

REVUE

2017/1

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)  
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 Ngouabi

### AMERIQUES

- 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



## AURIANE LAMINE Université catholique de Louvain

<sup>1</sup> Accord interprofessionnel 2017-2018 adopté par le groupe des dix le 2 février 2017. Il fixe en particulier la « norme salariale » pour deux ans - la marge à l'intérieur de laquelle les négociations collectives portant sur les salaires vont pouvoir être menées. <http://www.setca.org/News/Documents/ONTWERPIPA.pdf>. La norme salariale a depuis été officialisée par l'adoption de la convention collective sectorielle n° 119 le 21 mars 2017 au sein du Conseil National du Travail fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018.

<sup>2</sup> L. du 19 mars 2017 modifiant la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, *Moniteur Belge*, 29 mars 2017. Cette loi revoit et contraint le mécanisme sur la base duquel la norme salariale est négociée pour éviter tout « dérapage » des négociations, dommageable à la compétitivité des entreprises belges.

<sup>3</sup> L. du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, *Moniteur Belge*, 15 mars 2017. Voir, M. Verwilghen (coord.), *La réforme du droit du travail*, Limal, Anthémis, 2017, à paraître.

<sup>4</sup> Avis n° 2008 du 7 décembre 2016 du Conseil national du travail, au sujet de l'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable, <http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-2008.pdf>, p. 3

<sup>5</sup> Exposé des motifs, Doc. Parl., Chambre, session 2016-2017, n°2247/1, p. 7.

<sup>6</sup> Exposé introductif du Ministre, Rapport au nom de la commission des affaires sociales, *Doc. Parl.*, Chambre, session 2016-2017, n°2247/7, p. 4.

L'activité conventionnelle et législative des premiers mois de l'année 2017 a été très féconde. Trois nouvelles normes appelées à modifier le paysage du droit du travail belge ont vu le jour : l'accord interprofessionnel 2017-2018<sup>1</sup>, la loi du 19 mars 2017 révisant la loi du 26 juillet 1996 promouvant la compétitivité<sup>2</sup> et la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable<sup>3</sup> à laquelle sera consacrée cette contribution. Le 5 mars 2017, à l'issue d'une procédure législative rapide (2 mois) et en dépit d'un avis du Conseil National du Travail (CNT) très mitigé<sup>4</sup>, la loi sur le travail faisable et maniable a été adoptée. Depuis plus d'un an toutefois, le gouvernement a eu recours à de nombreux effets d'annonce, dévoilant à l'opinion certains pans de la loi à venir, provoquant des réactions parfois très critiques, surtout de la part des organisations syndicales. Après avoir présenté quelques idées générales sur l'esprit de la loi (1 et 2), nous ferons une brève description de certaines mesures qu'elle instaure (3).

### I - MODERNISATION OU FLEXIBILISATION DE LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL ?

La loi a été présentée comme porteuse d'une réforme nécessaire afin d'adapter un droit du travail incapable de fournir un cadre adéquat aux transformations contemporaines du monde du travail – concurrence transfrontière, digitalisation, croissance du recours au travail atypique<sup>5</sup>. Cette modernisation suppose d'organiser le travail « sur mesure » : « Les entreprises doivent faire preuve de davantage de flexibilité, d'efficacité dans la production et de rapidité dans la livraison. La production, le chiffre d'affaires et la marge bénéficiaire doivent être accrus, tandis que les coûts doivent être réduits. Tant les employeurs que les travailleurs sont dès lors (...) demandeurs d'un travail sur mesure<sup>6</sup>. A travers les mesures qu'elle prévoit, en particulier celles visant la durée du travail, on perçoit qu'il ne s'agit pas seulement de moderniser un droit techniquement dépassé et incapable de protéger

le travailleur atypique, mais aussi de mettre en œuvre un plan plus vaste, supposé renforcer la compétitivité des entreprises et relancer l'emploi. A ce titre, les deux nouvelles lois participent à la réalisation d'un même agenda socio-économique gouvernemental et européen.

