

COMPTRASEC

// Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale //

Working Papers

WPS/2016/19

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/working-papers>

La promesse des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme pour le droit du travail – illusion ou occasion ?

Anne Trebilcock



Ce Working Paper peut être librement téléchargé. Toute autre reproduction ou diffusion sous quelque format que ce soit nécessite l'accord préalable de son ou ses auteur(s) et du laboratoire COMPTRASEC. Le format de citation est précisé à la page suivante (références du document) et doit comporter le nom de l'auteur, le titre, COMPTRASEC-WPS/l'année de publication/le numéro de publication, tels qu'ils figurent dans le cadre ci-dessus.



La promesse des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme pour le droit du travail – illusion ou occasion?

Anne Trebilcock - Ancienne Conseillère juridique de l'Organisation Internationale du Travail. Conseillère scientifique auprès du Centre de droit international de Nanterre (CEDIN), Université de Paris 10.

Juin 2016

ABSTRACT

This article examines the opportunities and the risks presented by the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, which have become the dominant paradigm of discussion around corporate social responsibility. It does so from three angles: the "due diligence" approach as they relate to respect for workers' rights, various aspects of the follow-up to the Guiding Principles, including recent developments, and the emerging methodology of human rights indicators in the labour context. The article points out the interest that the Guiding Principles, alongside their limitations, holds for governments, occupational organizations as well as for civil society.

KEYWORDS: UN Guiding Principles on Business and Human Rights, Due diligence, Social Fundamental Rights, Human Rights indicators.

RÉSUMÉ

Cet article examine, sous trois angles, les opportunités et les risques que représentent les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises, qui sont devenus une référence dominante des discours portant sur la responsabilité des entreprises. Il s'agit de l'approche de la « diligence raisonnable » en relation avec le respect des droits des travailleurs, les différents volets du suivi des Principes directeurs, y compris des développements récents, et la méthodologie émergente des indicateurs des droits de l'Homme dans un contexte de travail. L'intérêt éventuel des Principes directeurs, sans en nier les limites, doit être dégagé en ce qu'ils peuvent apporter aux gouvernements, aux organisations professionnelles ainsi qu'à la société civile.

MOTS CLÉS : Responsabilité sociale des entreprises, Droits fondamentaux au travail, Indicateurs de droits de l'Homme, Diligence raisonnable, Points de contact national.

RÉFÉRENCES DU DOCUMENT

RÉF. A. Trebilcock, La promesse des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme pour le droit du travail - illusion ou occasion ? COMPTRASEC-WPS/2016/19, Juin 2016.

© COMPTRASEC - 2016
Information et soumission des textes :
alexandre.charbonneau@u-bordeaux.fr

COMPTRASEC - UMR 5114
Université de Bordeaux
Avenue Léon Duguit
33608 Pessac Cedex
FRANCE.
<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/>

Le COMPTRASEC publie des Working Papers (WPS) en lien avec son séminaire annuel de recherche, reprenant les interventions des conférenciers invités depuis 2012. Les WPS ne constituent pas des contributions finalisées. Ils documentent les thématiques traitées, déterminées selon les axes de recherche qui gouvernent la vie du laboratoire. Le dépôt d'un WPS est une démarche volontaire et facultative de la part des chercheurs invités.

COMPTRASEC publishes Working Papers (WPS) connected with its annual research seminar, containing the speakers's contributions since 2012. The WPS are not finalized papers which document the treated thematic, determined in regard with the COMPTRASEC research area. The submission is voluntary and optional for the visiting scholars.

La promesse des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme pour le droit du travail – illusion ou occasion?*

Depuis leur adoption par l'ONU en 2011, les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme (« Principes directeurs »)¹ sont devenus le paradigme dominant des débats sur la responsabilité sociale des entreprises. Se basant sur un processus de consultation extensive, ils restent toutefois controversés, à juste titre. Les critiques expriment un scepticisme salutaire vis à vis de l'approche volontariste qui caractérise ce domaine². L'absence de rigueur juridique, le « réductionnisme normatif, » le flou concernant une éventuelle mise en œuvre tout au long des chaînes globales de valeur et surtout leur caractère non-contraignant créent un doute sur le fait qu'ils puissent véritablement participer à mettre en œuvre la responsabilité des entreprises. Les Principes directeurs offrent un exemple classique des avantages et des inconvénients de la « *soft law* » dans un contexte du droit international du travail³.

