

REVUE

2017/1

DE **DROIT COMPARÉ**
DU **T**RAVAIL
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)
Diritti lavoro mercati (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)
Relaciones Laborales (Espagne)
Revista de Derecho Social (Espagne)
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)

1

ÉTUDES

P. 6 MARIE-ANGE MOREAU

LA PLACE DU TRAVAIL DÉCENT EN EUROPE DANS UN CONTEXTE D'AUSTÉRITÉ ET DE CONCURRENCE NORMATIVE

P. 22 RACHID FILALI MEKNASSI

L'INTÉGRATION DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL EN DROIT MAROCAIN

P. 36 MICHEL ORIS

LA VULNÉRABILITÉ, UNE APPROCHE PAR LE PARCOURS DE VIE

P. 46 ZINA YACOB

DE LA RÉGRESSION DE L'ORDRE PUBLIC SOCIAL EN DROIT ALGÉRIEN À L'ÉMERGENCE D'UN ORDRE PUBLIC DÉROGATOIRE

P. 58 BARBARA KRESAL

LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN SLOVÉNIE

P. 68 VIRGINIE YANPELDA

L'ÉCONOMIE INFORMELLE : UNE LECTURE DE LA RECOMMANDATION 204 DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT) AUX PRISES DES RÉALITÉS CAMEROUNAISES

P. 82 BELÉN GARCÍA ROMERO

LA CONCILIATION DES RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES EN CAS DE MALADIE GRAVE DES ENFANTS À CHARGE EN ESPAGNE

P. 94 JEAN-MICHEL SERVAIS

LE DROIT INTERNATIONAL SOCIAL DES MIGRATIONS OU LES INFORTUNES DE LA VERTU

2 ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUE

- p. 122 **ALGÉRIE** CHAKIB BOUKLI HACENE Université de Saïda
p. 126 **RÉPUBLIQUE DU CONGO** STANI ONDZE Université Marien Nguoubi

AMÉRIQUES

- p. 130 **ARGENTINE** DIEGO MARCELO LEDESMA ITURBIDE Universidad de Buenos Aires
p. 134 **BRÉSIL** JULIANO SARMENTO BARRA Université Paris 1
p. 138 **CANADA** RENÉE-CLAUDE DROUIN Université de Montréal
p. 142 **CHILI** SERGIO GAMONAL C. Universidad Adolfo Ibáñez
p. 146 **ÉTATS-UNIS** RISA L. LIEBERWITZ Université Cornell

ASIE - OCÉANIE

- p. 150 **AUSTRALIE** SHAE MCCRYSTAL, Université de Sydney
p. 154 **JAPON** YOJIRO SHIBATA Université de Chukyo

EUROPE

- p. 158 **AUTRICHE** GÜNTHER LÖSCHNIGG et ANTONIA CSUK Université Karl-Franzens de Graz
p. 162 **BELGIQUE** AURIANE LAMINE Université Catholique de Louvain
p. 166 **BULGARIE** YAROSLAVA GENOVA Université de Plovdiv
p. 170 **DANEMARK** CATHERINE JACQUESON Université de Copenhague
p. 174 **ESPAGNE** JOSÉ LUIS GIL Y GIL Université d'Alcalá
p. 178 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** ELENA SEREBRYAKOVA Université Étatique de Technologie de Moscou
p. 182 **FRANCE** JEAN-PIERRE LABORDE COMPTRESEC, UMR 5114 CNRS - Université de Bordeaux
p. 186 **ITALIE** SYLVAIN NADALET Université de Vérone
p. 190 **PORTUGAL** TERESA COELHO MOREIRA Université du Minho
p. 194 **ROYAUME-UNI** JO CARBY-HALL University of Hull
p. 198 **SERBIE** FILIP BOJIC Université de Belgrade
p. 202 **SUISSE** KURT PÄRLI Université de Bâle et ANNE MEIER Universités de Neuchâtel et Genève
p. 206 **TURQUIE** MELDA SUR Université Dokuz-Eylül



ACTUALITÉS JURIDIQUES
INTERNATIONALES



LA RÉFORME DES RETRAITES EN ALGÉRIE : LOI DU 31 DÉCEMBRE 2016

¹ Loi n° 16-15 du 31 décembre 2016 modifiant et complétant la loi n° 83-12 du 2 juillet 1983 relative à la retraite, *JORA* n° 78, 1997.

