

REVUE

2019/3

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 de l'« *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)

DOSSIER THÉMATIQUE

LES MIGRATIONS INTERNATIONALES DE TRAVAIL

COORDINATION PAR ISABELLE DAUGAREILH ET JEAN-MARIE SERVAIS

- p. 6** MIGRATIONS INTERNATIONALES ET DROIT SOCIAL
JEAN-MICHEL SERVAIS
- p. 12** PROTÉGER LES DROITS DES TRAVAILLEURS MIGRANTS : UN DÉFI POUR LE DROIT DU TRAVAIL ?
KÜBRA DOGAN YENISEY
- p. 26** LE TRAITEMENT DE L'IMMIGRATION ÉCONOMIQUE PAR L'UNION EUROPÉENNE
FERRAN CAMAS RODA
- p. 40** LE DROIT MAROCAIN DANS LA TOURMENTE DU NOUVEL ORDRE MIGRATOIRE INTERNATIONAL
RACHID FILALI MEKNASSI
- p. 72** LES CYBERMIGRANTS, UN CONCEPT JURIDIQUE 4.0
AMALIA DE LA RIVA
- p. 80** LA POLITIQUE D'IMMIGRATION DU TRAVAIL AUX ÉTATS-UNIS
RISA L. LIEBERWITZ
- p. 94** MIGRATIONS INTERNATIONALES ET TRAVAIL EN CÔTE D'IVOIRE
NANGA SILUÉ
- p. 108** L'IMMIGRATION CLANDESTINE ET L'EMPLOI DES MIGRANTS EN ALGÉRIE
ZINA YACOUB
- p. 124** LES TRAVAILLEURS MIGRANTS TEMPORAIRES EN AUSTRALIE
JOANNA HOWE
- p. 136** DROIT ET POLITIQUE D'IMMIGRATION AU JAPON : DE LA PETITE À LA GRANDE PORTE ?
CHIZUKO HAYKAWA

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

p. 150 **TUNISIE** - NOURI MZID, Université de Béjaïa

AMÉRIQUES

- p. 156 **BRÉSIL** - ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES et GABRIELLA DE ASSIS WANDERLEY, Université de Fortaleza
- p. 160 **CHILI** - SERGIO GAMONAL C., Université Adolfo Ibáñez, Faculté de droit
- p. 164 **ÉTATS-UNIS** - RISA L. LIEBERWITZ, Cornell University - School of Industrial and Labor Relations
- p. 168 **MEXIQUE** - GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Université Autonome d'État de Morelos
- p. 172 **PÉROU** - MARIA KATIA GARCIA, Université pontificale catholique du Pérou
- p. 176 **URUGUAY** - HUGO BARRETTO GHIONE, Université de la République

ASIE - OCÉANIE

- p. 180 **AUSTRALIE** - DOMINIQUE ALLEN, Université de Monash
- p. 184 **JAPON** - MASAHIKO IWAMURA, Président de la Commission Centrale des Relations de Travail

EUROPE

- p. 188 **ALLEMAGNE** - ACHIM SEIGERT, Université Friedrich Schiller De léna
- p. 192 **AUTRICHE** - GÜNTHER LÖSCHNIGG et ANTONIA CSUK, Université Karl-Franzens de Graz
- p. 196 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** - ANNA ALEKSANDROVA, Université d'État de Penza
- p. 200 **FRANCE** - CLÉMENT CAILLETEAU, Université de Bordeaux
- p. 206 **ITALIE** - SYLVAIN NADALET, Université de Vérone
- p. 210 **PAYS-BAS** - SUSANNE BURRI, Université d'Utrecht
- p. 214 **PORTUGAL** - TERESA COELHO MOREIRA, Université de Minho
- p. 216 **RÉPUBLIQUE TCHÈQUE** - VERA STANGOVA, Université Charles à Prague
- p. 220 **RÉPUBLIQUE TCHÈQUE** - MARTIN ŠTEFKO, Université Charles à Prague
- p. 224 **RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - FILIP BOJIC, Université de Belgrade
- p. 228 **ROYAUME-UNI** - PASCALE LORBER, Université de Leicester



