

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



CHAKIB BOUKLI-HACENE

UNIVERSITÉ DE SAÏDA

L'APPORT DE LA LOI DE FINANCES 2018 AU DROIT SOCIAL ALGÉRIEN

L'actualité juridique en droit social algérien de ce premier semestre 2018, réside dans la nouvelle loi de finances promulguée à la fin du mois de décembre 2017¹. Il est vrai qu'une loi de finances consiste en temps normal, à prévoir et autoriser pour chaque année civile, l'ensemble des ressources et des charges de l'Etat, ainsi que les autres moyens financiers destinés au fonctionnement des services publics². Elle devrait donc se limiter à ses missions fixées par la loi.

Cependant, le législateur algérien semble avoir pris, depuis un certain temps, l'habitude de régler au sein même des lois de finances des sujets totalement étrangers à la budgétisation de l'Etat. A cet égard, les lois de finances, en Algérie, sont devenues un « recueil de lois de fin d'année » comportant en plus des textes sur la gestion des fonds publics, d'autres textes sans relation avec ces derniers, que les gouvernements successifs, sans raison apparente et de manière inattendue, n'ont pas souhaité proposer dans des textes de lois distincts. Cette pratique curieuse ne paraît pas vraiment justifiée.

La loi de finances de cette année ne fait pas exception. Elle contient en effet, des textes de différentes disciplines juridiques sans aucune relation avec le budget de l'Etat, comme le droit immobilier, le droit commercial, le droit bancaire et aussi le droit social. En effet, cette nouvelle loi de finances modifie et complète des textes de loi relatifs à la fois au droit de la sécurité sociale (I) et au droit du travail (II).

I - L'APPORT DE LA LOI DE FINANCES 2018 AU DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

En droit algérien, conformément à la loi 83-14³, il est fait obligation aux bénéficiaires des prestations de sécurité sociale d'adresser à l'organisme compétent une déclaration d'activité dans les dix (10) jours qui suivent le début d'exercice de la dite activité. Outre les employeurs et autres bénéficiaires de la sécurité sociale, sont également soumis à l'obligation de déclaration d'activité, suivant l'article 5 de la même loi, les personnes exerçant pour leur propre compte une activité professionnelle, industrielle, commerciale, agricole, artisanale, libérale, même si elles n'occupent pas de personnel salarié. Pour ces derniers, la déclaration d'activité vaut demande d'affiliation aux différents organismes de la sécurité sociale.

1 Voir loi n° 17-11 du 27/12/2017, relative à la loi de finances de 2018, JORA n°76/2017.

2 Voir art. 3 de la loi n° 84-17 du 07/07/1984, relative à la loi de finances, modifié et complété par la loi n° 88-05 du 12/01/1988.

3 Voir loi n° 83-14 du 02/07/1983, relative aux obligations des assujettis en matière de sécurité sociale, JORA n° 28/1983.

Cependant, l'article 97 de la loi de finances 2018 apporte un léger aménagement à la loi de 1983 précitée, concernant les personnes exerçant une activité commerciale. Il dispose que : « l'immatriculation au registre du commerce des personnes exerçant une activité commerciale pour leur propre compte, vaut déclaration au régime de sécurité sociale des non-salarié ... ». En effet, uniquement pour cette catégorie professionnelle, l'affiliation à l'organisme de la sécurité sociale des non-salariés, ne résulte plus d'une déclaration d'activité dans les 10 jours qui suivent le début de l'exercice, comme prévu pour les autres personnes suscitées, elle devient automatique du fait simplement de l'immatriculation au registre du commerce.

Il semblerait que cet amendement ait été introduit pour alléger les procédures d'affiliation des commerçants à la sécurité sociale, et aussi pour réduire le champ des activités informelles⁴. Il aurait cependant été plus judicieux d'étendre cette nouvelle procédure à toutes les autres catégories professionnelles. Reste à savoir, si ce modeste aménagement ne constitue qu'un cas isolé, ou s'agirait-il de la première étape d'un grand plan de modernisation des services d'affiliation à la sécurité sociale ?

II - L'APPORT DE LA LOI DE FINANCES AU DROIT DU TRAVAIL

C'est un apport à caractère purement pénal, qui consiste en une révision à la hausse des différentes peines prévues pour toute violation de certaines règles d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail ainsi que pour toute infraction aux dispositions de la loi sur les relations du travail.

En effet, suite à la dépréciation de la monnaie nationale (le Dinar algérien) de manière continue ces trois dernières décennies⁵, les amendes délictuelles et contraventionnelles prévues par le Code pénal sont devenues désuètes et dépourvues de tout pouvoir coercitif. C'est pourquoi, le législateur algérien a modifié en 2006⁶ l'article 5 du Code pénal, en augmentant le montant des peines d'amende des délits et des contraventions. L'amende délictuelle a été fixée à plus de vingt mille (20.000) dinars contre deux mille (2.000) dinars auparavant ; quant à l'amende contraventionnelle, elle a été déterminée dans une fourchette qui oscille entre deux mille (2.000) et vingt mille (20.000) dinars, contre vingt (20) et deux mille (2.000) dinars précédemment.