² Ordonnance n° 97-13 du 13 mai 1997 relative à la retraite proportionnelle, *JORA* n° 38, 1997.

³ Art. 12 et 13 de la loi n° 83-12.

L'actualité juridique algérienne nous invite à parler des retraites. Une nouvelle loi vient en effet d'être promulguée sur ce sujet et a pris effet à compter du 1^{er} janvier 2017¹. Ce n'est point une refonte du système des retraites en Algérie qui date du début des années quatre-vingts. Il s'agit plutôt, d'aménagements qui portent essentiellement sur la suppression de la retraite proportionnelle et la retraite sans condition d'âge, deux dispositifs ajoutés en 1997² au corpus du texte d'origine.

Il est donc nécessaire, pour mieux cerner le sujet, de revenir un peu en arrière, en 1983, lors de la promulgation de la loi n°83-12 du 2 juillet 1983 qui a réalisé une mutation significative du système des retraites en Algérie. En effet, cette loi avait pour objectif d'instituer un régime unique de retraite pour les salariés et les fonctionnaires comportant des droits et des avantages identiques et reposant sur un mode de financement unique.

I - LA LOI DU 2 JUILLET 1983

L'âge de départ à la retraite a été alors fixé à 60 ans pour toutes les catégories professionnelles avec cependant des dérogations pour des catégories particulières de travailleurs (anciens combattants de la guerre de libération nationale, femmes, travailleurs occupés dans des emplois comportant des nuisances). Il fallait justifier d'au moins quinze années d'activité professionnelle, avec pour chaque année validée un taux de 2.5% du salaire mensuel soumis à cotisation comptabilisé dans la fixation du montant de la pension. Celle-ci ne pouvant être inférieure à 75% du salaire national minimum garanti (SNMG) et pouvant atteindre 80% du salaire moyen des cinq dernières années précédant le départ à la retraite, ou des cinq années ayant donné lieu à la rémunération la plus élevée au cours de la carrière professionnelle de l'intéressé³.

Ce système de retraite, toujours en vigueur, est de type assurantiel, contributif et se caractérise par une solidarité entre les actifs et les retraités. C'est un système généreux offrant à ses bénéficiaires un haut niveau de prestations et une importante protection. Cette générosité était garantie par une espérance de vie relativement faible ne dépassant pas 62 ans dans les années 70-80, par un taux de chômage très bas suite au grand effort consenti par le gouvernement de l'époque pour industrialiser le pays, et enfin, par une aisance financière due aux ressources pétrolières. Cet état de grâce n'a pas pu durer bien longtemps. En effet, dès 1986, soit deux ans à peine après la mise en œuvre de la loi sur la retraite, le prix des hydrocarbures, source principale des rentrées en devises pour l'Algérie, s'est effondré sur les marchés internationaux ce qui a entraîné, au niveau intérieur, une crise durable et de grande ampleur sur le plan économique, politique et social. Le secteur économique étatique, principal pourvoyeur d'emplois dans le cadre d'une économie dirigée, s'est disloqué, mettant ainsi des milliers de travailleurs au chômage.

Au bord de l'asphyxie, l'Etat algérien a consenti à appliquer le programme d'ajustement structurel (PAS) imposé par le Fond Monétaire international (FMI) à partir de 1994, avec le rééchelonnement de la dette extérieure contre une batterie de réformes économiques qui se sont avérées assez bénéfiques pour les finances de l'Etat mais totalement désastreuses pour les travailleurs algériens⁴.

En effet, les accords avec le FMI ont conduit les pouvoirs publics à entamer une vaste opération de fermeture d'entreprises étatiques et de compression d'effectifs touchant surtout les ouvriers les moins qualifiés et ceux approchant l'âge de la retraite⁵. Pour ces derniers, et afin de ne pas les licencier purement et simplement, il a été décidé de les mettre à « la retraite anticipée » instituée par le décret législatif n°94-10 du 26 mai 1994 dès lors qu'ils réunissaient trois conditions : être âgé d'au moins 50 ans pour un homme ou 45 ans pour une femme, avoir travaillé au moins 20 années et avoir cotisé à la sécurité sociale pendant au moins 10 ans. Ce dispositif dérogatoire était limité aux salariés touchés par une compression d'effectif pour raison économique.

