

REVUE

2018/3

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 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)

DOSSIER THÉMATIQUE

LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS DANS LA GRANDE ENTREPRISE PRIVÉE ET PUBLIQUE

COORDINATION PAR GILLES AUZERO ET MICHEL COUTU

- p. 5** LES DROITS DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS
MICHEL COUTU, GILLES AUZERO ET ISABELLE DAUGAREILH
- p. 14** LA PARTICIPATION : DE L'ASSOCIATION À LA COGESTION 150 ANS DE RÉFLEXIONS
DOMINIQUE MÉDA
- p. 28** LE DROIT DU TRAVAIL PARMIS LES DROITS CIVILS ET POLITIQUES ?
RÉFLEXIONS À PROPOS DE LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS
AU GOUVERNEMENT DE L'ENTREPRISE
ISABELLE FERRERAS
- p. 38** LA COGESTION DES SALARIÉS (MITBESTIMMUNG) EN DROIT ALLEMAND
CHRISTOPH TEICHMANN, JUSTIN MONSENEPWO
- p. 52** LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS EN NORVÈGE ET EN SUÈDE
BERNARD JOHANN MULDER
- p. 70** LE SYSTÈME ALLEMAND DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AU NIVEAU
DE L'ENTREPRISE
WOLFGANG DÄUBLER
- p. 82** LE SYSTÈME NÉERLANDAIS DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS
J.M.B. (JAN) CREMERS
- p. 92** LE SYSTÈME QUÉBÉCOIS DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS :
VERS UNE REFONDATION
JULIE BOURGAULT ET MICHEL COUTU
- p. 108** LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE PUBLIQUE EN FRANCE
SYLVAIN NIQUÈGE
- p. 118** LE SYSTÈME DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE
PRIVÉE EN FRANCE
GILLES AUZERO

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

- p. 126 **ALGÉRIE** ZINA YACCOUB, Université de Béjaïa
- p. 132 **RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO** PATTY KALAY KISALA,
Université Protestante au Congo, Kinshasa

AMÉRIQUES

- p. 136 **ARGENTINE** JUAN PABLO MUGNOLO, Université de Buenos Aires
- p. 140 **CANADA** LUCIE LAMARCHE, Université du Québec à Montréal
- p. 144 **CHILI** PABLO ARELLANO ORTIZ, Département de la Gouvernance
et du Tripartisme de l'OIT
Faculté de droit, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
- p. 148 **MEXIQUE** GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ,
Université Autonome d'État de Morelos
- p. 152 **USA** RISA L. LIEBERWITZ,
Cornell University - School of Industrial and Labor Relations

ASIE - OCÉANIE

- p. 156 **AUSTRALIE** DOMINIQUE ALLEN, Université de Monash

EUROPE

- p. 160 **BELGIQUE** VANESSA DE GREEF, Université Libre de Bruxelles
- p. 166 **ESPAGNE** JOSÉ LUIS GIL Y GIL, Université Alcalá de Henares
- p. 170 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** ANNA ALEKSANDROVA,
Université d'État de Penza
- p. 174 **FRANCE** PAULINE FLEURY, Comptasec, Université de Bordeaux
- p. 178 **IRLANDE** MICHELLE O'SULLIVAN, Université de Limerick
- p. 182 **PORTUGAL** TERESA COELHO MOREIRA, Université de Minho
- p. 186 **ROUMANIE** FELICIA ROSIORU, Université Babes-Bolyai de Cluj-Napoca
- p. 190 **ROYAUME-UNI** PASCALE LORBER, Université de Leicester
- p. 194 **SUISSE** KURT PÄRLI ET ANNE MEIER, Université de Bâle



ACTUALITÉS JURIDIQUES
INTERNATIONALES



DOMINIQUE ALLEN

UNIVERSITÉ DE MONASH

LA PROHIBITION DES DISCRIMINATIONS RACIALES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Depuis plus de quarante ans, en Australie, la discrimination sur le lieu de travail est interdite. Jusqu'à récemment, la loi contre les discriminations s'appliquait uniquement à cette question : la loi sur les relations professionnelles interdisait le licenciement uniquement basé sur un motif prohibé, comme le sexe ou la race. La loi de 2009 sur le travail équitable (*Fair Work Act 2009 Commonwealth*, « FW Act ») a étendu la loi sur les relations professionnelles à d'autres formes de discrimination, et a donné au Médiateur pour le travail équitable (*Fair Work Ombudsman*, « FWO ») le pouvoir de faire respecter la loi, ce que les organismes créés en vertu des lois anti-discrimination n'ont jamais été en mesure de faire.

