

REVUE

2017/1

DE **DROIT COMPARÉ**
DU **T**RAVAIL
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 Nguoubi

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



RISA L. LIEBERWITZ Université Cornell

¹ K. Mehrotra, « Trump Travel Ban Blocked for as Long as Court Battle Goes On », 60 Daily Labor Report A-5, 30 mars 2017.

² New York v. United States, 505 U.S. 144, 188, 1992.

³ E. Chemerinsky, A. Lai et S. Davis, « Trump Can't Force 'Sanctuary Cities' to Enforce his Deportation Plans », The Washington Post, 22 Décembre 2016.

L'élection et l'investiture de Donald Trump comme Président des Etats-Unis a engendré conflits et instabilité dans les domaines du droit et de la politique. L'administration Trump a très vite pris des mesures mettant en œuvre ses menaces pré-électorales contre les immigrants. La stratégie de l'administration repose sur un double pilier : intensifier les raids des services américains chargés de l'immigration et de la sécurité intérieure (*US Immigrations and Customs Enforcement - ICE*) et les expulsions des sans-papiers résidant aux Etats-Unis d'une part ; et d'autre part amplifier les interdictions d'entrée aux Etats-Unis pour les ressortissants de certains pays à majorité musulmane. Une Cour d'appel fédérale a maintenu la suspension, à l'échelle

nationale, du premier décret présidentiel instaurant cette interdiction d'entrée fondée sur des intentions discriminatoires manifestes de l'administration vis-à-vis des musulmans. Suite à la réponse de l'administration sous la forme d'un décret révisé instaurant une interdiction durant 90 jours de délivrance de nouveaux visas pour les ressortissants de six nations à majorité musulmane, deux Cours fédérales se sont basées sur ces mêmes intentions discriminatoires pour rendre des ordonnances contre la mise en œuvre dudit décret. Le Département de la justice américain prévoit d'intenter une action en justice pour défendre le deuxième décret présidentiel¹. Les décrets présidentiels soulèvent une large opposition, notamment de la part d'entreprises qui se trouvent dans l'impossibilité de recruter des personnes venant des pays visés.

En réponse aux mesures agressives de l'administration Trump en matière d'immigration, un mouvement dit « ville sanctuaire » s'est déployé dans l'ensemble du pays, touchant plusieurs Etats, villes et localités. « Ville sanctuaire » n'est pas un terme juridique et n'a pas de définition déterminée ou uniforme. Cependant, un sens général a émergé selon lequel ce terme désigne une politique de coopération limitée en cas de demande d'assistance des autorités fédérales de l'immigration.

En vertu du Dixième Amendement de la Constitution américaine, qui réserve aux Etats les pouvoirs non délégués au gouvernement fédéral par la Constitution, le gouvernement fédéral ne peut pas « obliger les Etats à promulguer ou administrer un programme réglementaire fédéral² ». Cela laisse aux Etats et aux gouvernements locaux un pouvoir discrétionnaire considérable de limiter leur assistance dans l'application de la loi fédérale sur l'immigration. Ils peuvent par exemple donner des instructions à leur police pour qu'elle n'effectue pas de recherches concernant le statut d'immigrant d'une personne, qu'elle n'enquête pas, ni n'arrête ou place en garde à vue des personnes, uniquement sur la base de leur statut d'immigrants. L'administration Trump a menacé de retirer les financements fédéraux aux Etats et aux gouvernements locaux qui se sont déclarés « sanctuaires » ou qui refusent d'aider le gouvernement fédéral à appliquer la loi sur l'immigration. Il est cependant probable que les tribunaux jugent que cette mesure punitive de retrait des fonds fédéraux soit une condition coercitive inconstitutionnelle qui viole le Dixième Amendement³.

La nouvelle administration Trump a commencé à dérouler son programme anti-règlementation, visant à limiter le travail des agences fédérales créées pour protéger le bien-être public. Trump a signé un décret présidentiel demandant à toute agence fédérale de supprimer deux réglementations existantes pour chaque nouvelle réglementation adoptée⁴. La nouvelle administration va également tenter de révoquer les mesures réglementaires prises sous l'administration Obama. Il n'est pas certain que l'actuel Département du travail (DOL) soutienne le règlement adopté par le DOL en mai 2016 étendant aux 4,2 millions de travailleurs le droit au paiement des heures supplémentaires (fixé à une fois et demie le taux horaire) en vertu de la Loi fédérale sur les normes de travail équitables (FLSA)⁵. Les employeurs ne sont pas tenus de rémunérer les heures supplémentaires aux salariés exclus de la couverture de la FLSA sur la base de critères définissant le seuil salarial et les missions. Sous l'administration Obama, le Département fédéral du travail a adopté une réglementation relevant le seuil salarial de 23.660 \$ à 47.476 \$, ce qui signifie que la plupart des travailleurs dont le salaire est inférieur au seuil doivent être rémunérés pour les heures supplémentaires s'ils travaillent plus de 40 heures par semaine. En novembre 2016, une Cour de district fédéral a interdit la mise en œuvre de la nouvelle réglementation, estimant que le DOL était allé au-delà de ses compétences en rendant éligibles les travailleurs au droit à la rémunération des heures supplémentaires sur la base d'un seuil salarial qui évince les critères de mission⁶. On ne sait pas encore si le DOL, avec un nouveau Secrétaire général, défendra la nouvelle réglementation sur les heures supplémentaires en appel⁷.