Dans le même contexte, les autorités algériennes ont introduit, en vertu de l'Ordonnance n°97-13 du 13 mai 1997, une nouvelle dérogation aux conditions d'admission à la retraite, permettant aux salariés et aux fonctionnaires de bénéficier aussi bien de « la retraite proportionnelle », que de « la retraite sans condition d'âge ». L'admission du travailleur (salarié et fonctionnaire) à ces deux dispositifs dérogatoires de retraite, n'était pas conditionnée par la perte d'emploi de façon involontaire pour raison économique.

Il suffisait simplement pour le travailleur (salarié ou fonctionnaire) d'être âgé de 50 ans (45 ans pour les femmes), d'avoir eu une activité professionnelle effective ayant donné lieu à un versement de cotisation égale à 20 ans au moins (15 ans pour les femmes), afin de pouvoir demander le bénéfice de « la retraite proportionnelle ». La pension accordée dans ces conditions est liquidée définitivement et n'est pas susceptible de révision en cas de reprise d'une activité rémunérée postérieurement à l'admission à la retraite.

Aussi, il peut être accordé au travailleur (salarié et fonctionnaire) le bénéfice de « la retraite sans condition d'âge », à condition de justifier d'un travail ayant donné lieu à versement de cotisations durant au moins trente-deux (32). Cette durée correspond, dans le cadre de la retraite de droit commun, à la pension de retraite à taux plein. Cependant, les rédacteurs de l'Ordonnance de 1997 n'ayant pas explicitement mentionné le caractère conjoncturel de ces deux formules dérogatoires de retraite en limitant leurs effets dans le temps, une brèche a été ouverte pour l'ensemble des travailleurs salariés, transformant ce régime d'exception en un acquis social. En effet, ces mesures étaient sup-

⁴ Le Programme d'ajustement structurel (PAS) imposé à l'Algérie comportait les mesures suivantes : la libéralisation du commerce extérieur ; la libéralisation des prix ; la dévaluation de la monnaie et le contrôle de la croissance des salaires ; la restructuration des entreprises publiques et leurs privatisations ; la réduction du déficit budgétaire, donc des dépenses publiques ; la réduction et l'élimination des subventions de l'état aux entreprises déficitaires ; la réforme du système fiscal, douanier, commercial et des institutions bancaires et financières ainsi que l'instauration de la convertibilité interne du Dinar dans un premier temps.

⁵ Voir C. Cherif, « Programme d'ajustement structurel et résultats socio-économiques en Algérie », *Revue sciences humaines* (Algérie), n°18, décembre 2002, pp. 39-56.

⁶ M. N.-E. Koriche, « Protection garantie par le droit social : continuité et dynamique du changement, acte du colloque international » in *L'Etat et la protection sociale*, LEAPPA, Université d'Alger 3, Editions populaires de l'Armée, 2012, pp. 17 et s.

⁷ Ces chiffres ont été fournis par le directeur général de la Sécurité sociale et relayés par la presse, in www.algeria-watch.org/fr/article/eco/crise/chiffres_retraite.htm, consulté le 16/10/2016.

posées, à l'époque où elles ont été prises, contribuer à réaliser des compressions d'effectifs avec l'adhésion des travailleurs en soutenant une sorte de départ volontaire à la retraite sans condition d'âge et en dehors du dispositif de la retraite anticipée, afin de réduire la masse salariale des entreprises étatiques, en application du programme d'ajustement structurel imposé par le FMI.

Ces mesures ont eu surtout pour résultat d'augmenter les dépenses de la caisse des retraites, sans qu'il soit sûr qu'elles se soient traduites par de véritables départs à la retraite. En réalité, les travailleurs parmi les mieux qualifiés qui ont bénéficié de l'une de ces deux formules, reprenaient souvent une activité rémunérée, étant donné qu'il n'existe aucune interdiction de cumul d'une pension de retraite avec un autre revenu quelle que soit sa nature⁶.

Il y a eu plus de 900.000 départs à la retraite avant l'âge de 60 ans en application des deux dispositifs, de la retraite proportionnelle et de la retraite sans condition d'âge ; cela représentait plus de 50% du nombre total des départs à la retraite⁷. En contrepartie, il n'y a pas eu de recrutement conséquent de jeunes demandeurs d'emplois et de potentiels contributeurs à la Caisse nationale des retraites. Par conséquent, le régime des retraites en Algérie, basé sur le principe de la contribution, s'est retrouvé, suite à cette disproportion entre bénéficiaires et cotisants, proche de la faillite et quasi-incapable d'assurer ses obligations vis-à-vis de ses assurés.