Au début, le FWO était très actif dans ce domaine, mais il s'est ensuite concentré sur d'autres infractions à la loi FW. Récemment, il a obtenu gain de cause dans une affaire de discrimination fondée sur la race et la nationalité, qui a également été la première plainte de discrimination raciale déposée en vertu de la loi FW. Dans l'affaire *Fair Work Ombudsman vs Yenida Pty Ltd* (« *Yenida* »¹), le tribunal a décidé qu'un hôtel avait discriminé deux salariés étrangers en les payant moins et en les traitant moins bien que les salariés australiens. Dans cette contribution, nous comparons le traitement des plaintes de discrimination sur le lieu de travail dans le cadre de la législation anti-discrimination à celle des relations professionnelles et montrons que le fait de disposer d'un organisme officiel doté de pouvoirs variés pour appliquer cette loi pourrait changer la donne en matière de discriminations sur le lieu de travail en Australie. La dernière partie est consacrée à l'affaire *Yenida*.

I - FAIRE VALOIR LES PLAINTES DE DISCRIMINATION SELON LA LOI ANTI-DISCRIMINATION

En 1975, le gouvernement fédéral australien a adopté la première loi anti-discrimination du pays, la loi sur la discrimination raciale (*Racial Discrimination Act, Commonwealth*). Peu après, les États et territoires ont commencé à promulguer des lois interdisant la discrimination fondée sur le genre, suivis d'autres motifs. La discrimination au travail est maintenant interdite dans tout le pays pour divers motifs². Les lois sont très semblables, surtout en ce qui concerne leur application. La personne victime de discrimination doit déposer plainte auprès de l'Agence pour l'égalité des chances de sa juridiction ou auprès de la Commission australienne des droits de l'Homme. Il est impossible de saisir directement les tribunaux, sauf à Victoria³. Sous réserve que la plainte soit fondée et qu'elle soit du ressort de l'organisme, celui-ci tentera de la régler au moyen d'un mode alternatif

1 [2017] FCCA 2299.

2 Voir également N. Rees, S. Rice, D. Allen, *Australian Anti-Discrimination and Equal Opportunity Law*, The Federation Press, 2018.

3 *Loi de 2010 sur l'égalité des chances (Vic) Partie 8.*

de règlement des conflits (« MARC »), qui est un processus confidentiel. La plupart des plaintes sont réglées ou retirées. Peu d'entre elles sont entendues par un tribunal civil ou, dans le cas de plaintes au niveau fédéral, par les tribunaux fédéraux. Si ces plaintes sont portées devant les tribunaux, elles font l'objet d'un deuxième MARC et bon nombre d'entre elles sont alors réglées. Les tribunaux ne traitent que très peu de plaintes chaque année. Cela s'explique notamment par les coûts financiers, psychologiques et émotionnels liés au litige, par le fait que le salarié est satisfait de la conclusion du litige et par le délai entre la survenance de la discrimination et la date prévue pour la comparution devant le tribunal. Autre facteur influant sur le règlement : les dommages-intérêts accordés dans les affaires de discrimination se sont souvent révélés faibles⁴.

Contrairement à de nombreux autres pays, les agences pour l'égalité des chances ne disposent d'aucune marge de manœuvre pour faire appliquer la loi, que ce soit en apportant une aide financière à un salarié ou en se saisissant du dossier pour lui. Compte tenu de leur rôle dans la réception des plaintes et la mise en œuvre du MARC, il y aurait un risque de conflit d'intérêts si les agences pour l'égalité des chances se voyaient octroyer des pouvoirs d'exécution, leur rôle principal étant donc le traitement des plaintes et la mise en œuvre de MARC. Elles sont également chargées de faire connaître la loi à la communauté et de veiller à son respect.

