

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



GÜNTHER LÖSCHNIGG ET ANTONIA CSUK

UNIVERSITÉ KARL-FRANZENS DE GRAZ

I - LE QUOTA DE FEMMES DANS LES CONSEILS DE SURVEILLANCE
DES GRANDES ENTREPRISES

Avec la loi du 26 juillet 2017¹, le législateur autrichien s'est aligné sur l'exemple allemand² en instaurant de façon obligatoire un quota de représentation par sexe de 30 % dans toutes les entreprises cotées en bourse et dans toutes les entreprises de plus de 1 000 salariés. Le législateur autrichien est allé un peu plus loin que son équivalent allemand par l'inclusion notamment des entreprises non cotées dans le champ d'application de la nouvelle loi.

La mise en place d'un quota minimum légal devrait favoriser une participation la plus égale possible des hommes et des femmes dans l'économie: avec l'instauration de ce quota dans de grandes entreprises, le but est également de créer une référence pour tout le secteur privé. De nombreuses études attestent des effets positifs d'une augmentation de la proportion de femmes dans les conseils de surveillance des entreprises. La diversité ne conduit pas seulement à un élargissement des ressources par une plus grande hétérogénéité des capacités, des perspectives et des idées. Grâce aux comportements propres à chaque genre, on peut aussi obtenir un renforcement de la gouvernance d'entreprise. Si des problèmes de communication et de coopération peuvent apparaître plus facilement dans un conseil de surveillance hétérogène, les résultats des recherches montrent que la diversité des genres dans cet organe a dans l'ensemble des effets positifs sur l'entreprise à long terme³.

A - LES CHANGEMENTS DANS LE DROIT DES SOCIÉTÉS

Selon § 86 AktG⁴, le conseil de surveillance des sociétés cotées et des sociétés anonymes de plus de 1 000 salariés doit être composé d'au moins 30 % de femmes et 30 % d'hommes, si :

- le conseil d'administration compte au moins six représentants des actionnaires (« *Kapitalvertreter* », membres désignés par les actionnaires) et si
- les effectifs au moins 20 % de femmes, et respectivement des hommes.

- 1 *Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat - GFMA-G* (Loi relative à l'égalité des hommes et des femmes dans le conseil de surveillance), BGBl I 104/2017.
- 2 *Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 30.04.2015 - GgTFMF* (Loi pour la participation égale des hommes et des femmes aux postes de cadre dans le secteur privé et dans les services publics), BGBl I allemand p. 642.
- 3 Cité dans le programme de travail du gouvernement fédéral de janvier 2017/2018 à propos du « quota de femmes dans les conseils de surveillance », Suppléments 2226/a du Conseil National, législature XXV - *Beilagen zum NR 2226/a, XXV. GP*.
- 4 *Bundesgesetz über Aktiengesellschaften (Loi fédérale sur les sociétés anonymes)*, BGBl 98/1965.

Ce quota obligatoire de femmes dans les conseils de surveillance ne s'applique pas seulement aux sociétés anonymes, mais *mutatis mutandis* aux sociétés à responsabilité limitée, aux sociétés coopératives ainsi qu'aux sociétés européennes.

B – LES CHANGEMENTS DANS LE DROIT DU TRAVAIL

Un élément central du model autrichien de participation des travailleurs aux affaires économiques réside dans la collaboration du personnel au conseil de surveillance des sociétés à capitaux. Selon § 110 ArbVG⁵, un membre du conseil d'entreprise (« *Betriebsrat* ») est désigné comme délégué au conseil de surveillance, respectivement pour deux représentants des actionnaires. Par conséquent, la participation est à hauteur d'un tiers des travailleurs⁶.

Le GFMA-G⁷ a aussi modifié le § 110 ArbVG. Dans des entreprises où le quota de sexes s'applique aux représentants des actionnaires, il s'applique aussi à partir de 2018 aux représentants des travailleurs⁸.

En principe, la loi prévoit une appréciation globale pour déterminer le quota de femmes: le pourcentage minimal de 30 % de femmes, respectivement d'hommes, doit être calculé de manière globale – en additionnant les représentants des actionnaires et ceux des travailleurs. Pourtant, si la majorité des représentants des actionnaires ou la majorité des représentants des travailleurs contredisent cette démarche, chaque groupe des représentants, c'est-à-dire les représentants des actionnaires ainsi que ceux des travailleurs doivent remplir le quota minimal chacun pour leur part.