Malgré ces critiques, les Principes directeurs ont été reçus très favorablement par les organisations internationales, les ONG, et surtout les entreprises. À part le large consensus qu'ils ont suscité, leur attraction réside dans le lien qu'ils créent entre un mécanisme employé en gestion par les entreprises - la « diligence raisonnable » - d'un côté, et de l'autre, le respect des droits de l'Homme par l'entreprise. Les Principes directeurs s'appuient, en outre, sur la trilogie « Protéger, Respecter et Réparer » des droits de l'Homme, qui se trouve au cœur du cadre interétatique de l'ONU. Ceci a facilité leur réception comme point de repère pour des normes telles que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (en 2011) ou, plus récemment, dans le cadre du suivi des Objectifs de Développement Durable des Nations Unies.

L'envergure des Principes directeurs

Mais de quels principes et de quelles entreprises parlons-nous ? Les Principes directeurs relèvent de la catégorie des principes généraux et permettent de distinguer les obligations des États de celles des entreprises⁴. Les Principes directeurs font référence « au minimum » à ceux figurant dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme, dans les Pactes internationaux de 1966 et dans la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux de l'OIT (Principe 12). Du point de vue du droit international du travail, la couverture est assez vaste mais reste incomplète.

* « Ce working paper reprend l'intervention de Madame Trebilcock au séminaire de recherche du COMPTRASEC, le style oral a été conservé »

¹ Le Conseil des droits de l'Homme a adopté les Principes directeurs dans sa résolution 17/4 du 16 juin 2011. Le Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies chargé de la question des droits de l'Homme et des sociétés transnationales et autres entreprises (Professeur John Ruggie) a annexé les Principes directeurs à son rapport final au Conseil, en date de 21 mars 2011 (UN Doc. A/HRC/17/31).

² Voir notamment D. Bilchitz, « The Ruggie Framework: An Adequate Rubric for Corporate Human Rights Obligations? » *International Journal on Human Rights*, vol. 7, 2010, pp. 199-229; I. Daugareilh, « La responsabilité des entreprises en quête d'opposabilité, » in A. Supiot et M. Delmas-Marty (dir.), *Prendre la responsabilité au sérieux*, Paris, PUF, 2015; J.-C. Javillier (dir.), *Gouvernance, droit international et responsabilité des entreprises*, Genève, Organisation internationale du Travail, 2007 ; et R. McCorquodale, « Corporate Social Responsibility and International Human Rights Law, » *Journal of Business Ethics*, vol. 87, supp. 2, 2009, pp. 385-400.

³ I. Duplessis, « La mollesse et le droit international du travail : mode de régulation privilégié pour une société décentralisée, » dans J.-C. Javillier (dir.), *op. cit.*, pp. 1-16.

⁴ Le texte des Principes directeurs se trouve sur le site : http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf.

Les Principes directeurs incluent donc la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination du travail forcé ou obligatoire, du travail des enfants, et des discriminations en matière d'emploi et de profession, visées par la Déclaration de 1998 de l'OIT. En se référant au Pacte concernant les droits économiques, sociaux et culturels, les Principes directeurs intègrent une série de droits principalement liés à la protection sociale. L'ampleur de cet engagement interroge sur la faisabilité d'une application en pratique, surtout pour les petites et moyennes entreprises⁵. En même temps, les Principes directeurs ignorent le corpus plus substantiel de certaines normes internationales de travail, contenu dans environ 70 conventions considérées « à jour » de l'OIT. De même, ils ignorent les droits énoncés par l'ONU ultérieurement aux Pactes, comme ceux de la Convention sur les personnes handicapées de 2006⁶ (quoiqu'une interprétation moderne des Pactes pourrait couvrir certaines de ces stipulations).

