

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 BOURGALT 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



## JOSÉ LUIS GIL Y GIL

UNIVERSITÉ ALCALÁ DE HENARES

L'arrêt de la CJUE du 14 septembre 2016, affaire C-596/14, *Ana de Diego Porras contre Miniterio de Defensa*, qui a établi une doctrine erronée en matière d'indemnisation des contrats à durée déterminée, est à l'origine d'une grande confusion, d'une incertitude juridique ainsi que d'un excès de litiges en droit espagnol<sup>1</sup>. L'arrêt avait conclu que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée doit être interprétée en ce sens que la notion de « conditions d'emploi » inclut l'indemnité qu'un employeur est tenu de verser à un travailleur en raison de la résiliation de son contrat de travail à durée déterminée. En outre, la clause doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale qui refuse toute indemnité de résiliation du contrat de travail au travailleur employé dans le cadre d'un contrat de travail de *interinidad* (intérim) alors qu'elle permet l'octroi d'une telle indemnité, notamment pour les travailleurs à durée indéterminée occupant des fonctions comparables. L'arrêt signale que le seul fait que ce travailleur ait accompli son travail sur le fondement d'un contrat de travail de *interinidad* ne saurait constituer une raison objective, permettant de justifier le refus de faire bénéficier ledit travailleur de cette indemnité. Le jugement n'a pas prêté attention à quelques éléments essentiels du système juridique espagnol, tels que l'impossibilité d'assimiler les indemnités de résiliation du contrat à durée déterminée aux indemnités de licenciement, objectif, collectif, le cas échéant, injustifié. Lors d'une visite en Espagne, le président lui-même de la CJUE a reconnu que le juge de l'Union s'était peut-être trompé<sup>2</sup>. Le groupe tripartite d'experts nommé par le gouvernement pour étudier les implications de la doctrine de la CJUE n'est pas parvenu à se mettre d'accord<sup>3</sup>. Il y a eu des décisions contradictoires des Cours Supérieures de Justice des Communautés Autonomes. Dans certains cas, elles ont déclaré que le régime d'indemnisation prévu par la législation espagnole est conforme et

1 Cf. las observations concernant l'arrêt de J.L. Gil y Gil, « Espagne », *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Social*, 2016-2, p. 139, et "Espagne", *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Social*, 2017-1, p. 174.

2 Cf. X. Gil Pecharromán, « La Justicia europea reconoce que se equivocó en la sentencia sobre la indemnización de los interinos », *El Economista*, 17 février 2017, et « La justicia europea reconoce que pudo equivocarse en la sentencia de los interinos », <https://www.iberley.es/noticias/justicia-europea-reconoce-equivocarse-sentencia-interinos-27870>

3 Cf. « Conclusiones provisionales del grupo de expertos sobre la STJUE 14.9.2016, caso de Diego Porras », Madrid, 10 de febrero de 2017, 3 p. <http://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/Documents/100217ConclusionesProvisionalesGrupo%20Expertos.pdf>. Voir L. Lopez Cumbre, « Conclusiones del grupo de expertos sobre el alcance de las decisiones europeas en materia de interinidad », Análisis GA&P, Gómez-Acebo & Pombo, Madrid, Marzo 2017, p. 4.

dans d'autres cas, qu'il est contraire au droit de l'Union européenne<sup>4</sup>. La perplexité des juges nationaux s'est traduite par la formulation de douze nouvelles décisions préjudicielles, liées directement ou indirectement à l'affaire, dont deux de la troisième et quatrième chambre de la Cour Suprême<sup>5</sup>.