II - LES ENJEUX DE LA LOI DU 31-12-2016

Dans un premier temps (en 2006), l'Etat algérien a trouvé une solution transitoire pour renflouer les caisses de l'assurance vieillesse en créant le Fond national de réserves des retraites (FNRR) mis sous la tutelle du Conseil des ministres et ayant pour vocation d'intervenir dans les cas de déséquilibre financier grave de nature à compromettre le paiement des pensions du régime obligatoire des retraites. A cet effet, et en vertu de l'article 30 de l'Ordonnance n° 6-04 du 15 juillet 2006 portant loi de finance complémentaire, 2% du produit de la fiscalité pétrolière a été alloué à ce fond.

Ceci ne pouvait pas constituer une solution miracle au problème du déséquilibre des finances de la caisse des retraites, il aurait plutôt fallu prendre la décision de supprimer les deux formules, la retraite proportionnelle et la retraite sans condition d'âge- pour mettre un terme à ce gâchis social et financier. En 2009, le gouvernement a évoqué la possibilité d'une abrogation de l'Ordonnance de 1997 et d'une révision à la hausse de l'âge de la retraite, mais cela est resté lettre morte.

L'incessante intervention de l'Etat dans le renflouement de la caisse des retraites, afin de préserver sa pérennité, touchait à ses limites et ne pouvait durer davantage. D'un côté, le pays commençait, dès 2014, à ressentir les effets de la crise mondiale, et d'un autre côté, l'allongement de l'espérance de vie en Algérie a fait un bond de 27.9 ans, en trente ans seulement, ce qui risquait de provoquer, dans un avenir proche, un grave déséquilibre entre les actifs et les inactifs⁸.

Face à ce danger imminent, le gouvernement a élaboré le 26 juillet 2016 un projet de loi portant sur la retraite et contenant les points suivants :

- l'abrogation des régimes de retraite proportionnelle et de retraite sans condition d'âge institués par l'Ordonnance 97-13 du 13 mai 1997.
- le rétablissement, pour le départ à la retraite, de l'obligation d'un âge minimal de 60 ans (55 ans pour la femme) avec un minimum de 15 ans de travail,
- la possibilité pour le travailleur d'exercer cinq ans de plus avec l'accord de l'employeur,
- la possibilité pour les travailleurs ayant des postes de grande pénibilité (listés par voie réglementaire) de bénéficier d'une retraite avant l'âge de 60 ans,
- la possibilité enfin pour les travailleurs exerçant dans des métiers hautement qualifiés ou connaissant des pénuries de main-d'œuvre (à définir par voie réglementaire) d'exercer au-delà de l'âge de la retraite.

Ce projet de loi a provoqué la grogne des syndicats dits « autonomes »⁹, qui le considéraient injuste pour les ouvriers en les privant du droit de bénéficier de la retraite proportionnelle et de la retraite sans condition d'âge. Des grèves incessantes ont été déclenchées dans différents secteurs de la fonction publique, en particulier dans la santé et l'éducation nationale, pour faire pression sur le gouvernement et le forcer à revenir sur sa décision, en vain¹⁰.

La nouvelle loi sur les retraites a été promulguée le 31 décembre 2016. Elle contient toutes les mesures du projet de loi, et principalement la suppression de la retraite sans condition d'âge après 32 ans de service. Cependant, et dans le but de calmer le mécontentement des partenaires sociaux, un amendement a été introduit sur injonction du Chef de l'Etat, prévoyant une période transitoire de deux ans pour accorder le droit de bénéficier de la pension de retraite aux travailleurs âgés de 58 ans et plus en 2017 et de 59 ans en 2018, et qui ont totalisé au moins 32 années de service effectif.

En conclusion, il est évident que cet aménagement apporté à la loi sur les retraites, était nécessaire et de bon sens. Il met fin à plus de 20 ans de gaspillage des fonds de la caisse des retraites et à la perte d'un volume incalculable de main-d'œuvre qualifiée et expérimentée, partant à la retraite à un âge relativement jeune. Néanmoins, cela demeure insuffisant, car la solution pérenne impliquerait un nouveau modèle social collant aux réalités économiques du pays¹¹. Il faut aller au-delà de l'idée de préserver le système des retraites actuel, vieux de 33 ans déjà, et de concevoir une mutation profonde de ce système, en harmonie avec les impératifs de l'emploi et le vieillissement de la population algérienne.