ACTUALITÉS JURIDIQUES
INTERNATIONALES



ACHIM SEIFERT

UNIVERSITÉ FRIEDRICH SCHILLER DE IÉNA

LA RÉFORME DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

En 2019, l'actualité juridique du droit du travail en Allemagne a principalement été marquée par l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2019, de la loi relative à la réforme du droit du travail à temps partiel¹. Pour l'essentiel, cette réforme introduit un droit au travail à temps partiel pour une durée déterminée **(I)** et modifie le régime du travail sur appel **(II)**.

I - LE DROIT AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL POUR UNE DURÉE DÉTERMINÉE

Depuis l'adoption de la loi relative au temps partiel et au travail à durée déterminée (*Teilzeit- und Befristungsgesetz TzBfG*) du 21 décembre 2000, le droit allemand reconnaît de manière générale que, dans les entreprises de 15 salariés ou plus, le salarié dispose du droit de demander à son employeur la réduction de sa durée du travail, à moins que la réduction sollicitée n'entrave le bon fonctionnement de l'entreprise (article 8 TzBfG). De ce fait, le salarié a donc droit à la modification de son contrat de travail. En consacrant ce « droit au travail à temps partiel », le législateur fédéral poursuit son objectif de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, notamment pour les femmes salariées.

Toutefois, il a rapidement été mis en évidence que le passage au travail à temps partiel enferme souvent les salariées dans un « piège » dont elles ne peuvent que difficilement sortir : « une fois travail à temps partiel, toujours travail à temps partiel ». En effet, la loi ne prévoit pas un droit général du salarié qui a réduit sa durée du travail en vertu de l'article 8 TzBfG à réclamer à son employeur le retour au *statu quo ante*, c'est-à-dire aux heures de travail précédant la réduction de la durée de travail. L'article 9 TzBfG engage seulement l'employeur à prendre en considération la demande formulée par un salarié à temps partiel qui souhaite retrouver son ancien

1 Loi sur le développement du droit à temps partiel - Introduction d'un temps partiel à durée déterminée (Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit) du 11 décembre 2018, Journal Officiel de la RFA, 2018, Partie I, p. 2384. Pour une analyse plus détaillée de cette nouvelle loi, voir notamment F. Bayreuther, « Die neue Brückenteilzeit und andere Änderungen im TzBfG », *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA)*, 2018, p. 1577 ; voir aussi l'exposé des motifs du législateur fédéral : Projet de loi du gouvernement fédéral pour le développement du droit à temps partiel - Introduction d'un temps partiel à durée déterminée, *op. cit.*, *Bundestags-Drucksachen*, 19/3452.

temps de travail, et à lui donner priorité pour toute vacance d'un poste assimilé si les autres candidats sont à compétences égales. Un salarié à temps partiel est donc dépendant des fluctuations au sein de l'entreprise.

Ce n'est que dans certaines situations particulières que la loi prévoit implicitement un droit à une réduction du temps de travail pour une période déterminée. Ainsi, l'article 15 alinéas 5 et 7 de la loi relative à l'allocation parentale et au congé parental (*Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz BEEG*) cite notamment les cas du salarié en congé parental et du salarié qui réduit son temps de travail en vertu de l'article 3 alinéas 1^{er} et 5 de la loi relative au congé de solidarité familiale (*Pflegezeitgesetz PflegeZG*) du 28 mai 2008. En outre, plusieurs conventions collectives du travail entérinent un droit au travail partiel pour une période déterminée, à l'instar de l'article 11 de la Convention collective du secteur public (*Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst TVöD*) et de la Convention collective de la métallurgie (2018).

La nouvelle loi relative à la réforme du droit du travail à temps partiel du 11 décembre 2018 modifie l'article 9 TzBfG en faisant peser sur l'employeur la charge de prouver que le salarié demandant le retour à son ancienne durée de travail n'est pas suffisamment apte à occuper un poste vacant par rapport à d'autres candidats. Cette modification, à première vue marginale, renforcera sans doute la position du salarié à temps partiel qui sollicite une extension de sa durée de travail.