Or, la CJUE a modifié sa doctrine dans deux jugements rendus par la Grand Chambre : l'arrêt du 5 juin 2018, affaire C-677/16, *Lucía Montero Mateos contre Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid*, qui résout une question préjudicielle posée par le juge du travail n° 33 de Madrid, et dans l'arrêt du 5 juin 2018, affaire C-574/16, *Grupo Norte Facility SA contre Ángel Manuel Moreira Gómez*, qui résout une question préjudicielle posée par la Cour Supérieure de Justice de la Communauté de Galice<sup>6</sup>. Le premier arrêt juge un contrat de travail à durée déterminée conclu pour couvrir temporairement un poste de travail pendant la procédure de recrutement ou de promotion en vue de la couverture définitive dudit poste, tel que le contrat de *interinidad* (intérim), dont l'extinction ne donne droit à aucune indemnisation, et le second, un contrat de travail à durée déterminée conclu afin de couvrir le temps de travail laissé vacant par un travailleur prenant sa retraite partielle, tel que le contrat de relève, dont l'extinction donne droit à une indemnité spécifique, de douze jours de salaire par année de service [art. 49.1 c) du statut des travailleurs], inférieure à celle de vingt jours de salaire par année de service du licenciement objectif [art. 53.1 b) du statut des travailleurs]. Dans les deux cas, et contrairement à ce qui s'était passé lors de l'arrêt du 14 septembre 2016, affaire C-596/14, *Ana de Diego Porras*, la CJUE accueille la distinction qui fait le droit espagnol entre la résiliation du contrat de travail à durée déterminée tel que le contrat de *interinidad* ou de relève et la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée pour l'une des raisons objectives prévues à l'article 52 du statut des travailleurs. La CJUE considère qu'il ne s'agit pas de situations comparables, et qu'il n'y a donc pas d'inégalité de traitement entre les contrats à durée déterminée et les contrats à durée indéterminée en termes d'indemnisation. La Cour reconnaît que, dans l'hypothèse de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, le droit espagnol n'opère aucune différence de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée comparables, l'article 53, § 1, sous b), du statut des travailleurs prévoyant une indemnité légale équivalant à vingt jours de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise au bénéfice du travailleur,

- 
- 4 Dans le cas à l'origine de la question préjudicielle, l'arrêt de la Cour Supérieure de Justice de Madrid du 5 octobre 2016 (AS 1298/2016) a pris en compte la doctrine de la CJUE. Il a déclaré que les travailleurs intérimaires de l'administration en remplacement de travailleurs à durée indéterminée et qui effectuent le même travail ont droit à l'indemnité de licenciement objectif de vingt jours de salaire par année de service, lorsque le contrat se termine du fait du retour du salarié remplacé à son poste de travail.
- 5 V. M. Gómez, « El TSJ de Galicia pide a la justicia europea que aclare su fallo sobre temporales », *El País*, 9 décembre 2016 ; P. Raquel, « España, a la espera de las aclaraciones del TJUE », *Cinco Días*, 7 février 2017, et I. Beltrán de Heredia, « Contratos temporales e indemnización por cumplimiento del término: "de Diego Porras" vs. "Montero Mateos" y "Grupo Norte Facility" », *Revista de Información Laboral*, núm. 7/2018, parte Artículos Doctrinales, in Aranzadi Digital BIB 2018\1078, p. 1.
- 6 Cf. F. Conde, « Indemnización de contratos temporales: el TJUE corrige su doctrina "De Diego Porras" », *El Derecho*, 11 juin 2018 ; J. Hervás et B. Ruiz Vela, « La indemnización de los temporales, ¿caso cerrado? », *Cinco Días*, 21 juillet 2018 ; M<sup>a</sup> J. Herrera Duque, « Al fin, claridad en los contratos temporales », *Cinco Días*, 28 août 2017, et I. Beltrán de Heredia, « Contratos temporales e indemnización por cumplimiento del término: "de Diego Porras" vs. "Montero Mateos" y "Grupo Norte Facility" », *op. cit.*

indépendamment de la durée déterminée ou indéterminée de son contrat de travail<sup>7</sup>. En somme, la CJUE décide que la législation espagnole sur le régime d'indemnisation des contrats à durée déterminée est conforme au droit européen, en ce que le montant différent de l'indemnisation prévu par le statut des travailleurs pour la résiliation des contrats à durée déterminée, et même l'absence de compensation pour les contrats intérimaires, répond à une justification objective.