Les Principes directeurs s'adressent à « toutes les entreprises indépendamment de leur taille, de leur secteur, de leur fonctionnement, de leur régime de propriété et de leur structure. » (Principe 14). Néanmoins, la portée et la complexité des moyens par lesquels les entreprises s'acquittent de leur responsabilité de respecter les droits de l'Homme peuvent varier en fonction de ces facteurs qui, du reste, peuvent avoir des incidences négatives sur les droits de l'Homme. Mais la diversité des formes d'organisation des entreprises est en soi un défi de taille pour toute tentative d'imputer les responsabilités aux entreprises⁷. En outre, la définition par les Principes directeurs de l'étendue des « obligations » (éviter, s'efforcer de prévenir, atténuer, remédier) suggère de probables incohérences. Enfin, il existe une irréductible tension entre les approches des droits de l'Homme et celles des droits des travailleurs⁸.

Recours à la « diligence raisonnable » comme outil de gestion de l'entreprise

L'intérêt principal des Principes directeurs se situe dans les étapes opérationnelles que les entreprises devront suivre pour mettre en place des politiques et des procédures. Déjà bien intégrée par les entreprises dans d'autres contextes, la procédure de diligence raisonnable implique les étapes suivantes : évaluer les incidences potentielles et effectives des actions et inactions de l'entreprise, regrouper les constats et leur donner une suite, prendre des mesures qui s'imposent, suivre les mesures prises (en prenant en compte les processus décisionnels au sein de l'entreprise) et faire connaître la remédiation opérée. C'est un processus qui devrait s'exercer en permanence, être basé sur des indicateurs qualitatifs et quantitatifs appropriés et s'appuyer sur des sources internes et externes.

⁵ A. Trebilcock, « Due diligence on labour issues – Opportunities and limits of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights » in *Research Handbook on Transnational Labour Law* (dir. A. Blackett et A. Trebilcock, Cheltenham, Edward Elgar, 2015), p. 101.

⁶ Adoptée par la Résolution A/RES/61/106 le 13 décembre 2006 entrée en vigueur le 3 mai 2008.

⁷ Voir I. Martin, « Corporate Governance structures and practices: From ordeal to opportunities and challenges for transnational labour law » in A. Blackett et A. Trebilcock (dir.), *op. cit.*, pp. 51-64, et Organisation Internationale du Travail, *Le Travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, Conférence internationale du travail, 105^e séance, Rapport IV, 2016 (84 pp.).

⁸ Voir par exemple K. Kolben, « Labor Rights as Human Rights ? », *Virginia Journal of International Law*, vol. 50, 2010, pp. 449-484.

Différents aspects du suivi des Principes directeurs et développements annexes

Un autre intérêt des Principes directeurs vis à vis des droits de l'Homme réside dans les méthodes de suivi. Ceci comprend les moyens identifiés dans les Principes directeurs eux-mêmes, mais également les initiatives adoptées par la suite⁹. Un Groupe de travail sur les entreprises et droits de l'Homme a été mis en place lors de l'adoption des Principes directeurs ; il a pour mandat, notamment, de promouvoir leur dissémination, d'identifier les bonnes pratiques et de faire des recommandations. Mobilisé sur toute la panoplie des droits de l'Homme visés par les Principes directeurs, le Groupe de travail peut entreprendre des missions dans des pays, ce qu'il a d'ailleurs fait à plusieurs reprises. Organisateur du Forum annuel onusien - *Business and Human Rights* - et des *Fora* régionaux, le Groupe de travail transmet ses rapports au Conseil des droits de l'Homme de l'ONU et à l'Assemblée Générale de l'ONU¹⁰. Le Groupe de travail a notamment porté une attention particulière à la mesure de la mise en œuvre des Principes et a surtout pris l'initiative d'impulser des recherches relatives aux indicateurs.

Le Plan d'action national est le volet qui mérite la plus grande attention. Les États sont censés développer, de manière participative un Plan, de l'actualiser et de suivre en permanence sa mise en œuvre. Le Groupe de travail a distribué diverses aides pour le développement de tels Plans. Une dizaine de pays ont adopté un Plan d'action, et d'autres sont en train de le faire¹¹. Jusqu'ici, on observe une diversité d'approche des Plans comparable à celle qu'on trouve à propos des Points de Contact Nationaux (PCN) de l'OCDE¹². Dans des pays ayant attribué aux PCNs des compétences pour agir sur des plaintes, les fédérations syndicales ont utilisé ces procédures pour obtenir des résultats concrets¹³.