## II - VALORISATION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE... « UNDER THE SHADOW OF THE LAW » ?

« Le projet a également pour objectif de fixer un cadre légal ambitieux offrant beaucoup de possibilités aux secteurs pour élaborer des règles sur mesure »<sup>7</sup>. Cette annonce se vérifie : la nouvelle loi préconise ou permet le recours à la négociation collective dans l'application de la plupart des mesures qu'elle fixe. Il s'agit toutefois rarement d'une liberté étendue. Soit le législateur entend laisser aux interlocuteurs le soin de mettre en œuvre les mesures fixées dans la loi, dans chaque secteur, soit il leur ouvre une possibilité de dérogation à un standard de protection, le plus souvent *in pejus*<sup>8</sup>. Dans d'autres cas, la négociation disparaît là où elle était présente auparavant, ou elle n'est plus qu'une option. On trouve deux occurrences de négociation « *under the shadow of the law* »<sup>9</sup> : la loi offre la possibilité aux interlocuteurs de redéfinir complètement certaines des mesures qu'elle fixe, à condition de s'accorder dans un délai court. A défaut, c'est le contenu de la loi qui prévaut<sup>10</sup>. C'est donc une négociation collective « sous tutelle » qui est favorisée. Ce constat rejoint celui posé par le CNT dans son avis sur l'avant-projet de loi. Il montrait combien la concertation sociale avait été négligée, tant dans le processus d'élaboration du projet que dans le contenu des mesures envisagées<sup>11</sup>.

## III - STRUCTURE DE LA LOI ET MESURES EMBLÉMATIQUES

La loi du 5 mars 2017 comprend plusieurs ensembles de mesures. Les premières sont identifiées comme formant un « socle »<sup>12</sup> : elles doivent être mises en œuvre immédiatement. Les secondes sont présentées comme constituant un « menu »<sup>13</sup> et ne seront activées qu'au travers de négociations collectives menées au niveau sectoriel. Elle est complétée par une série de mesures diverses<sup>14</sup>. La liste qui suit est limitative. Nous renvoyons au texte de loi pour le surplus.

- *Annualisation du temps de travail et prolongation de la « limite interne » (Art. 2,3 et 5)*

Le droit belge fixe la limite hebdomadaire de durée du travail à 38h. La loi permet que ce principe soit aménagé, pour répondre aux besoins des secteurs et des entreprises, notamment par l'instauration d'« horaires flexibles »<sup>15</sup>. Des dépassements sont ainsi envisageables,

<sup>7</sup> *Idem*, p. 5.

<sup>8</sup> Pour une présentation de cette distinction, voir. P.-P. Van Gehuchten, « Les conventions collectives, sources de droit », in *Les sources du droit revisités*, op. cit., pp. 383 à 406.

<sup>9</sup> Selon les termes de B. Bercusson, « Maastricht : A Fundamental Change in European Labour Law », *Industrial Relations Journal*, n°3, Septembre 1992, p. 185.

<sup>10</sup> Voir les articles 28 et 39 de la loi (intégrés suite à l'interpellation du CNT) mais aussi les articles 4 *in fine*, et les articles 35 et 42 qui permettent qu'une négociation d'entreprise soit menée en cas d'échec de négociations sectorielles après 6 mois. Là aussi, une contrainte forte est posée à la négociation, avec menace d'une décentralisation de celle-ci.

<sup>11</sup> Avis n°2008 du CNT, *op. cit.*, p.4

<sup>12</sup> Les mesures concernant la durée du travail, les heures supplémentaires, la formation et le télétravail occasionnel.

<sup>13</sup> L'élargissement du « plusminus-conto » (Art. 29 à 31) - une ouverture légale à la fixation d'horaires très flexibles dans le secteur de l'automobile - à tous les secteurs d'activité ; le contrat d'intérim à durée indéterminée (Art. 32) ; le compte épargne-carrière (Art. 33 à 39) et le don de congés conventionnels (Art. 40 à 49).

<sup>14</sup> La réforme du groupement d'employeurs (50 à 55) ; la simplification du travail à temps partiel (Art. 56 à 67) ; les horaires flottants (68-75) ; prolongation du congé pour soins palliatifs et crédit-temps (Art. 76 à 78) ; travail de nuit dans l'E-commerce (Art. 79).