Au cœur de cette réforme figure le nouvel article 9a TzBfG qui confère au salarié - sous certaines conditions légales - le droit à un travail à temps partiel pour une période déterminée (*Brückenteilzeit*). Dès lors, l'ancienne durée du travail sera automatiquement rétablie après l'expiration de la période déterminée par les parties. Cette nouvelle disposition de la TzBfG, issue de l'accord de coalition entre les partis chrétien-démocrate (CDU/CSU) et social-démocrate (SPD) et vivement réclamée par les sociaux-démocrates, tente d'apporter une réponse au « piège » qui peut résulter du travail à temps partiel.

S'agissant du champ d'application du droit à une réduction de la durée temporaire de travail, l'article 9a alinéa 1^{er} TzBfG exige que la relation de travail concernée soit continue depuis au moins 6 mois et que l'entreprise de l'employeur emploie plus de 45 salariés, apprentis non compris. En raison de ce seuil d'effectifs très élevé, la portée de ce nouveau droit restera nécessairement restreinte : en effet, une majorité de travailleurs est employée dans des entreprises de moins de 45 salariés.

Le salarié devra demander à l'employeur la réduction de sa durée de travail au plus tard trois mois avant le début souhaité. La loi n'exige pas que la demande du salarié soit motivée (par exemple par le besoin d'une garde d'enfants ou de soins à domicile d'un membre de la famille). L'employeur est tenu de discuter cette demande avec le salarié en vue d'un accord et de lui communiquer sa décision, au plus tard un mois avant le début de la réduction de la durée de travail.

Dans l'hypothèse où l'employeur ne rejette pas par écrit la demande du salarié au plus tard un mois avant le début de la réduction du temps de travail demandée par le salarié, l'employeur est présumé avoir accepté la demande (voir l'article 9a, alinéa 3, lu en combinaison avec l'article 8, alinéa 5 TzBfG). Par conséquent, le temps de travail

sera automatiquement modifié en fonction des souhaits formulés par le salarié dans sa demande de réduction de la durée de travail.

L'employeur ne peut refuser une telle demande que dans la mesure où la réduction du temps de travail demandée entraverait le bon fonctionnement de l'entreprise (*betriebliche Gründe*). A cet égard, l'article 9a, alinéa 2 renvoie à l'article 8, alinéa 4 TzBfG qui précise les caractéristiques du bon fonctionnement de l'entreprise susceptibles d'être invoqués par l'employeur pour justifier son refus à un salarié. Ainsi, l'employeur pourra notamment arguer que la réduction temporaire de la durée de travail sollicitée par un salarié est susceptible d'affecter considérablement l'organisation du travail, la sécurité au travail, ou d'engendrer des coûts disproportionnés.

Pour éviter que l'employeur ne subisse une surcharge d'activité inhérente au droit à une réduction temporaire de la durée du travail, l'article 9a alinéa 2 TzBfG limite le nombre de salariés pouvant faire recours au droit à une réduction temporaire de la durée du travail dans les entreprises de 45 à 200 salariés. A titre d'exemple, l'employeur sera autorisé à refuser la demande du salarié lorsque, dans une entreprise de plus de 45 et moins de 60 salariés, déjà quatre salariés au moins bénéficient de cette mesure.

Après le retour du salarié à son ancien temps de travail, celui-ci ne pourra demander une nouvelle réduction de son temps de travail qu'après un délai de carence d'un an. Dans l'hypothèse où l'employeur a légitimement refusé une demande en vertu de l'article 9a TzBfG, le salarié ne pourra solliciter une autre demande de réduction temporaire de sa durée de travail qu'après deux ans.

II - MODIFICATION DU RÉGIME DU TRAVAIL SUR APPEL

Parmi les autres réformes introduites par la nouvelle loi, les dispositions concernant le travail sur appel méritent également une attention particulière.

