

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 Béjaia
- 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, Comptresec, 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



LUCIE LAMARCHE

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

L'OBLIGATION D'ACCOMMODATION : L'ARRÊT CARON DE LA COUR SUPRÊME DU CANADA

Le travail fait mal. Et cette souffrance a été, jusqu'à récemment, exacerbée par une incongruité du droit québécois. Ainsi, le travailleur affecté d'une capacité résiduelle de travail suite à la consolidation d'une lésion professionnelle de nature physique ou psychique ne pouvait bénéficier de l'accommodement de son poste de travail ou d'un autre poste de travail lui convenant et ce, lors de son retour au travail. En conséquence, le travailleur accidenté du travail et de retour au travail se voyait nier le droit à l'accommodement issu de son nouveau handicap. L'employeur faisait ainsi une bonne affaire puisque dans certains cas - et moyennant certains délais - il devait simplement affirmer ne pas disposer d'un emploi convenable destiné au travailleur accidenté et de nouveau capable de travailler. Le droit au travail du travailleur accidenté et rétabli, mais affichant néanmoins une capacité résiduelle de travail, s'en trouvait sérieusement diminué.

Cette opposition des statuts entre le travailleur en situation de handicap - mais n'ayant pas été victime d'un accident de travail - et le travailleur accidenté du travail découlait d'une lecture particulière de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles [LATMP]¹, considérée comme un régime complet, autonome et immune des contaminations issues du régime des droits de la personne. En effet, c'est de l'interprétation de la norme d'égalité et de celle prévoyant l'interdiction de la discrimination - notamment fondée sur le handicap - que le remède de l'accommodement a pris naissance².

La Cour suprême du Canada a récemment mis fin à cette opposition en rendant, le 1^{er} février 2018, sa décision dans *Caron*³. Notons que la lésion professionnelle à la source de cette saga judiciaire avait eu lieu en 2004 ! Dans cette affaire, la Cour a décidé que la Commission des lésions professionnelles [CLP], organisme quasi judiciaire chargé de la révision administrative des décisions rendues en vertu de la LATMP⁴, devait tenir compte de l'obligation de l'employeur d'accommoder le travail en situation de handicap dans la détermination de la disponibilité d'un emploi convenable en entreprise. Ce faisant, la

- 1 *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* RLRQ c. A-3.001 [LATMP].
- 2 Voir L. Lamarche, « Les accommodements raisonnables et les milieux de travail au Québec: nous aurons les AR que nous avons ! » dans *Les religions et le droit du travail, Regards croisés d'ici et d'ailleurs*, B. Callebat, H. de Courrèges et V. Parisot (ed.), Bruylant, Bruxelles, 2017, p. 391-414.
- 3 *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c Caron*, 2018 CSC 3 [Caron]
- 4 LATMP art. 349 et suiv. La compétence de la CLP a été récemment transférée au Tribunal administratif du travail.

Cour mettait fin au mythe de l'étanchéité totale du régime des accidents du travail au Québec⁵.

Cette décision dispose de deux arguments. D'une part, elle confirme le droit du travailleur accidenté de bénéficier, au-delà des mesures prévues par la LATMP, du droit à l'accommodement raisonnable en milieu de travail. D'autre part, elle confirme la compétence et le devoir d'une instance quasi judiciaire telle la CLP de tenir compte des dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, dont le droit à l'égalité et son corollaire, le droit à l'accommodement à titre de remède à la discrimination au travail. Ce devoir vaut aussi pour la Commission de la santé et la sécurité au travail [CSST]⁶, organisme administratif chargé de l'administration de la LATMP.

Notons que la Cour d'appel du Québec avait, déjà en 2015, franchi un autre mur du son en affirmant que si une convention collective de travail peut prévoir des mesures de réintégration au travail plus généreuses que celles énoncées à la LATMP⁷ - dont le droit plus étendu dans le temps à la réintégration dans un emploi convenable adapté aux capacités du travailleur accidenté - l'arbitre du travail, seule instance compétente pour interpréter une convention collective, doit tenir compte de la Charte dans l'interprétation de celle-ci⁸. Ce faisant, il n'empiète pas sur la compétence de la CLP qui pour sa part, a la compétence exclusive de déterminer l'existence d'une lésion professionnelle, la durée de l'incapacité au travail et les mesures d'accompagnement dans le retour au travail du travailleur accidenté, notamment. Monsieur Caron est un travailleur syndiqué. Toutefois, il ne pouvait, vu l'état du droit avant 2015, saisir l'arbitre de la convention de la décision de l'employeur de ne pas lui assigner un emploi convenable ou pour mieux dire les choses, de son constat de l'indisponibilité d'un tel emploi en entreprise. M. Caron avait donc choisi de livrer la bataille devant la CLP, en misant non pas sur une interprétation de la convention collective qui soit conforme à la Charte mais bien plutôt sur la soumission de la LATMP, une loi ordinaire, à la Charte des droits et libertés, une loi fondamentale.