Les espaces créés par le suivi offrent des perspectives non seulement pour une participation active des organisations professionnelles, mais également pour la création de mécanismes exigeant une responsabilité accrue des entreprises. Par exemple, pour les pays ayant adhéré à la Charte sociale européenne, la Recommandation du Comité de Ministres du Conseil d'Europe sur les droits de l'Homme et les entreprises invite notamment à établir l'accès à des voies de recours pour les violations commises par les entreprises et à renforcer la protection des travailleurs (par exemple protéger davantage les lanceurs d'alerte)¹⁴. Les conclusions adoptées par la Conférence internationale de l'OIT, suite à la discussion générale sur les chaînes de valeur globales en juin 2016, offrent des pistes pour renforcer la responsabilité des entreprises dans ce domaine¹⁵. L'OIT continuera très probablement à promouvoir le dialogue social, l'échange des informations, la recherche, et la poursuite de son Programme *Better Work*¹⁶.

⁹ Voir le site suivant: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>.

¹⁰ Le rapport du Forum de 2015 se trouve dans le document de l'Assemblée générale de l'ONU, A/HRC/FBHR/2015/2.

¹¹ La liste n'inclut pas la France ; voir <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>.

¹² L'OCDE a organisé un atelier avec le Bureau de la Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'Homme sur l'élaboration des plans d'action nationaux ; *ibid*.

¹³ Par exemple, au Chili, voir C. F. Rosado Marzán, « NCP Starbucks Decision Helps Advance Compliance with OECD Guidelines, » *International Labour Rights Case Law*, vol. 2, 2016, pp. 175-179.

¹⁴ Recommandation CM/Rec(2016)3, adoptée le 2 mars 2016 lors de la 1249^e réunion des Délégués des Ministres. Voir surtout la Partie IV (paras. 31 à 57) et V (paras. 58-60).

¹⁵ OIT, Conférence internationale du travail, 105^e séance (mai- juin 2016), Résolution et conclusions, Compte rendu provisoire n°14-1(rev.).

¹⁶ Voir http://www.ilo.org/global/programmes-and-projects/WCMS_084616/lang--en/index.htm. Le Programme est réalisé en partenariat avec *International Finance Corporation*.

Les Principes directeurs sont le produit indirect d'efforts et de tentatives engagées, dès 1970 pour établir un système juridique plus contraignant relatif aux entreprises et aux droits de l'Homme¹⁷. La perspective d'y parvenir a resurgi avec la Résolution adoptée par le Conseil des Droits de l'Homme en 2014. Malgré l'opposition de l'Union européenne et des États-Unis d'Amérique, entre autres, la Résolution a conduit à mettre en place un groupe de travail intergouvernemental, afin d'élaborer un instrument juridiquement contraignant pour les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'Homme¹⁸. On attend encore les résultats des consultations qui se sont déroulées en 2015 et 2016. Même si le résultat recherché s'avérait être un échec, cette initiative créera une pression politique sur les autres voies empruntées suite à l'adoption des Principes directeurs.

Soutien aux indicateurs

Pour les entreprises publiques, le recours à l'audit social fait partie de la routine. Le recours à des indicateurs est un élément essentiel mais compliqué dans le contexte des droits de l'Homme. Cela traduit une certaine croyance dans la maxime, « *Seul ce qu'on peut compter, compte* ». Cette maxime est trompeuse car elle suppose que les indicateurs sont en soi objectifs, scientifiques, et non idéologiques. Rien de tel. Elle risque, en outre, de donner une importance exagérée aux éléments faciles à mesurer, laissant de côté des facteurs plus importants mais plus compliqués à traduire en chiffres¹⁹.

Le choix des indicateurs est vaste et se prête facilement à des présupposées idéologiques²⁰ ainsi qu'à une tendance à préférer des indicateurs qui donnent des résultats plus favorables aux entreprises. Le développement d'indicateurs soulève, en outre, des problèmes considérables de conceptualisation, de choix de groupes et d'organisations à consulter, de méthodologie et de disponibilité des données fiables²¹. Leur but est parfois explicite (surveillance, analyse), mais ce n'est pas toujours le cas.