L'ancien article 12, alinéa 1^{er} TzBfG obligeait l'employeur et le salarié à insérer dans leur contrat de travail sur appel une clause déterminant une durée minimale hebdomadaire et journalière de travail. Dans l'hypothèse où les parties ne fixaient pas la durée minimale hebdomadaire de travail, une durée de 10 heures était alors considérée comme convenue.

La nouvelle version de l'article 12, alinéa 1^{er} TzBfG, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019, majore la durée hebdomadaire minimale de travail de 10 à 20 heures. Cette augmentation des heures de travail pourra avoir comme conséquence qu'un grand nombre de relations de travail sur appel jusqu'alors exemptées de la sécurité sociale - il s'agit des relations de travail dites insignifiantes (*geringfügige Beschäftigungsverhältnisse*) au sens de l'article 8, alinéa 1^{er} n° 2 du Code de la sécurité sociale Partie IV (*Sozialgesetzbuch SGB*) -, seront désormais soumises au régime de la sécurité sociale.

Par ailleurs, le législateur fédéral a introduit, dans le nouvel article 12, alinéa 2 TzBfG, une disposition qui limite le pouvoir de l'employeur à recourir à la main-d'œuvre du salarié sur appel.

Dans le cas où les parties ont fixé la durée hebdomadaire minimale du travail par convention, l'employeur ne pourra dépasser cette durée qu'à hauteur de 25 %. Si les parties ont convenu d'une durée hebdomadaire maximale du travail, celle-ci ne pourra être diminuée qu'à hauteur de 20 % en dessous de ce seuil. Cette nouvelle disposition légale reprend la jurisprudence de la Cour fédérale du travail (*Bundesarbeitsgericht - BAG*)².

2 Cour fédérale du travail (BAG), arrêt du 24 septembre 2014, n° 5 AZR 1024/12, NZA, 2014, p. 1328.



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 - CNRS

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

E-mail : revue.comptrasec@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 les rubriques « **Jurisprudence Sociale Comparée** » et « **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 placées 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.

2019

74-3

ÉTÉ SUMMER

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

ARTICLES

Français

La construction discursive des rapports de force
dans les éditoriaux de *La Presse* : le cas
des médecins et des infirmières

MATHIEU DUFOUR ET AUDREY LAURIN-LAMOTHE

Conception et mise en œuvre d'une grille d'analyse
des pratiques de maintien en emploi des séniors.
Une comparaison France-Québec

SIHAM ABOUAÏSSA, CHRISTOPHE BARET ET MARTINE D'AMOURS

La contribution des institutions régionales
à la gestion des talents : regards sur la grappe
aérospatiale de Montréal

BLANDINE EMILIEN, CHRISTIAN LÉVESQUE, LUCIE MORISSETTE
ET SARA PEREZ-LAUZON

English

Endangered Resources: The Role of Organizational
Justice and Interpersonal Trust as Signals for
Workplace Corruption

JEAN-PIERRE NEVEU AND BENJAMIN KAKAVAND

Anglo-American Multinationals in Europe:
The Curious Case of Hudson's Bay Company
Taking over *Galeria Kaufhof*

RAOUL GEBERT

Union and Communist Party Influences
on the Environment in China

MAJID GHORBANI, MORLEY GUNDERSON AND BYRON Y. S. LEE

ENJEUX / ISSUES

Politiques du travail et de l'emploi / *Labour and
Employment Policies*

Accès à la justice des travailleurs de plateformes
numériques : Réponses contrastées des tribunaux
canadiens et américains

URWANA COIQUAUD ET ISABELLE MARTIN

Mandatory Dues Check-off Reviewed in Light of the
US Supreme Court's Decision in the *Janus* Case

GILLES TRUDEAU

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

INFORMATIONS, ABONNEMENTS :

ledroitouvrier.cgt.fr

OCTOBRE 2019
Nouvelle série n° 855 - 11 €

ISSN 0222-4194

Le DROIT OUVRIER

DROIT DU TRAVAIL - PRUD'HOMIE - SÉCURITÉ SOCIALE

Sommaire

DOCTRINE

Michèle Bonnechère : La fraternité et le droit

Vincent Bonnin : Les sciences de gestion à la rescousse du droit du travail ?