Pour mieux comprendre l'importance de la décision Caron, nous opérons ici deux retours. D'abord, un rappel des dispositions pertinentes de la LATMP relatives au retour au travail. Ensuite, un rappel de la notion d'accommodement raisonnable en milieu de travail dans le cas du handicap.

L'article 236 de la LATMP prévoit que le travailleur victime d'une lésion professionnelle qui redevient capable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent a droit de le réintégrer prioritairement. L'article 239 prévoit pour sa part que le travailleur qui demeure incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion professionnelle et qui devient capable d'exercer un emploi convenable a droit d'occuper en entreprise le premier emploi convenable devenu disponible. Toutefois, l'article 240 de la LATMP dispose que les droits conférés aux

5 Ce mythe est largement fondé sur l'affirmation précédente par la Cour suprême du fait que la législation québécoise sur les accidents de travail transpose un compromis social longuement mûri, entre diverses forces contradictoires. On en avait conclu que les accidents de travail échappent au domaine de la responsabilité civile. *Béliveau St Jacques c Fédération des employés et employées de services publics inc* [1996] 2 RCS 345, para 114 et 109.

6 La CSST est récemment devenue la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, soit la CNESST.

7 LATMP, art 4.

8 *Université McGill c. McGill University Non Academic Certified Association (MUNACA)* 2015 QCCA 1943 vu à l'article 239 de la LATMP.

articles ci-dessus énoncés doivent être exercés dans l'année ou dans les deux années qui suivent le début de la période d'absence continue et ce, selon que la taille de l'entreprise soit de moins ou de plus de 20 travailleurs. L'emploi convenable est défini à l'article 2 de la LATMP. Cette définition comporte une dimension objective (l'emploi ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion) et une autre subjective (l'emploi doit permettre l'utilisation de la capacité résiduelle de travail et respecter les qualifications professionnelles du travailleur tout en affichant une possibilité raisonnable d'embauche). L'article 170 de la LATMP prévoit pour sa part que la Commission de la santé et de la sécurité du travail veille à l'offre de mesures de réadaptation appropriées.

Lorsqu'il s'agit de la détermination d'un emploi convenable, l'employeur n'a, à toutes fins utiles, aucun autre devoir que celui de déclarer la disponibilité ou l'indisponibilité de l'emploi convenable prévu à l'article 239 de la LATMP. M. Caron s'est ainsi trouvé privé de tout emploi dans son entreprise. Or, la déclaration négative de l'employeur comporte des conséquences majeures pour le travailleur puisque l'article 49 de la LATMP préconise que l'indemnité de remplacement du revenu issue de l'emploi pré lésionnel soit réduite du revenu net retenu qu'il pourrait tirer de cet emploi convenable même si le travailleur n'occupe pas un tel emploi et ceci, pendant au plus un an à compter de la date où le travailleur devient, selon la CSST, capable d'exercer cet emploi.

Bien que l'affirmation soit lapidaire, nous constatons qu'il est assez facile pour un employeur de se débarrasser d'un travailleur accidenté et demandeur d'un emploi convenable. Mais depuis la décision *Caron* de la Cour suprême, le devoir de l'employeur s'est accru. Car il doit dorénavant non seulement procéder au constat de la disponibilité de l'emploi convenable mais aussi veiller à rendre convenable un emploi par ailleurs disponible en l'accommodant aux besoins spécifiques et subjectifs du travailleur de retour au travail. C'est ainsi, selon la Cour suprême que s'exprime concrètement la rencontre entre deux régimes juridiques, soit celui des accidents de travail et celui des droits de la personne, le second dominant le premier en raison de sa nature fondamentale. Pourtant, la LATMP, comme le rappelle la Cour, n'impose pas expressément une telle obligation d'accommoder⁹. Retournons donc brièvement à la source de cette obligation.

Déjà dans l'affaire *Meiorin*¹⁰, la Cour suprême avait confirmé la portée large et adaptée au cas à cas des accommodements raisonnables en milieu de travail : *il y a lieu de prendre en considération la possibilité d'exécuter un travail de différentes manières tout en réalisant l'objet légitime lié à l'emploi que vise l'employeur. Les aptitudes, les capacités et l'apport potentiel du demandeur et de ceux qui sont dans la même situation que lui doivent être respectés autant qu'il est possible de le faire*¹¹. L'obligation d'accommoder n'est pas sans limite et sa portée est déterminée dans chaque cas par les contraintes excessives¹². L'employeur aura dans ce cas le fardeau de démontrer le caractère déraisonnable de la contrainte. Comme le précisait encore une fois la Cour dans la décision *Hydro-Québec*¹³,

9 Caron, § 20.

10 *Public Service Employee Relations Commission c BCGSEU* [1999] 3 RCS 3 [Meiorin].

11 *Meiorin*, § 64.

12 *Conseil des Canadiens avec déficience c Via Rail Canada Inc* [2007] 1 RCS 60.