II - FAIRE VALOIR LES PLAINTES DE DISCRIMINATION DANS LA LOI SUR LE TRAVAIL ÉQUITABLE

L'introduction de la loi FW a changé la donne en étendant l'interdiction de la discrimination par-delà du licenciement et en créant un organe chargé de faire respecter la loi.

L'article 351 de la loi FW interdit à un employeur de prendre des « mesures défavorables » contre un salarié en raison de sa race, de son sexe, de son âge ou de son handicap, par exemple. Un comportement contraire à la loi, c'est-à-dire le fait d'adopter une « mesure défavorable », comprend : le licenciement du salarié, le préjudice causé à son endroit dans son emploi, la rétrogradation de son poste et la discrimination à son égard. Toute menace ou action de ce type est interdite. Les salariés actuels et futurs sont protégés. Une fois établie la preuve de la violation de l'article 351, le renversement de la charge de la preuve incombe à l'employeur qui peut alors renverser la présomption.

L'application de la loi FW ne repose pas sur un individu. Les syndicats peuvent déposer une plainte au nom de leurs membres. Plus important encore, l'organisme officiel fédéral, le FWO, a le pouvoir d'enquêter sur les manquements à la loi et de la faire respecter. Les inspecteurs chargés du travail équitable peuvent mener une enquête sur une infraction présumée et, s'ils ont des motifs raisonnables de croire que la loi a été enfreinte, le FWO peut alors accepter un engagement exécutoire de l'employeur. Par exemple, un commerçant a accepté de suivre une formation, de publier un avis reconnaissant son comportement illicite dans un journal et de l'afficher sur le lieu de travail, une enquête ayant révélé qu'il était coupable de discrimination à l'égard d'une salariée enceinte, en réduisant ses heures de travail et en donnant du travail à de nouveaux salariés plutôt qu'à elle. L'employeur

4 Voir également D. Allen, « Behind the Conciliation Doors : Settlement Discrimination Complaints in Victoria », *Griffith Law Review*, 2009, n° 18, p. 78.

a également accepté d'indemniser la salariée et de lui remettre des excuses écrites⁵. Si l'employeur n'est pas disposé à s'y conformer de son plein gré, le FWO peut intenter une action en justice et demander une indemnisation pour le salarié concerné et une amende administrative qui peut atteindre 60 unités par infraction pour une personne physique (actuellement 12 600 AUD \$) et cinq fois ce montant pour une personne morale⁶.

III - FAIR WORK OMBUDSMAN VS YENIDA PTY LTD

L'affaire *Yenida* a associé deux des domaines actuellement prioritaires parmi les activités de conformité du FWO : les travailleurs migrants et le secteur hôtelier. Le FWO constate d'ailleurs que sa charge de travail s'est excessivement alourdie par le nombre de détenteurs de visas et que bon nombre d'entre eux sont de jeunes travailleurs du secteur hôtelier⁷. L'industrie hôtelière représente près d'un tiers de la charge de travail du FWO en matière de litiges, alors que le personnel hôtelier représente une très faible part du marché du travail australien⁸. Les contrôles réalisés auprès des entreprises de ce secteur ont souvent conduit le FWO à intervenir pour réclamer les salaires impayés. En effet, même si dans l'affaire *Yenida*⁹, il était question de salaires insuffisants, l'objet du litige était surtout la façon dont l'employeur a traité deux travailleurs étrangers par rapport à ses employés australiens.

L'affaire mettait en cause un hôtel en Tasmanie appartenant à Yenida et géré par l'un de ses directeurs, M. Chang. M. Loh y travaillait comme chef cuisinier et son épouse, Mme Low, comme aide de cuisine. Tous deux étaient ressortissants malaisiens d'origine chinoise. Ils ont quitté la Malaisie suite à une offre d'emploi publiée par M. Chang dans un journal malaisien, à laquelle M. Loh a répondu. Le couple a vécu sur place et a travaillé dans l'hôtel pendant près de sept ans. M. Chang a sponsorisé le visa de travail de M. Loh et le visa de Mme Low dépendait de celui de son mari.