Laure Camaji : Financement des formations des demandeurs d'emploi : des contradictions de Pôle Emploi aux ambiguïtés de l'accompagnement des chômeurs - À propos du jugement du Tribunal administratif de Paris du 3 avril 2019

JURISPRUDENCE

Voir notamment

Travailleurs étrangers : de quel droit ? À propos des arrêts « Chibanis » de la SNCF

Cour de cassation (Ch. Soc.) 29 mai 2019 – Note Isabelle Meyrat (p. 661)

Les avis d'incompatibilité à la RATP et les licenciements express

Tribunal administratif de Paris (Section 3 – Ch. 2) 7 juin 2019 ; **Cour d'appel de Paris (Pôle 6 – Ch. 2) 11 Avril 2019** – Note Thierry Renard (p. 666)

L'avènement d'un régime sui generis de la prime d'intéressement

Cour de cassation (Ch. Soc.) 6 mars 2019 – Note Timothée Kahn (p. 675)



REVUE JURIDIQUE DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

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

REVUE DE L'ORGANISATION RESPONSABLE RESPONSIBLE ORGANIZATION REVIEW

Parution bi-annuelle – Editions ESKA (ISSN : 1951-0187)

Directeur de publication

Serge KEBABTCHIEFF, Editions ESKA

Rédaction en chef

Celine BERRIER LUCAS, Professeure Assistant en RSE - ISG

Vivien BLANCHET, Chercheur associé - Emlyon

Frédérique DÉJEAN, Professeur des universités - Sciences de gestion - Université Paris Dauphine

Katia MARTIN CHENUT, Professeur - Droit - Paris 1 Panthéon Sorbonne

Elise PENALVA-ICHER, Maître de conférences - Sociologie - Université Paris Dauphine

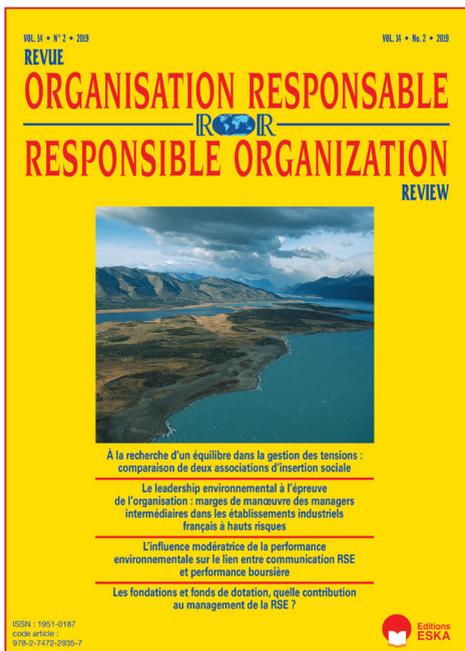
Nicolas POSTEL, Professeur des universités - Sciences économiques - Université de Lille

Secrétariat de rédaction

Elise PENALVA-ICHER

La ROR est une revue fondée par Jacques IGALENS et soutenue par le Réseau International de Recherche sur les Organisations et le Développement Durable (RIODD). Elle est disponible via l'abonnement Papier, Editions ESKA, 12 rue du Quatre-Septembre, 75002 Paris, ou sur Internet via l'abonnement à CAIRN.

La revue de l'Organisation Responsable publie des articles en français et en anglais sur les différentes thématiques de la responsabilité sociale de l'entreprise. Le thème est ancien mais c'est bien aujourd'hui qu'il devient une préoccupation essentielle, comme contrepartie du rôle majeur des entreprises dans un monde global, et ce dans des dimensions multiples : environnementales, salariales, sociales, financières, éthiques.