Il existe des dizaines d'indicateurs relatifs aux droits de travail, plus ou moins évolués et soutenus par des acteurs animés d'intentions très différentes (institutions intergouvernementales, organisations non-gouvernementales, initiatives privées, académiciens, etc.)²². Aussi nombreux puissent-ils être, aucun n'aurait pu identifier, à l'époque, les erreurs qui sont à l'origine de la tragédie des travailleurs du Rana Plaza au Bangladesh en 2013. L'émergence d'un « marché » ou d'une « industrie » des indicateurs pourrait renforcer une tendance à ignorer des parties prenantes perçues comme ayant une tendance à la critique, comme les syndicats. La multiplicité des fournisseurs complique la tâche.

¹⁷ Voir A. Trebilcock, « Cadre international des initiatives concernant la responsabilité des entreprises » in *Droit international social*, J.-M. Thouvenin et A. Trebilcock (dir.), Bruxelles, Bruylant, 2013, pp.778-781.

¹⁸ Le groupe a été établi en vertu de la Résolution du Conseil A/HRC/RES/26/9 de 26 juin 2014. Le premier rapport est publié A/HRC/31/50 (5 février 2016).

¹⁹ K. Rittich, « Governing by Measuring: The Millenium Development Goals in Global Governance » in H. Ruiz-Fabré et al. (dir.), *Selected Proceedings of the European Society of International Law*, 2008, Oxford, Hart, 2010, pp. 463-487; et M. Barenberg, « International labour indicators: Conceptual and normative snares » in A. Blackett et A. Trebilcock, *op. cit.*, pp. 76-92.

²⁰ Voir, par exemple, les « Doing Business Indicators » développés par la Banque mondiale, largement critiqués, notamment par J. Berg et S. Cazes, *Les indicateurs Doing Business : Limites méthodologiques et conséquences politiques*, Genève, OIT, 2007.

²¹ Voir l'analyse de D. de Felice, « Business and Human Rights Indicators to Measure the Corporate Responsibility to Respect : Challenges and Opportunities », *Human Rights Quarterly*, vol. 37, n° 2, 2015, pp. 511-555.

²² Les plus connus parmi les « généralistes » (sans parler des initiatives de certains secteurs) sont peut-être les Human Rights Reporting and Assurance Frameworks Initiative (RAFI), appuyés par des investisseurs et le *UN Global Compact*, le *G4 Sustainability Guidelines du Global Reporting Initiative*, et le *HR Compliance Assessment Tool* de l'Institut des droits de l'Homme danois. Voir également Barenberg, *op. cit.*, et de Felice, *op. cit.*

Néanmoins, l'identification d'indicateurs liés à des résultats (dont l'accès à la réparation), pourrait être utile pour le développement d'un cadre plus significatif relatif aux droits du travail. C'est pourquoi le Groupe de travail a encouragé l'établissement d'un lien plus fort entre les Principes directeurs et les Objectifs du Développement Durable, incluant le travail décent et la croissance économique (Objectif 8)²³. Dans ce contexte, le Bureau international de Travail participe au Groupe d'experts des Nations Unies pour l'identification d'indicateurs qui portent sur les questions relatives à l'Agenda du travail décent²⁴. Le Groupe de travail onusien a également incité les entreprises et les grands cabinets d'audit à aligner leurs initiatives sur les Principes directeurs et à inclure des indicateurs basés sur les éléments essentiels de la responsabilité en matière de droits de l'Homme²⁵. La sollicitation par le Groupe de travail du Conseil international des normes comptables et de ses institutions nationales, pour affiner leur approche²⁶, et de manière plus large, pour « parvenir à une convergence et à une normalisation accrues sur ce qu'il convient de mesurer »²⁷ devrait conduire à une meilleure intégration des questions de travail.