Toutefois, la CJUE autorise à examiner si, au regard du caractère imprévisible de la fin de ce contrat et de sa durée inhabituellement longue, il y a lieu de requalifier celui-ci en contrat de travail à durée indéterminée<sup>8</sup>. En fait, l'arrêt dans l'affaire *Ana de Diego Porras* faisait référence à un cas dans lequel la travailleuse intérimaire avait eu durant dix ans des contrats successifs jusqu'à ce que le fonctionnaire titulaire reprenne son poste. Or, dans l'arrêt du 28 juin 2018, le juge du travail n° 33 de Madrid, qui avait soulevé la question préjudicielle dans l'affaire *Lucía Montero Mateos*, considère que l'administration doit verser une indemnité de vingt jours de salaire par année de service aux travailleurs temporaires en poste pendant plus de trois ans. Le juge applique la période de trois ans non prorogeable accordée à l'administration par l'article 70, alinéa 1, du statut de base de la fonction publique (EBEP) pour pourvoir les postes vacants. Dans cette affaire, l'intérim auprès de la Communauté de Madrid avait été cessé au bout de six ans et onze mois. Le juge du travail estime que, si le contrat intérimaire n'est pas éteint au-delà d'une période de trois ans, il cesse d'être un contrat légal à durée déterminée pour devenir un « *contrato indefinido no fijo* » (contrat à durée indéterminée non fixe). Cela signifie que, si la résiliation du contrat se produit, l'intérim doit être compensé de la même manière que le salarié licencié pour raison objective, c'est-à-dire, avec vingt jours de salaire par année travaillée. Ainsi, comme l'a souligné le juge du travail, paradoxalement et pour différentes raisons, on a affaire à la même conséquence en matière d'indemnisation que dans l'affaire *Ana de Diego Porras*<sup>9</sup>. En revanche, dans l'arrêt du 20 juin 2018, la Chambre sociale de la Cour Supérieure de Justice de Galice, qui avait posé la question préjudicielle dans l'affaire *Grupo Norte Facility SA*, accueille la nouvelle doctrine de la CJUE et soutient que le travailleur qui souscrit le contrat de relève n'a pas le droit à un contrat à durée indéterminée après le départ à la retraite définitif du travailleur à temps partiel, et considère, par conséquent, que l'extinction du contrat à durée déterminée de relève et l'indemnité payée de douze jours de salaire par année de service sont justifiées. Pour cette raison, il acquitte l'employeur de l'irrecevabilité du licenciement décidée par le juge du travail n° 2 de Pontevedra<sup>10</sup>.

De cette façon, comme le dit le proverbe castillan, là où *une porte se ferme, une autre s'ouvre*. Si la durée du contrat est inhabituellement longue, la juridiction nationale peut imposer l'indemnisation prévue pour le licenciement objectif de vingt jours de salaire par année de service, que les arrêts de la CJUE écartent, en principe, en cas de résiliation de

7 Arrêt de la CJUE du 5 juin 2018, affaire C-677/16, *Lucía Montero Mateos*, point 62, et arrêt de la CJUE du 5 juin 2018, affaire C-574/16, *Grupo Norte Facility SA*, point 59.

8 Arrêt de la CJUE du 5 juin 2018, affaire C-677/16, *Lucía Montero Mateos*, point 64.

9 Arrêt du juge du travail n° 33 de Madrid du 28 juin 2018, Affaire 991/2016, et P. Esteban, « Los interinos de más de tres años deben ser indemnizados por cese », *Cinco Días*, 2 août 2018. D'autres décisions, telles que l'arrêt de la Cour Supérieure de Justice de Castilla y León (Valladolid) du 11 juin 2018 (JUR 172792/2018) reconnaissent également l'indemnisation de vingt jours du licenciement objectif.

