera de nature à créer des difficultés pour leur exécution à ce stade⁶.

- Les délais de prescription, de dix ans selon la règle générale du Code des obligations ont été écourtés à cinq ans pour les créances les plus couramment réclamées lors de la rupture du contrat de travail : les congés-payés annuels, l'indemnité de licenciement (*kıdem tazminatı*), l'indemnité de préavis (*ihbar tazminatı*), l'indemnité de rupture abusive (*kötüniyet tazminatı*) et l'indemnité de discrimination (*ayrımcılık tazminatı*).
- La Loi modifie sensiblement la signification et la portée de la médiation régie par la loi sur la médiation dans les conflits juridiques⁷, pour la rapprocher un peu de la médiation dans les conflits collectifs de travail (art. 50 de la loi sur les syndicats et les conventions collectives de travail). Ainsi le médiateur peut désormais « proposer une solution » si les parties ne parviennent pas à un accord (art.17 modifiant les articles 2 et 15 de la loi sur la médiation dans les litiges juridiques).

Toutefois, les changements les plus significatifs et les plus discutés sont, la phase de médiation devenue obligatoire pour une grande partie des litiges du travail (art. 3) et la suppression du pourvoi en cassation pour certains jugements (art. 8).

II - LA MÉDIATION CONÇUE COMME PHASE PRÉALABLE OBLIGATOIRE

A - PRINCIPALES DISPOSITIONS

Dans le but de remédier à la charge excessive des juridictions du travail, le recours à la médiation devient *obligatoire* avant l'ouverture de tout procès sur des litiges du travail portant sur des créances et indemnités légales, contractuelles ou fondées sur une convention collective de travail, ainsi que la réintégration de travailleurs licenciés. Exception est faite en matière d'accidents ou de maladies du travail (par. 3 de l'art. 3), sujets intéressant de plus près l'ordre public. Pour les actions susmentionnées, les parties qui ont omis de passer par cette phase se verront opposer une fin de non recevoir lors de l'ouverture du procès. La loi organise concrètement la médiation, comme la Loi n° 6325 sur la médiation dans les litiges, également applicable. Ainsi sont définis les qualifications requises du médiateur (diplôme de droit, formation spéciale, absence de certaines condamnations, impartialité et indépendance), les bureaux de médiation compétents, le choix du médiateur - laissé aux parties sur une liste rendue publique, ou effectué par le bureau en cas d'absence d'accord - sur la liste officielle. Une aide judiciaire sera accordée en cas de besoin selon les dispositions du Code de procédure civile.

La durée de la médiation est de trois semaines, que le médiateur peut prolonger jusqu'à une semaine si nécessaire. Notons que lorsque l'échec de la médiation est dû à l'absence - non excusable - de l'une des parties à la première réunion, celle-ci sera plus tard tenue du remboursement de la totalité des frais judiciaires, même si elle obtient gain de cause, et ne pourra pas non plus réclamer les frais d'avocat (par. 12 de l'art. 3). Si les deux parties s'absentent à la première réunion, les frais seront à charge égale, et de manière générale, la rémunération du médiateur est partagée en parts égales par les parties. Par contre, s'il y a

5 Voir, Ü. Narmanlıoğlu, « İş Kanunu'nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi (İş Mahkemeleri Kanunu'nun Feshin Geçersizliği Davasında Yaptığı Değişiklikler) », *Sicil*, 2017, n° 38, p. 9-21.

6 Voir, M. Astarlı, « 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 4857 Sayılı İş Kanunu'nun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi », *Sicil*, 2017, n° 38, p. 40-53.

7 Loi n° 6325 du 7.6.2012 (*Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu*).

échec au bout de deux heures, la rémunération sera effectuée par le Trésor public. Dans les cas où la médiation aboutit à un accord, celui-ci revêtira un caractère exécutoire après avoir été visé par le juge de paix. Les signatures du médiateur et des deux parties ainsi que de leur avocat donnent à cet accord le caractère d'un « jugement exécutoire » (art.18, par. 2, 3 et 4 de la loi sur la médiation dans les litiges juridiques).

B – CRITIQUES ET RÉFÉRENCES

L'obligation du recours à la médiation a été très critiquée dans la doctrine. L'argument de base des détracteurs se fonde sur le caractère impératif de la plupart des dispositions tendant à la protection du travailleur et qui caractérisent la législation sociale. Or, le travailleur sera souvent amené à accepter un compromis désavantageux et à renoncer à certains de ses droits. L'inégalité de fait des parties entacherait l'accord auquel la médiation va aboutir, et justice ne serait pas faite⁸. Si l'on se réfère à la Recommandation Rec (2002) 10 du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, de tels accords semblent admis mais avec une certaine circonspection : « 16. Un document écrit devrait d'ordinaire être rédigé à la fin de chaque processus de médiation pour définir l'objet, l'étendue et l'issue de l'accord. Les parties devraient pouvoir bénéficier d'un délai de réflexion limité et agréé entre les parties entre le moment où il est rédigé et la date de sa signature ». « 17. Les médiateurs devraient informer les parties de l'effet des accords issus de la médiation et des démarches à suivre si l'une ou les deux parties souhaitent exécuter leurs accords. De tels accords ne devraient pas aller à l'encontre de l'ordre public ».