Cet aménagement devait engendrer obligatoirement la révision de tous les textes de loi qui comportent des peines d'amende délictuelle ou contraventionnelle, afin de les aligner avec les nouvelles dispositions du Code pénal. Mais, au lieu de procéder à une vaste opération de mise à niveau de tous ces textes de loi, en prenant en compte chaque législation, le législateur algérien a choisi d'effectuer des aménagements avec parcimonie.

4 Voir sur ce sujet, M. N.-E. Koriche, « La part du droit dans la formalisation du droit en Algérie : une diversité de mesures sans stratégie claire », *Revue de droit comparé du travail et de sécurité sociale*, n° 3/2017, pp. 87-88.

5 En 1990, 1 dollars américain valait 12,02 dinars, alors qu'en 2018, il vaut 113,756 dinars (sources Banque d'Algérie).

6 Voir loi n° 06-23 du 20/12/2006, modifiant et complétant l'ordonnance n° 66-156 du 08/06/1966 portant Code pénal, JORA n° 84/2006.

C'est ce qui explique que la plus grande partie des peines d'amende prévues dans la législation du travail algérien, sont restées sans changement depuis leur promulgation en 1990 ; elles ont de ce fait perdu leur effet dissuasif.

Dans un premier élan, suivant la loi de finances complémentaire de 2015⁷, les articles 140 et 149 de la loi du 21 avril 1990, concernant respectivement les infractions à l'âge légal du travail et au salaire minimum garanti fixé légalement ou conventionnellement, ont été modifiés, de manière à ce qu'ils soient en harmonie avec les dispositions du Code pénal. Ensuite, par le biais de la nouvelle loi de finances de 2018, le législateur a complété la révision des autres articles de cette même loi ainsi que de celle du 26 janvier 1988 relative à l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail. Pour cette loi⁸, l'aménagement a porté sur les articles 37, 38 et 39 puisqu'ils comportent tous des peines d'amendes pour des manquements aux règles de sécurité et d'hygiène sur les lieux du travail et de médecine du travail. Néanmoins, la modification de l'article 38, n'a pas consisté à réviser les montants des amendes, elle a aussi remanié partiellement son contenu. En effet, tandis que dans son ancienne rédaction le texte prévoyait que : « tout contrevenant aux dispositions des articles 3, 5, 6, 7, 11, 13, 14, 17, 23, 24, 25, 26 et 28 ci-dessus est passible d'une amende... », le nouveau texte ne reprend pas l'article 3 qui fait obligation à l'employeur d'assurer l'hygiène et la sécurité aux travailleurs, dans le cadre d'une pénalisation par renvoi, le privant ainsi de toute protection pénale.

Cette omission du législateur algérien (à dessein ou non) risque d'entraver sérieusement la mission des inspecteurs du travail. Elle les empêche, assurément, de constater les manquements aux règles d'hygiène et de salubrité au sein des entreprises, tel que prévu dans les articles 3⁹ et 4¹⁰ de la loi n° 88-07. Par conséquent, cette nouvelle mouture réduit considérablement le pouvoir pénal des inspecteurs du travail, en le limitant aux infractions touchant seulement à la sécurité des travailleurs, conformément à l'article 5¹¹ de la même loi (étant donné qu'il a été maintenu dans l'article 38 révisé) ; en revanche, elle leur ôte le droit de constater et de relever les infractions pénales ayant trait aux conditions d'hygiène et de salubrité, suite au non renvoi de l'article 38 à l'article 3.

C'est pourquoi, il aurait mieux fallu, maintenir parmi les textes mentionnés dans l'article 38 de la loi 88-07, l'article 3 et y ajouter aussi l'article 4 qui définit les conditions d'hygiène et de salubrité sur les lieux de travail, ou alors, pour plus de clarté et de précision, il eût mieux valu éviter l'incrimination par renvoi, en énonçant directement dans le texte de loi le fait incriminé et la sanction pénale y relative.

7 Voir loi n° 15-01 du 23/07/2015, portant loi de finances complémentaire de 2015, JORA n° 40/2015.

8 Voir loi n° 88-07 du 26/01/1988, relative à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail.

9 Voir art. 3 de la loi n° 88-07 : « L'organisme employeur est tenu d'assurer l'hygiène et la sécurité aux travailleurs ».

10 Voir art. 4 de la loi n° 88-07 : « Les locaux affectés au travail, les emplacements de travail et leurs environnements, leurs dépendances et leurs annexes, y compris les installations de toute nature mises à la disposition des travailleurs doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des travailleurs ... ».

11 Voir art. 5 de la loi n° 88-07 : « Les établissements, les locaux affectés aux travailleurs dépendances et leurs annexes visés à l'article 4 ci-dessus doivent être conçus, aménagés et entretenus de manière à garantir la sécurité des travailleurs ... ».

Par ailleurs, et comme signalé précédemment, la nouvelle loi de finances modifie et complète, dans sa partie pénale, la loi 90-11 relative aux relations de travail, en concordance avec les dispositions de l'article 5 du Code pénal. Il faut remarquer, que le législateur algérien a fixé des amendes et des peines de prison d'une grande sévérité, pour toute infraction aux dispositions de la législation sur les relations du travail individuelles et collectives.