⁸ J-M. Dupuis, C. El Mouden, A. Pétron, *Démographie et retraites au Maghreb*, CEE, mai 2009, n°65.

⁹ Cette appellation est donnée pour l'Union générale des travailleurs algériens (UGTA), syndicat historique, représentatif et partenaire social privilégié des pouvoirs publics.

¹⁰ A. Moussi, Maintien de la retraite à 60 ans : les syndicats autonomes « déçus », 30 novembre 2016, *Le temps d'Algérie* (presse écrite quotidienne).

¹¹ A. Mebtoul, Quelques recommandations pour améliorer la pérennité du système de retraite Algérien, 16 juin 2016, *Maghreb Emergent* (presse électronique).



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 le premier numéro de la Revue) et avant le **1^{er} mai** de chaque année (pour le second numéro). Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant la fin des mois de **mars** (pour le premier numéro) et de **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 ;
- 7 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation es fixée à 6 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** » ou « **Dossier Thématique** » devront être accompagnés des éléments suivants :

- un résumé, en français et en anglais, de 400 caractères chacun ;
- le titre de l'article ;
- 5 mots clés (en français et en anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- une brève notice bio-bibliographique concernant le ou les auteurs ;
- l'adresse postale et électronique de l'auteur.



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.

IALLJ CALL FOR PAPERS ~ 2017 MARCO BIAGI AWARD

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 **2017 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).



Prior Recipients of the Marco Biagi Award

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 2017 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, 2017**. Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at Frank.Hendrickx@kuleuven.be.

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 ».

2017 72-2 PRINTEMPS SPRING

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

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

ARTICLES

Safety and Multi-employer Worksites
in High-risk Industries: An Overview

MAGNUS NYGREN, MATS JAKOBSSON, EIRA ANDERSSON
AND BO JOHANSSON

Gouvernance des régimes complémentaires
de retraite, relations du travail et conflits
de rôle : une enquête québécoise

DANIEL COULOMBE, ESTHER DÉOM, FRÉDÉRIC HANIN
ET ANNETTE HAYDEN

The Predictors of Unmet Demand
for Unions in Non-Union Workplaces:
Lessons from Australia

AMANDA PYMAN, JULIAN TEICHER, BRIAN COOPER
AND PETER HOLLAND

« Leur façon de punir, c'est avec l'horaire ! » :
Pratiques informelles de conciliation
travail-famille au sein de commerces
d'alimentation au Québec

MÉLANIE LEFRANÇOIS, JOHANNE SAINT-CHARLES, SYLVIE FORTIN
ET CATHERINE DES RIVIÈRES-PIGEON

Individuals' Assessment of Corporate
Social Performance, Person-Organization
Values and Goals Fit, Job Satisfaction
and Turnover Intentions

SARAH HUDSON, DOUGLAS BRYSON AND MARCO MICHELOTTI

Assurer son employabilité militante
par la mobilisation du capital social : le cas
des ex-permanents syndicaux lors d'une
reconversion en dehors de la sphère du syndicat

PAULINE DE BECDELIEVRE ET FRANÇOIS GRIMA

"You've Just Cursed Us":
Precarity, Austerity and Worker Participation
in the Non-profit Social Services

IAN CUNNINGHAM, DONNA BAINES AND JOHN SHIELDS

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

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

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@rlt.ulaval.ca

www.riir.ulaval.ca

BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

TARIFS 2017

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

COMPTRASEC - UMR 5114
Mme Sandrine Laviolette
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
Tel. 33(0)5 56 84 54 74
Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANCAIS)
1 NUMÉRO ELECTRONIQUE (ANGLAIS) } PAR AN

Nom/Name/Nombre:

Adresse/Address/Dirección:

Code postal/Zip Code/Código postal:

Ville/City/Ciudad:

Pays/Country/País:



		PRIX / PRICE / PRECIO
Abonnement Annuel Annual Subscription 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 OF PAYMENT / FORMA DE PAGO

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

CHÈQUE / CHECK
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 si preferred / El pago en linea se prefiere

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, especifique 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**

DATE :

SIGNATURE :



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

Dépôt légal : Juin 2017