10 Cf. J. Hervás et B. Ruiz Vela, « La indemnización de los temporales, ¿caso cerrado? », *op. cit.*



contrats à durée déterminée ou de contrats d'intérim. Le concept juridique flou de durée inhabituellement longue ne peut pas devenir un justificatif pour un « usage alternatif du droit », ou pour ignorer à nouveau les différences entre la résiliation du contrat de travail à durée déterminée et la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée pour des raisons objectives. Il doit être interprété et appliqué à la lumière de l'interdiction de l'abus de droit et de la fraude dans les contrats à durée déterminée<sup>11</sup>. Le juge ne peut pas requalifier le contrat dans tous les cas de durée longue, mais seulement s'il y a un abus ou une fraude tant il est évident qu'un contrat intérimaire peut avoir une durée longue, et ne pas être abusif ou frauduleux. Les situations juridiques donnant lieu à une durée plus longue sont celles qui découlent de la prise en charge de membres de la famille et de l'exercice de fonctions publiques et représentatives, qui ont une portée constitutionnelle évidente<sup>12</sup>. Ainsi, par exemple, un contrat intérimaire peut être conclu pour remplacer un travailleur élu député ou sénateur lors d'élections générales. Le contrat intérimaire pourrait durer quatre, huit ou douze ans, sans avoir un caractère abusif ou frauduleux. Pour échapper à la « justice du Cadi », le législateur pourrait intervenir et établir que le contrat intérimaire devient à durée indéterminée passé un certain temps, comme c'est le cas du contrat pour achever une tâche ou un service déterminé, qui devient à durée indéterminée après une période de trois ans<sup>13</sup>. La loi pourrait également appliquer au contrat intérimaire la règle limitative de l'enchaînement successif de contrats, en établissant une durée maximale pour ce type de contrat, et en prévoyant, dans un tel cas, une nouvelle cause de licenciement objectif liée à l'extinction de la situation de réserve de poste de travail<sup>14</sup>. De même, pour éviter la différence de traitement par rapport aux autres contrats à durée déterminée, la loi pourrait étendre au contrat intérimaire, en toute hypothèse, ou seulement s'il dure un certain temps, l'indemnisation de douze jours de salaire par année de service, désormais prévue en cas de résiliation du contrat pour une tâche ou un service déterminé et du contrat éventuel en raison de circonstances de la production, lorsque le délai convenu expire ou que la tâche ou le service du contrat est accompli [art. 49.1 c) du statut des travailleurs]. En résumé, le législateur devrait procéder à un examen approfondi du contrat intérimaire, dans le cadre d'une amélioration de la réglementation et des mécanismes de lutte contre l'abus et la fraude dans les contrats à durée déterminée.

11 Cf. la clause 5 sur les mesures visant à prévenir l'utilisation abusive des contrats de la Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée et l'article 15, alinéas 2, 3 et 5, du statut des travailleurs.

12 Cf. « Conclusiones provisionales del grupo de expertos sobre la STJUE 14.9.2016, caso de Diego Porras », Madrid, 10 de febrero de 2017, *op. cit.*, p. 1.

13 Cf. l'article 15.1 a) du statut des travailleurs, qui permet de prolonger la durée jusqu'à douze mois, par convention collective nationale de branche ou, à défaut, par convention collective de branche de niveau inférieur.

14 Cf. l'article 15, alinéa 5, du statut des travailleurs et les « Conclusiones provisionales del grupo de expertos sobre la STJUE 14.9.2016, caso de Diego Porras », Madrid, 10 de febrero de 2017, *ibidem*.



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 les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1<sup>er</sup> juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1<sup>er</sup> février** (pour le premier numéro) et avant le **1<sup>er</sup> 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

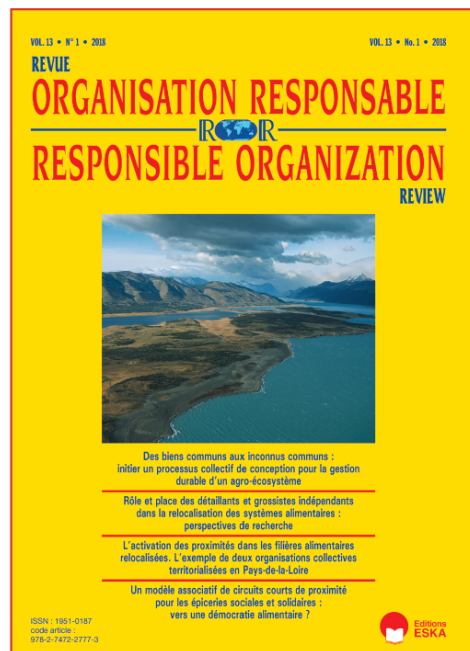
**Secrétariat de rédaction**  
Sylvia Cheminel

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 ?



# BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

## 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	<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/E-Journal/Revista Electrónica</b>	<b>70 €</b>
	<b>Article/ Journal article/Artículo</b>	<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 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