Le FWO a reproché à Yenida et à M. Chang d'avoir discriminé le couple en raison de leur race et de leur nationalité. M. Loh devait travailler six jours par semaine, il n'avait pas droit ni aux congés ni aux jours fériés et il recevait toujours le même salaire, quel que soit le nombre d'heures effectuées. En comparaison le chef cuisinier né en Australie, travaillait moins d'heures et elles étaient réparties sur cinq jours. Comme son mari, le salaire hebdomadaire de Mme Low ne variait pas en fonction de ses heures de travail.

Le terme « discrimination » n'est pas défini dans la loi FW ; on lui a attribué le sens d'un « traitement moins favorable »¹⁰. Dans l'affaire *Yenida*, le juge Baker a conclu que l'employeur avait traité M. Loh de façon moins favorable en omettant de lui verser des taux majorés et en n'exigeant pas de sa part d'inscrire sur une feuille de temps toutes ses heures travaillées. L'employeur a aussi fait preuve de discrimination à l'égard de Mme Low en lui

5 Engagement juridiquement contraignant Shawna Pty Ltd (29 janvier 2013). <https://www.fairwork.gov.au/ArticleDocuments/721/Redacted-Shawna-EU-English.pdf.aspx>

6 FW Act ss 539 Item 11, 546.

7 FWO, *Annual Report 2016-17*, 2017, 18-19.

8 Ibid, p. 20-21. Voir aussi M. Bailey, « Fair Work Ombudsman wins first racial discrimination case », *Australian Financial Review*, 27 May 2018.

9 Le FWO reprochait à l'hôtel d'avoir sous-payé 15 salariés et d'avoir omis de tenir des registres, ce que l'employeur a admis au moment où la plainte a été examinée par le tribunal. Tous ces salariés étaient des citoyens australiens d'origine caucasienne : *Yenida* [11].

10 *Hodkinson vs Commonwealth* (2011) 248 FLR 409.

versant un salaire hebdomadaire fixe qui ne variait pas en fonction du nombre d'heures travaillées.

Ni la « race » ni la « nationalité » ne sont définies dans la loi FW. Le juge Baker a repris le sens ordinaire des deux termes tels qu'ils figurent dans le dictionnaire et a conclu que la race du couple était chinoise et que leur nationalité était malaise. M. Chang n'a pas été en mesure de démontrer que la race et/ou la nationalité du couple ne constituaient pas un motif solide et pertinent pour lequel il les a traités de façon moins favorable. Le juge Baker a considéré qu'il avait recruté M. Loh parce qu'il se doutait qu'un Malaisien accepterait probablement de travailler six jours par semaine, chose courante dans ce pays.

Non seulement le juge Baker a conclu que l'employeur avait agi illégalement, mais aussi que M. Chang était responsable de toutes ces contraventions. Au moment où l'affaire a été entendue, M. Chang avait déjà vendu l'hôtel parce qu'il n'était pas très rentable. Lorsque la décision sur les pénalités a été entendue début 2018, M. Chang a déclaré qu'il avait dû emprunter de l'argent pour rembourser le salaire de ses anciens salariés et il a affirmé ne pas pouvoir payer de pénalités¹¹. Toutefois, pour déterminer la pénalité appropriée, le juge Baker a précisé qu'il fallait accorder plus d'importance à la dissuasion qu'à la capacité de payer de l'employeur¹². Son Honneur a imposé des pénalités à Yenida et à M. Chang pour avoir enfreint les dispositions de l'article 351. Bien que ces montants soient très faibles, des pénalités ont également été appliquées pour la plupart des autres infractions à la loi FW (à savoir, sous-payer les autres salariés). Ces pénalités ont été chiffrées à 176 005 \$ pour Yenida et 35 099 \$ pour M. Chang, en plus des 52 017,74 \$ de salaires impayés.