13 *Hydro-Québec c syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP- FTQ)* 2008 RCS 43 [Hydro-Québec].

l'employeur n'a pas l'obligation de modifier de façon fondamentale les conditions de travail mais il a celle d'aménager le poste de travail ou les tâches du salarié afin de lui permettre de fournir sa prestation de travail¹⁴.

Pour revenir à la décision *Caron*, la Cour estime en l'espèce, que ce devoir d'accommodement, qui n'est que rarement libre de contrainte pour l'employeur, ne perturbe pas le régime soigneusement calibré d'obligations et de rapports établis par la LAMTP. Il ne ferait que requérir une conception plus robuste de la mise en application des droits des travailleurs invalides (ou handicapés) de la part de la CSST, de la CLP et de l'employeur. En d'autres mots, non seulement en sera-t-il du devoir de l'organisme administratif de déterminer au cas à cas l'emploi convenable en fonction du devoir d'accommoder de l'employeur mais aussi, le Tribunal administratif du travail, qui a succédé à la CLP, devra-t-il considérer ce devoir dans l'éventualité d'une contestation de la détermination de l'emploi convenable par la CSST. Cette nouvelle règle du jeu a aussi des impacts économiques car l'emploi convenable comporte souvent une diminution du salaire de référence.

Afin d'illustrer cette bonification du régime de la LAMTP, utilisons les faits dans l'affaire *Caron*. Alain Caron occupe un poste d'éducateur spécialisé dans un centre pour personnes ayant des déficiences intellectuelles. En 2004, il s'est blessé au coude gauche dans l'exercice de ses fonctions et a développé une épicondylite latérale, laquelle a été reconnue comme constituant une lésion professionnelle. Le jour suivant, il a été affecté par l'employeur et ce temporairement, à un poste de nuit servant à superviser le transfert des patients. Il s'agissait d'un travail clérical qui a toutefois pris fin en 2007 en raison de l'épuisement des cas de patients devant être transférés vers un autre établissement. C'est alors que l'employeur a décidé que l'invalidité de M. Caron ne lui permettait pas de réintégrer son poste d'éducateur et qu'il ne pouvait lui offrir un autre emploi convenable. Cette décision a été prise sans égard pour la possibilité d'accommoder le poste habituel de M. Caron ou un autre poste. Caron prétendait pour sa part que la décision de la CCST de poursuivre - mais avec un taux de remplacement du revenu de travail réduit - le processus de réadaptation était prématuré vu le défaut par la CSST et par l'employeur de considérer l'accommodement de sa tâche ou d'une autre tâche. On comprendra que Caron était pleinement conscient des conséquences créées par le délai de la transition vers un autre emploi convenable en dehors l'établissement de l'employeur. Au risque de perdre toute indemnité de remplacement de revenu, il devait se relocaliser à l'intérieur d'un délai d'une année. Il perdait de surcroît tous ses droits attachés à l'emploi à l'origine de la lésion professionnelle.

La récente décision de la Cour suprême dans *Caron* oblige la CSST et l'employeur à incorporer la contrainte de l'accommodement dans toute évaluation de la capacité du travailleur accidenté de réintégrer son poste ou un emploi convenable au sein de l'entreprise. Ce n'est pas banal vu le stigmate accolé au travailleur accidenté, lequel fait trop souvent de lui une commodité jetable. C'est encore moins banal si l'on considère qu'au Québec, le taux de syndicalisation est d'environ 36 %. C'est donc la majorité des travailleurs qui ne bénéficient pas d'une bonification des normes de la LATMP par le truchement des dispositions de la convention collective de travail. Enfin, il faudra évaluer l'impact de la décision *Caron* à l'aune d'un fait alarmant, à savoir la hausse vertigineuse des accidents de travail et des lésions professionnelles de nature psychique et psychologique. Ainsi, *Caron* rend les travailleurs de moins en moins jetables.

14 *Hydro-Québec*, § 12 et 16.



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

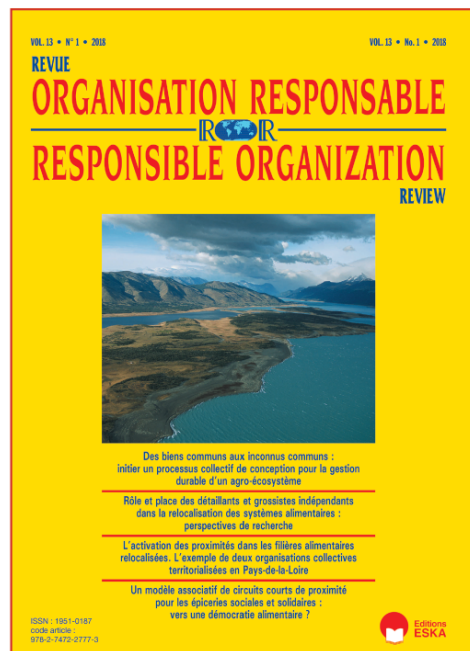
Secrétariat de rédaction
Sylvia Cheminel

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 Paturel & 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, 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



Dépôt légal : Octobre 2018

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