<sup>15</sup> Art. 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, *Moniteur Belge*, 30 mars 1971.

moyennant le respect de certaines conditions, en particulier que la durée maximale hebdomadaire soit respectée, en moyenne, sur une période de référence d'une durée maximum d'un an dont la fixation faisait parfois l'objet d'une négociation collective. La loi du 5 mars 2017 fait de l'annualisation un principe pour les horaires flexibles: la période de référence sera d'une année ; aucune dérogation n'est plus possible.

Une « limite interne » est arrimée à la possibilité de dépassement des limites de la durée du travail, pour éviter que le travailleur n'ait à subir un nombre trop élevé de dépassements successifs: à tout moment de la période de référence, la durée hebdomadaire moyenne multipliée par le nombre de semaines déjà écoulées, ne peut être dépassée de plus de 78 heures, si la période de référence est trimestrielle. Cette durée était portée à 91 heures si la période de référence est d'un an et parfois, par voie de négociation collective, à 130 ou 143 heures. Si ce quota d'heures est dépassé, le travailleur doit se voir octroyer des jours de repos avant de pouvoir prêter toute nouvelle heure supplémentaire. La nouvelle loi allonge la période de dépassement à 143 heures mais des limites supérieures pourront être fixées par une négociation collective sectorielle.

*- Les heures supplémentaires volontaires (Art. 4)*

Les heures prestées au-delà des limites journalières ou hebdomadaires de la durée du travail sont considérées comme des heures supplémentaires, qui donnent lieu au versement de sursalaires. La nouvelle loi ouvre la possibilité aux travailleurs de prêter 100 heures supplémentaires par année civile, sur une base volontaire, si une offre est faite par l'employeur. Ce seuil pourra être remonté à 360 heures par voie de négociation collective. Ces heures supplémentaires seront soit rémunérées comme les autres (50% de sursalaire) soit elles pourront être accumulées sur un « compte-carrière ». Les 25 premières heures supplémentaires prestées ne sont pas prises en compte dans le calcul de la limite interne des 143 heures.

*- La formation des travailleurs (Art. 9-21)*

La nouvelle loi fixe un « objectif de formation interprofessionnel » de 5 jours en moyenne par an et par équivalent temps plein. Soit celui-ci se matérialise par une négociation collective sectorielle, qui fixe l'octroi d'un nombre de jours de formation ou prolonge un régime en place. Soit celui-ci prend la forme d'un « crédit de formation » de 2 jours au moins par année civile, octroyé à chaque travailleur occupé à temps plein, sur un « compte formation individuel ». Ce crédit est transférable d'année en année. Si les régimes choisis fixent un nombre de jours inférieurs, l'idée est qu'ils tendent progressivement vers l'objectif de 5 jours. Des régimes différents pourront être adoptés par le gouvernement pour ce qui concerne les PME.

*- Le télétravail occasionnel (Art. 22-28)*

La loi du 5 mars encadre la pratique du télétravail occasionnel : conditions de recours au télétravail non régulier, procédure à suivre, négociation des modalités avec l'employeur, ... Un principe d'égalité de traitement entre le télétravailleur et le travailleur présent sur son lieu de travail est posé pour l'application du droit du travail. Si le recours au télétravail fait l'objet d'une négociation individuelle entre employeur et travailleur, une partie de son encadrement peut être négocié au niveau des secteurs, pour peu qu'il réponde à certaines exigences fixées dans la loi.

*- Le contrat intérimaire à durée indéterminée (Art. 32)*

La loi du 5 mars crée une possibilité de conclure des contrats de travail intérimaires à durée indéterminée. Ce contrat est conclu entre un travailleur et une société d'intérim agréée mais

les missions confiées au travailleur sont susceptibles de concerner une multiplicité de donneurs d'ordre. Il n'existe pas d'obligation de continuité des prestations ; les missions d'intérim seront ponctuées de « périodes d'intermission » durant laquelle le travailleur percevra un salaire dont le montant doit être fixé par une négociation collective au sein de la commission paritaire du secteur intérimaire. En principe, le travailleur intérimaire en CDI se verra appliquer les règles applicables au travailleur non-intérimaire en CDI. C'est donc un principe d'égalité qui prédomine mais la loi ouvre déjà la possibilité d'une négociation collective sectorielle visant l'adaptation des règles relatives à la résiliation des contrats, pour ces travailleurs.

<sup>16</sup> Art. 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *Moniteur Belge*, 20 août 1987.