C – LES CONSÉQUENCES DU NON-RESPECT DES QUOTAS

Chaque élection ou désignation des délégués au conseil de surveillance qui contrevient au règlement du quota minimal est nul et de nul effet.

En principe, les nouvelles dispositions concernant la parité entre les femmes et les hommes dans les conseils de surveillance sont entrées en vigueur le 1er janvier 2018. Mais ne sont pas concernés les conseils de surveillance en cours d'exercice. Le nouveau règlement ne s'applique qu'aux membres des conseils de surveillance élus ou délégués après le 31 décembre 2017.

5 *Arbeitsverfassungsgesetz (Loi sur l'organisation du travail)*, BGBl 22/1974.

6 Cf. par exemple déjà Löschnigg, *Die Entsendung der Betriebsräte in den Aufsichtsrat – Organisationsrechtliche Probleme des § 110 ArbVG*, Graz 1985; Marhold, *Aufsichtsratsstätigkeit und Belegschaftsvertretung*, Vienne 1985.

7 Cf. note 1.

8 Voir Bremm, *Geschlechterquoten im Aufsichtsrat*, *ecolex* 2018, p. 270; Rauter, *Gleichstellung im Aufsichtsrat*, *JAP* 2017/2018, p. 13; Walch, *Die Frauenquote im Aufsichtsrat*, *ÖBA* 2018, p. 110.

II - L'ÉGALITÉ DES DROITS ENTRE SALARIÉS ET EMPLOYÉS

Le droit du travail autrichien différencie encore deux grands groupes de travailleurs, à savoir les ouvriers («*Arbeiter*») des employés («*Angestellte*»)⁹. Les employés sont des travailleurs, occupés à des services commerciaux, des services d'encadrement non-commerciaux ou à des tâches administratives¹⁰. Ces critères ont été fixés légalement dans les années 1862, 1910 et 1921 et sont toujours en vigueur¹¹. Ce groupe de travailleurs disposent de règles légales propres qui leur sont plus favorables que celles applicables aux autres travailleurs. Cette distinction n'est plus opportune, voire est contraire à la Constitution¹². C'est la raison pour laquelle la loi du 13 novembre 2017, BGBl I 153/2017¹³, prévoit une harmonisation du droit du travail sur le maintien de la rémunération en cas d'empêchement de travailler ainsi que sur les délais de préavis.

A - LE MAINTIEN DE LA RÉMUNÉRATION EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT DU TRAVAIL

Les travailleurs ont maintenant uniformément le même droit au maintien de la rémunération en cas de maladie ou d'un d'accident d'une durée minimale de six semaines. Ce droit au maintien de la rémunération varie en fonction de l'ancienneté du travailleur, huit semaines pour un an d'ancienneté, dix semaines jusqu'à 15 ans et 12 semaines au-delà de 25 ans. Pour les quatre semaines suivantes d'arrêt, le travailleur conserve le droit à la moitié du salaire¹⁴.

Dans le cas où un travailleur tombe malade une année durant laquelle il a épuisé son droit au maintien de la rémunération si la maladie persiste l'année de travail suivante, il retrouve de nouveau le droit au maintien de la rémunération complète à partir de la nouvelle année de travail¹⁵.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle le droit au salaire existe pour une durée de huit semaines en dehors de toute autre considération. Après 15 ans d'ancienneté, ce droit s'élève à dix semaines. Il est, contrairement au droit en cas de

9 Cf. Löschnigg, *Arbeitsrecht*¹³, Vienne 2017, p. 188.

10 Löschnigg dans Löschnigg (dir.), *AngG Bd 1*¹⁰, Vienne 2016, § 1 N. 94 et suiv.; Schrammel dans Marhold/Burgstaller/Preyer (dir.), *AngG (Losebl)*, § 1 N. 40 et suiv.; Drs dans Neumayr/Reissner (dir.), *Zeller Kommentar*², Vienne 2011, § 1 AngG N. 14 et suiv.