Numéro 2 / 2019

- *Christine LAMBEY-CHECCHIN, Matthieu LARDEAU* : A la recherche d'un équilibre dans la gestion des tensions : comparaison de deux associations d'insertion sociale
- *Magalie MARAIS, Julie OLIVERO* : Le leadership environnemental à l'épreuve de l'organisation : Marges de manœuvre des managers intermédiaires dans les établissements industriels français à hauts risques
- *Ikram RADHOUANE, Mehdi NEKHILI, Haithem NAGATI, Gilles PACHÉ* : L'influence modératrice de la performance environnementale sur le lien entre communication RSE et performance boursière
- *Anna COURNAC* : Les fondations et fonds de dotation, quelle contribution au management de la RSE ?

TARIFS 2019

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

COMPTRASEC
UMR 5114

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

PAR AN

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

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 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% UE & hors UE	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, 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



REVUE

2019/3

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est publiée par le COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS de l'Université de Bordeaux depuis 1981. Elle est diffusée trois fois par an dans le but de contribuer au développement des analyses et des échanges sur le droit du travail et de la sécurité sociale à travers le monde. La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est membre de l'International Association of Labour Law Journals (IALLJ), réseau international d'échange d'idées et de publications en droit du travail et de la sécurité sociale.

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

COMPTRASEC - UMR CNRS 5114 - Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

E-mail : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

Téléphone : 33 (0)5 56 84 54 74 - Télécopie : 33 (0)5 56 84 85 12

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

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 avant publication.

NUMÉRO PRÉCÉDENT 2019/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

L'UBÉRISATION DU TRAVAIL

COORDINATION PAR ISABELLE DAUGAREILH ET ALLISON FIORENTINO

AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

ISABELLE DAUGAREILH ET ALLISON FIORENTINO (INTRODUCTION),
VINCENZO BAVARO ET DONATO MARINO (ITALIE), ISABELLE DESBARATS
(FRANCE), ALLISON FIORENTINO (ÉTATS-UNIS), LISA RODGERS
(ROYAUME-UNI), JESUS CRUZ VILLALÓN (ESPAGNE), HANNEKE BENNAARS
ET GERRARD BOOT (PAYS-BAS), KURT PÄRLI (SUISSE), SIDNEI MACHADO
(BRÉSIL), URWANA COIQUAUD (CANADA), KITTY MALHERBE, KGOMOTSO
MOKOENA ET DARCY DU TOIT (AFRIQUE DU SUD).

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

ANNE MEIER ET KURT PÄRLI - COMMENTAIRE DES ARRÊTS DE LA COUR
DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE C-434/15 DU 20 DÉCEMBRE 2017
(ASOCIACION PROFESIONAL ELITE TAXI CONTRE UBER SYSTEMS SPAIN
SL) ET C-320/16 DU 10 AVRIL 2018 (UBER FRANCE SAS)

ACTUALITÉS

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
ORGANISATION DES NATIONS UNIES
UNION EUROPÉENNE

LITTÉRATURE DE DROIT SOCIAL COMPARÉ

APERÇU RÉTROSPECTIF DE 2017

LE DROIT DU TRAVAIL AU-DELÀ DES FRONTIÈRES NATIONALES :
PRINCIPAUX DÉBATS EN 2017

MARIAPAOLA AIMO, RUDOLF BUSCHMANN ET DANIELA IZZI

À PARAÎTRE

2019/4

STUDIES

THEMATIC CHAPTER

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

LA REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

3 numéros papier en français :

- I - Études
Actualités Juridiques Internationales
- II - Jurisprudence Sociale Comparée
Jurisprudence Sociale Internationale
Littérature de Droit Social Comparé
- III - Dossier thématique
Actualités Juridiques Internationales

et 1 numéro électronique en anglais :

- IV - Studies
Thematic Chapter
Comparative Labour Case Law
International Legal News
Comparative Labour Law Literature

REVUE

DE DROIT COMPARÉ

DU TRAVAIL

ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Pour plus d'informations :

[http://comptrasec.u-bordeaux.fr/
revue-de-droit-compare-du-travail-
et-de-la-securite-sociale](http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale)

Contact :

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale

université
de BORDEAUX



40 euros
ISSN 2117-4350