#### *- Le groupement d'employeurs (Art. 50-55)*

La loi confirme et encadre la possibilité offerte à un groupe d'entreprises de s'associer pour recruter des travailleurs. Ils le feront au travers de la création d'un « groupement d'employeurs », entité dont la mission exclusive sera la mise à disposition de travailleurs aux entreprises qui la composent. La loi crée ainsi une exception à l'interdiction légale de la mise à disposition de travailleurs, sans imposer au groupement les obligations qu'elle fait peser sur les sociétés d'intérim<sup>16</sup>. La création du groupement requiert une autorisation ministérielle. Les entreprises membres sont solidairement responsables des dettes sociales et fiscales du groupement, y compris celles dont les travailleurs sont les débiteurs. Le groupement ne peut occuper plus de 50 travailleurs. En donnant son autorisation, le ministre désigne la commission paritaire compétente, au regard des secteurs dont relèvent les entreprises membres.

#### *- Les horaires flottants (Art. 68-75)*

La loi ouvre la possibilité aux représentants des employeurs et travailleurs d'autoriser par voie de négociation collective sectorielle, le recours à des horaires flottants. Un horaire flottant est composé de « plages fixes » – de moments où le travailleur doit être à disposition de l'employeur - et de « plages mobiles ». Durant les plages mobiles, le travailleur peut choisir ses moments d'arrivée et de départ et détermine le début et la fin de ses temps de pause, sans qu'une journée ne puisse dépasser 9 heures et une semaine, 45 heures. Une durée hebdomadaire doit toutefois être respectée, en moyenne, sur une période de référence de trois mois. Au terme de la période de référence, soit le travailleur a presté plus d'heures que celles prévues par l'horaire moyen : il peut choisir de les récupérer dans les trois mois qui suivent la période de référence ou de les reporter sur son compte-épargne, sans dépasser 12 heures. S'il n'a pas presté assez d'heures, l'employeur pourra, à titre exceptionnel, déduire une somme équivalente aux heures manquantes, de sa rémunération.

#### *- Le compte épargne-carrière (Art. 33-39)*

La loi offre la possibilité aux interlocuteurs sociaux d'élaborer un cadre pour l'épargne-carrière, par négociation collective sectorielle ou, à défaut, d'entreprise. Il s'agit de permettre, au travers d'un « compte épargne-carrière », « au travailleur d'épargner du temps pour prendre ultérieurement des jours de congé {rémunérés} au cours de la période de son engagement » (Art. 34, §1). Ce temps peut prendre plusieurs formes : heures supplémentaires ne devant pas être récupérées, jours de congés conventionnels librement déterminés par le travailleur, nombre d'heures pouvant être reportées en vertu du mécanisme de l'horaire flottant, heures supplémentaires que le travailleur peut choisir de récupérer ou non et éventuellement à l'avenir primes en argent qui seraient converties. Le recours au mécanisme est optionnel pour le travailleur. Les régimes conventionnels peuvent prévoir que l'épargne soit transmissible dans un même secteur mais le travailleur garde le droit de liquider son compte lorsque son contrat avec un employeur prend fin, même si une telle possibilité existe.



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<sup>er</sup> février** de chaque année (pour le premier numéro de la Revue) et avant le **1<sup>er</sup> 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 31<sup>st</sup>, 2017**. Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at [Frank.Hendrickx@kuleuven.be](mailto: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](http://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](http://www.riir.ulaval.ca)

#### RI/IR ONLINE

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

[www.erudit.org/revue/ri](http://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](http://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](http://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	<b>Revue Papier</b> / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	<b>105 €</b>
	<b>Revue électronique</b> / E-Journal / Revista Electrónica (1 n° en anglais / 1 issue in English / 1 número en inglés)	<b>70 €</b>
	<b>Pack Revues papier et électronique</b> / 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)	<b>145 €</b>
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	<b>Revue Papier</b> / Print Journal / Revista Impresa	<b>40 €</b>
	<b>Revue électronique</b> / E-Journal / Revista Electrónica	<b>70 €</b>
	<b>Article</b> / Journal article / Artículo	<b>6 €</b>
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	<b>Livraison / Delivery / Entrega :</b> 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% CEE & hors CEE	<b>TOTAL</b>

### 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