Les indicateurs des droits de l'Homme retenus par le Bureau de la Haut-Commissaire ont peu concerné le monde du travail. L'initiative vis à vis du Bureau international du travail a pour but de développer des indicateurs sur le travail des enfants et le travail forcé. Le développement d'indicateurs liés au travail plus fiables, comme les statistiques sur le travail et les indicateurs sur le travail décent²⁸, pourront offrir aux gouvernements, mais également aux entreprises et aux organisations professionnelles, des données plus utiles pour guider et pour suivre leurs actions relatives au respect des droits de l'Homme dans le domaine du travail. Le défi politique consistant à associer des indicateurs appropriés à un cadre à la fois robuste et contraignant reste entier.

Conclusion

Outre le consensus construit lors de leur adoption, le point fort des Principes directeurs réside surtout dans l'internalisation des droits de l'Homme par l'entreprise comme outil de gestion, soutenu par la diligence raisonnable. De même, le volet suivi qui encourage la diffusion d'une base d'informations plus riche sur le respect des droits de l'Homme et la promotion de la participation ouvre des possibilités nouvelles pour les organisations professionnelles. Pourtant, la complexité de ce chantier associé au déficit énorme de représentation des travailleurs dans les entreprises tout au long de la chaîne de valeur crée un doute sur l'efficacité d'une mise en œuvre dans le domaine du travail. Les Principes directeurs sont à la fois une illusion car la responsabilité au sens juridique reste évasive, et une occasion, car ils créent une plateforme commune ouvrant de nouvelles voies de contestation²⁹. Même si les Principes directeurs représentent un progrès, on reste loin d'une « responsabilité prise au sérieux³⁰ » en ce qui concerne les droits de l'Homme dans le monde du travail.

²³ Groupe de travail sur la question des droits de l'Homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, Note du Secrétaire général, UN Doc. A/70/216 (30 juillet 2015), sur la mesure de la mise en oeuvre des Principes directeurs.

²⁴ Voir BIT, Travail décent et croissance durable et inclusive : les grands enjeux d'une politique mondiale, Conseil d'administration de l'OIT, 326^e session, Genève, 10-24 mars 2016, doc. GB.326/INS/5 (22 février 2016), paras. 29-30.

²⁵ Group de travail, *ibid.* (n. 23), para. 92.

²⁶ *ibid.*, para. 92 e).

²⁷ *ibid.*, para. 93 c).

²⁸ Voir <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--fr/index.htm>.

²⁹ Voir A. Fischer-Lescano et K. Möller, *The Transnationalisation of Social Rights*, Morstel, Intersentia, Belgique, 2016, ch. 2.

³⁰ A. Supiot et M. Delmas-Marty, *op. cit.*

COMPTRASEC

// Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale //

Pour aller plus loin

M. Barenberg

« International labour indicators: Conceptual and normative snares, » in A. Blackett et A. Trebilcock (dir.), *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Cheltenham, Edward Elgar, 2015, p. 76-92.

J.-C. Javillier

Gouvernance, droit international et responsabilité sociétal des entreprises, OIT, Genève, 2007, 134 p.

A. Trebilcock

« Due diligence on labour issues – Opportunities and limits of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, » in *Research Handbook on Transnational Labour Law*, A. Blackett et A. Trebilcock (dir.), Cheltenham, Edward Elgar, 2015, pp.93-107.

A. Trebilcock

« Cadre international des initiatives concernant la responsabilité des entreprises » in *Droit international social*, J.-M. Thouvenin et A. Trebilcock (dir.) Bruxelles, Bruylant, 2013, pp. 777-804.



COMPTRASEC

// Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale //

Ce Working Paper peut être librement téléchargé.
Toute autre reproduction ou diffusion sous quelque format que ce soit nécessite l'accord préalable de son ou ses auteur(s) et du laboratoire COMPTRASEC. Le format de citation est précisé à la page suivante (références du document) et doit comporter le nom de l'auteur, le titre, COMPTRASEC-WPS/l'année de publication/le numéro de publication, tels qu'ils figurent dans le cadre ci-dessus.

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/working-papers>

© COMPTRASEC - 2016
Information et soumission des textes :
alexandre.charbonneau@u-bordeaux.fr

COMPTRASEC - UMR 5114
Université de Bordeaux
Avenue Léon Duguit
33608 Pessac Cedex
FRANCE
<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/>



RÉF. A. Trebilcock, COMPTRASEC-WPS/2016/19, Juin 2016.