Reste à savoir si « l'ordre public social » peut ainsi être mis de côté. Néanmoins, le texte semble laisser aux États une certaine latitude : « 11. Les États devraient décider si, et dans quelle mesure les clauses relatives à la médiation peuvent restreindre le droit des parties d'agir en justice. » Ainsi, dans un passé récent, un recours devant la Cour constitutionnelle concernant la loi sur la médiation sur les litiges juridiques avait été rejeté, la Cour ayant fondé sa décision principalement sur le caractère consensuel de l'accord auquel aboutissent les parties qui ne sont point tenues de parvenir à un quelconque accord, et peuvent ensuite ester en justice⁹. Toutefois, la Cour a statué à l'époque alors que le recours à la médiation n'était que facultatif. Quelle serait la solution face à un recours à la médiation rendu obligatoire dans les litiges sociaux les plus importants ce recours étant une condition de recevabilité de l'action en justice ? La réponse est incertaine¹⁰. Malgré les transformations sociétales importantes, l'inégalité des parties demeure.

8 Voir not. les actes de la conférence du 14 mai tenue à Istanbul, organisée par l'Association du Droit du travail et de la sécurité Sociale (*İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi*, Ed. K. Doğan Yenisey): M. Namlı, *İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı İle Getirilen Zorunlu Arabuluculuk Kurumunun Medenî Usul Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi*, p. 151-165; K. Doğan Yenisey, *İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuk*, p. 167-193; G. Alpagut, *İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi*, p. 195-217.

9 Cour constitutionnelle, arrêt du 10 Juillet 2013, 2012/94-2013/89, *Journal Officiel* du 25 janvier 2014, n° 28893.

10 Dès le 26 octobre 2017, le Conseil National des Barreaux (*Türkiye Barolar Birliği*) a publié une déclaration (Duyuru 2017/61) selon laquelle certaines dispositions de la Loi ne seraient point conformes à la Constitution. Parmi celles-ci, l'obligation de recours à la médiation avant d'estimer en justice, le caractère définitif et insusceptible de recours en justice des points où il y a eu accord, les frais de médiation considérés comme frais judiciaires et la possibilité de représentation de l'employeur par son salarié lors de la médiation. Les tribunaux peuvent eux-mêmes référer ces dispositions à la Cour Constitutionnelle (art.40 de la Loi n° 6216 sur l'instauration et le fonctionnement de la Cour Constitutionnelle).

III - LA SUPPRESSION DU POURVOI EN CASSATION CONTRE CERTAINES DÉCISIONS

Le législateur complète la médiation par une autre mesure concernant les voies de recours judiciaires. En effet, après l'entrée en fonction des Cours d'appel (*Bölge Adliye Mahkemeleri*) en Juillet 2016, le problème de la durée des procès se pose avec plus d'acuité et il s'agissait donc d'apporter une correction à la multiplication des voies de recours. Le législateur a ainsi rendu définitifs certains arrêts des Cours d'appel, indépendamment de la valeur du litige. Les procès aux fins de réintégration de salariés licenciés (art. 21 du Code du travail et art. 24 de la loi sur les syndicats et les conventions collectives de travail) forment une part importante de ces litiges. Dans le domaine de la négociation collective, la détermination de l'unité de « négociation d'entreprise » (*işletme toplu iş sözleşmesi*, art. 34 de la loi sur les syndicats et les conventions collectives de travail), les sanctions disciplinaires de l'employeur, l'interprétation de la convention collective (art. 59/1) et le caractère licite ou illicite de la grève ou du lock-out (art. 71/1) font également partie des sujets de litiges fermés au contrôle de la Cour de cassation. Se pose alors la question de l'indispensable rôle de la Cour de cassation dans l'interprétation des normes, le développement du droit et son adaptation aux besoins, et l'élaboration de principes. La jurisprudence de la Cour de cassation a largement servi de source d'inspiration au législateur, en apportant des solutions nouvelles et adaptées aux réalités. Enfin, la Cour de cassation a une fonction essentielle qui est d'assurer l'unité de la jurisprudence. C'est pourquoi, la réforme suscite des inquiétudes justifiées¹¹.

Conclusion

L'élargissement du champ de compétence des juridictions du travail à l'ensemble des litiges fondés sur la relation de travail est une réforme bienvenue, dont les incidences seront de faible ampleur sur la charge des tribunaux du travail. Par contre, en donnant un caractère définitif à une importante partie des arrêts des Cours d'appel (notamment dans l'application de la protection contre le licenciement), tout un pan des litiges sociaux va se trouver soustrait du contrôle de la Cour de cassation dont l'un des rôles fondamentaux est d'assurer l'unité de la jurisprudence. Quant à la médiation, le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, en sa Recommandation n° R (86) 12 du 16 septembre 1986 relative à certaines mesures visant à prévenir et réduire la surcharge de travail des tribunaux avait bien invité les gouvernements à « encourager, dans les cas appropriés, le règlement amiable des différends, soit en dehors de l'ordre judiciaire, soit avant ou pendant la procédure judiciaire ». À cet effet, parmi les mesures envisageables, les États pouvaient « prévoir, avec des avantages appropriés, des procédures de conciliation qui, préalablement à la procédure judiciaire ou en marge de celle-ci, auraient pour but de régler le litige ». Or ici le risque est grand, avec l'introduction de la phase de médiation obligatoire, de voir battue en brèche une législation du travail qui vise à protéger le salarié qui peut être amené à renoncer à une partie de ses droits, ces droits-mêmes que le législateur a essayé de garantir par une législation sociale protectrice.

11 Dans ce sens not : Güzel, *Çalışma ve Toplum*, 2016/3, p. 1137-1140.

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

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