11 OGH 20.10.1981, 4 Ob 157/80, Arb 10.045 = DRdA 1984, 43 avec une analyse de Löschnigg = ZAS 1982, p. 183 avec une analyse de Andexlinger.

12 Drs, *Arbeiter und Angestellte*, Vienne 1999; Resch, *Unterschiedliche Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte verfassungswidrig*, DRdA 1991, p. 79; Mazal, *Kündigungsfristen und Gleichheitssatz*, *ecolex* 1990, p. 495; Runggaldier, *Verfassungswidrigkeit ungleicher Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte?* RdW 1990, p. 380.

13 Référence de publication au journal officiel autrichien.

14 Gleißner/Köck, *Die Neuregelung der Kündigungsfristen und -termine*, ZAS 2017, p. 330; Glowacka, *Angleichung Arbeiter - Angestellte bei der Entgeltfortzahlung*, ZAS 2017, p. 339; Stegmüller, *Angleichung der Entgeltfortzahlungssysteme: Auswirkungen auf kollektivvertragliche Entgeltfortzahlungsansprüche*, ZAS 2017, p. 343.

15 Concernant la situation juridique avant l'harmonisation des droits des employés et des ouvriers cf. notamment OGH 28. 1. 1999, 8 ObA 163/98y, ZAS 1999, p. 167 avec une analyse de Pernkopf; Rothe, *Entgeltfortzahlung, Neues Jahr - neuer Anspruch? Alles beim Alten?*, *ecolex* 2010, p. 518.

maladie (ou d'accident, « *Unglücksfall* »), soumis à la condition de la survenance d'un événement concret. Il ne peut s'agir que d'un empêchement de travailler ayant un lien de causalité direct avec un accident du travail ou une maladie professionnelle (une maladie consécutive).

Si un empêchement de travail continu causé par un accident du travail ou une maladie professionnelle persiste au cours d'une nouvelle année de travail, le travailleur ne recouvre pas le droit au maintien de la rémunération – contrairement au cas de la maladie. Pour que ce droit soit à nouveau ouvert au cours de la nouvelle année de travail, il faut que le travailleur ait repris son travail entretemps.

Si un salarié travaille pour le compte de plusieurs employeurs, le droit au maintien de la rémunération de huit et dix semaines respectivement en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle existe seulement à l'égard de l'employeur dans l'entreprise duquel l'accident du travail est survenu ou la maladie professionnelle a surgi. À l'égard des autres employeurs, le travailleur n'a qu'un droit équivalant à celui en cas d'une maladie (non-professionnelle).

Par convention collective ou accord d'entreprise, il peut être stipulé que le droit au maintien de la rémunération n'est pas calculé sur l'année de travail-mais sur l'année civile.

B – LE MAINTIEN DE LA RÉMUNÉRATION EN CAS D'AUTRE EMPÊCHEMENT DE TRAVAILLER

Dans le cas d'autres raisons inhérentes à la personne du travailleur (mariage, examen de dépistage, rendez-vous administratif, décès d'un proche parent), le travailleur a droit au maintien de la rémunération pour « une période relativement courte ». Pour les travailleurs qui ne peuvent pas être qualifiés d'employés, la convention collective pouvait interpréter librement ce qu'il faut entendre par « période relativement courte »¹⁶. La convention collective pouvait prévoir aussi des durées moins favorables que la loi. À partir du 1^{er} juillet 2018, la convention collective ne doit plus stipuler de dispositions moins favorables.

C – LA RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Depuis le XIX^{ème} siècle, le droit du travail autrichien fait aussi une différence entre les ouvriers et les employés concernant les modalités de résiliation du contrat de travail. La loi du 13 novembre 2017, BGBl I 153/2017, a aussi apporté des modifications à ce sujet en appliquant les dispositions sur la résiliation pour les employés à tous les travailleurs. – Ceci étant dit, une période transitoire assez longue a été prévue : le nouveau droit de résiliation ne s'appliquera qu'à partir du 1^{er} janvier 2021 !

¹⁶ Cf. par exemple Melzer-Azodanloo dans Löschnigg (dir.), *AngG Bd 1¹⁰*, Vienne 2016, § 8 N. 218; Windisch-Graetz, *Freistellung bei Entgeltfortzahlung aus religiösen Gründen*, ZAS 2017, p. 26.

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 contrôleur 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