Dans certains cas, l'amende a atteint cinq cent mille (500.000) dinars, sachant que le salaire national minimum garanti est actuellement de dix-huit mille (18.000) dinars, pour tout récidiviste signataire d'une négociation collective comportant une discrimination à l'encontre des travailleurs en matière d'emploi, de rémunération ou de conditions de travail¹². Quant à la peine de prison, le contrevenant risque jusqu'à six (6) mois d'emprisonnement en cas de récidive aux infractions à l'obligation de versement à terme échu de la rémunération¹³ ainsi qu'en cas de récidive à l'entrave à la constitution et au fonctionnement du comité de participation (équivalent du comité d'entreprise en France)¹⁴.

Néanmoins, il est aisé de constater que cet aménagement du droit social algérien nous laisse le sentiment d'un travail inachevé et mal fait. D'abord, du fait de l'utilisation inappropriée de la loi de finances comme support juridique pour modifier et compléter des dispositions du droit du travail et de la sécurité sociale. Ensuite, cet aménagement ne peut être que lacunaire, car il ne contient pas toutes les dispositions du droit du travail et de la sécurité sociale qui ont un grand besoin d'être révisées. Il reste entre autres lois, celles qui concernent le droit syndical¹⁵ et le droit de grève¹⁶, qui comportent des dispositions pénales totalement désuètes, et qui gagneraient à être amendées.

Par conséquent, on ne peut qu'appeler de nos vœux, la promulgation de l'avant-projet du Code du travail, qui sommeille depuis des années au ministère du travail, et qui a l'avantage de rassembler l'ensemble des législations du travail en Algérie. Ainsi, toutes les dispositions pénales du droit du travail seraient amendées d'un seul coup et avec harmonie. C'est sans nul doute la solution idoine pour mettre fin à toute cette anarchie juridique.

12 Voir art. 142 de la loi n° 90-11 du 21/04/1990, relative aux relations de travail, JORA n° 17/1990.

13 Voir art. 150 de la loi n° 90-11.

14 Voir art. 151 de la loi n° 90-11.

15 Voir loi n° 90-14 du 02/06/1990, relative aux modalités d'exercice du droit syndical, JORA n° 23/1990

16 Voir loi n° 90-02 du 06/02/1990, relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève, JORA n° 06/1990.

Le DROIT OUVRIER

DROIT DU TRAVAIL - PRUD'HOMIE - SÉCURITÉ SOCIALE

Sommaire

DOCTRINE

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

à propos des ordonnances *Macron*

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

JURISPRUDENCE

Voir notamment

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

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

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

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

Note Fabienne Le Souder (p. 218)

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

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

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

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

CHRONIQUES JURISPRUDENTIELLES

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



REVUE JURIDIQUE DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

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



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

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

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

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



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme Sandrine LAVIOLETTE

Université de Bordeaux

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

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

sandrine.laviolette@u-bordeaux.fr

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

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

MANUSCRITS

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

Les textes devront comporter :

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

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

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

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

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



NOTES ET RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

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

Leur présentation sera la suivante :

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

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



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

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

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

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

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

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

Prior Recipients of the Marco Biagi Award

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

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

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

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

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

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

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

2 0 1 8

73-1

HIVER WINTER

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

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

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

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

SYMPOSIUM

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

A Renewed Approach to Human
Resource Management (HRM)

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

ARTICLES

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

FRANÇOIS PICHAULT, NADÈGE LORQUET ET JEAN-FRANÇOIS ORIANNE

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

OLGA LELEBINA AND SÉBASTIEN GAND

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

LUDIVINE ADLA ET VIRGINIE GALLEGRO-ROQUELAURE

HORS-THÈME/OTHER ISSUES

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

SÉBASTIEN BRUÈRE, MARIE BELLEMARE AND SANDRINE CAROLY

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

EMNA GARA BACH OUERDIAN, ADNANE MALEK ET NAJWA DALI

Expedited Arbitration:
A Study of Outcomes and Duration

SHANNON R. WEBB AND TERRY H. WAGAR

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

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

RI/IR EN LIGNE

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

www.erudit.org/revue/ri

Pour abonnement institutionnel,
contacter Érudit.

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

www.riir.ulaval.ca

RI/IR ONLINE

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

www.erudit.org/revue/ri

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

Visit our website for Notes to
contributors or to subscribe:

www.riir.ulaval.ca

RELATIONS INDUSTRIELLES INDUSTRIAL RELATIONS

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

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468

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

www.riir.ulaval.ca

TARIFS 2019

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

PAR AN

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

COMPTRASEC
UMR CNRS 5114

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

Nom/Name/Nombre

Adresse/Address/Direcció

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

Pays/Country/Pais

① / @

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

MODE DE RÈGLEMENT/MODE DE PAYMENT/FORMA DE PAGO

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

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

NB : Le paiement en ligne est à privilégier

Online payment is preferred / El pago en linea se prefiere

Date Signature

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

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



ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE



Dépôt légal : Mai 2018

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