Conclusion

Le FWO a été le premier à se lancer dans l'application des lois sur la discrimination raciale et l'affaire *Yenida* s'avère être un véritable succès. Comme il s'agit pour le FWO de la première affaire de discrimination en trois ans, *Yenida* a également permis de mobiliser l'attention sur cette question, plutôt que de laisser à chaque salarié le soin de faire respecter la loi. Il est important pour le FWO de maintenir son rôle dans ce domaine pour deux raisons. Premièrement, la jurisprudence concernant l'article 351 étant sous-développée, il serait avantageux pour tous les salariés que le FWO se charge des affaires et élabore sa jurisprudence de façon stratégique. Deuxièmement, le FWO est le seul organe habilité à faire appliquer les lois anti-discrimination et doit donc continuer à encourager leur respect en menant des enquêtes et en intentant des poursuites si nécessaire. Cela dit, il faut trouver un équilibre entre le fait d'encourager le respect de la loi par des poursuites judiciaires et le fait d'agir dans l'ombre des litiges. Dans une affaire récente de salaires insuffisants, le tribunal s'est montré très critique à l'égard de la stratégie du FWO qui consiste à intenter une poursuite contre un restaurant. En imposant la pénalité minimale, le juge McNab a tenu compte de l'impact de la « publicité négative » que le restaurateur et ses établissements avaient subie à la suite des mesures d'exécution prises par le FWO et a déclaré que, dans ce cas, des engagements exécutoires auraient pu être envisagés à la place¹³. Le choix de la ligne de conduite la plus appropriée varie en fonction de la nature de l'infraction.

11 *Fair Work Ombudsman vs Yenida Pty Ltd* [2018] FCCA 1342, [104]-[111].

12 *Ibid* [126].

13 *Fair Work Ombudsman vs The Meatball And Wine Bar Pty Ltd* [2018] FCCA 2288.



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.

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
Frédérique Déjean, Professeur des universités - Sciences de gestion - Université Paris Dauphine
Elise Penalva-Icher, Maître de conférences - Sociologie - Université Paris Dauphine
Nicolas Postel, Professeur des universités - Sciences économiques - Université de Lille
André Sobczak, Professeur - Droit - Audencia Business School

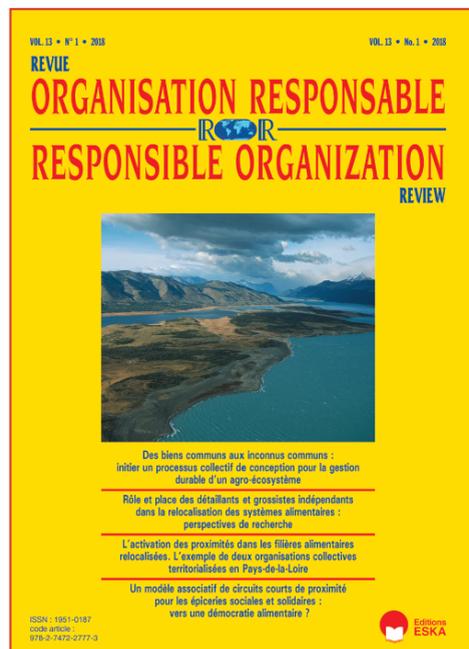
Secrétariat de rédaction
Sylvia Cheminel

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.

2018-1 : numéro spécial consacré à l'alimentation durable

- *Emilie Lanciano, Séverine Saleilles & Franck Aggeri* : Alimentation et développement durable : quelle durabilité des systèmes alimentaires relocalisés ?
- *Elsa T. Berthet & Blanche Segrestin, Benoit Weil* : Des biens communs aux inconnus communs : initier un processus collectif de conception pour la gestion durable d'un agro-écosystème.
- *Virginie Baritoux & Camille Billion* : Rôle et place des détaillants et grossistes indépendants dans la relocalisation des systèmes alimentaires : perspectives de recherche.
- *Julien Noël & Laurent Le Grel* : L'activation des proximités dans les filières alimentaires relocalisées. L'exemple de deux organisations collectives territorialisées en Pays-de-la-Loire.
- *Dominique Patrel & Aurélie Carimentrand* : Un modèle associatif de circuits courts de proximité pour les épiceries sociales et solidaires : vers une démocratie alimentaire ?



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 NNUMÉO ÉLECTRONIQUE (ANGLAIS)

COMPTRASEC
UMR 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 : Octobre 2018

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