Les pouvoirs exécutif et législatif du gouvernement fédéral étant actuellement contrôlés par le Parti Républicain, des projets sont en cours pour nommer des conservateurs à des postes dans les agences judiciaires et fédérales. Au sein du Conseil national des relations de travail (NLRB), deux postes sur cinq sont vacants. Une fois que ces postes seront pourvus via des nominations par le Président, qu'elles seront confirmées par le Sénat, le NLRB disposera d'une majorité conservatrice qui aura des opportunités de remettre en cause les décisions prises par le Conseil à tendance plus libérale sous l'ère Obama. Ces décisions concernent *Columbia University*⁸ qui a décidé que les étudiants qui occupent des postes d'assistants recherche et d'enseignement des universités privées étaient des employés en vertu de la Loi nationale sur les relations de travail (NLRA)⁹. Les décisions du NLRB concernant le statut des assistants de recherche et d'enseignement n'affectent pas l'interprétation des lois d'Etat sur la négociation collective pour les employés du secteur public, qui considèrent depuis des décennies que les étudiants de troisième cycle sont des employés s'ils occupent des postes d'assistants de recherche et d'enseignement.

⁴ C. Bolen, *Trump Signs Order to Enforce Regulatory Agenda*, 36 Daily Labor Report A-10, 24 février 2017.

⁵ 29 U.S.C. Sec. 201 et s.; N. Scheiber, *White House Increases Overtime by Millions*, NY Times, 17 mai 2016.

⁶ State of Nevada, et al v. U.S. Department of Labor, 2016 U.S. Dist. LEXIS 162048 [2016]; B. Penn, *Judge Blocks Overtime Rule in Surprise Decision*, 225 Daily Labor Report AA-1 (22 novembre 2016).

⁷ B. Penn, *Overtime Rule Under Trump Enters Repeal and Replace Talks*, 38 Daily Labor Report AA-1, 28 février 2017.

⁸ 364 NLRB No. 90 (2016).

⁹ 29 U.S.C. Sec. 151, et s.

¹⁰ 362 NLRB No. 186 (2015).

¹¹ 197 L. Ed. 2d 263 (2017).

¹² 5 U.S.C. §3345 et s.

¹³ 42 U.S.C. § 2000e et s.

¹⁴ *McLane Company, Inc. v. EEOC*, 2017 U.S. LEXIS 2327 (2017).

L'autre décision qui pourrait être visée lorsque Trump aura pourvu les deux postes vacants au NLRB est celle de *Browning Ferris Industries of California*¹⁰, qui avait élargi la définition d'employeur « commun » en vertu de la NLRA afin de mieux refléter le contexte économique des relations de travail actuelles, dont l'augmentation croissante de travailleurs employés par l'intermédiaire d'agences de travail temporaire. En vertu de ces règles d'extension, deux entités ou plus sont des employeurs « communs » « si elles sont toutes deux des employeurs au sens du droit commun, et si elles partagent ou co-déterminent les

questions régissant les conditions essentielles d'emploi ».

Le processus de nomination à des postes dans les agences fédérales sera affecté par une décision du 21 mars 2017 de la Cour Suprême des Etats-Unis. Dans cette décision prise à 6 voix contre 2 par le *National Labor Relations Board v. SW General, Inc.*¹¹, la Cour a conclu qu'en vertu de la Loi fédérale de 1998 sur la réforme des postes vacants (FVRA)¹², une personne nommée par le Président pour occuper un poste auprès d'une agence fédérale, dont la nomination nécessite d'être confirmée par le Sénat, ne peut pas occuper ce poste « à titre intérimaire ». La Cour a rejeté une interprétation de longue date de la FVRA par les administrations républicaine comme démocrate selon laquelle cette règle ne s'appliquait qu'aux personnes ayant précédemment été les « premiers adjoints » au poste devenu vacant. La décision de la Cour a une grande portée politique, car elle affecte les décisions de pourvoir des postes vacants dans les agences fédérales au cours du processus de nomination et de confirmation par le Sénat. Comme c'est le cas pour l'administration Trump aujourd'hui, il y a souvent de nombreux postes vacants dans les agences fédérales au cours de la période de transition après une élection présidentielle, y compris au sein du NLRB, du Département du travail, de la Commission pour l'égalité des chances pour l'emploi (EEOC), et du Département de la justice.

Alors qu'elle ne fonctionne qu'avec huit juges, en raison du poste laissé vacant suite au décès du Juge Scalia l'an passé, la Cour est parvenue à une décision à l'unanimité concernant les règles à appliquer par une Cour d'appel de circuit fédéral lors de la révision d'une décision de Cour de district pour confirmer ou casser une assignation à comparaître de l'EEOC recherchant des preuves auprès d'un employeur concernant une enquête en cours en vertu du Titre VII de la Loi sur les droits civiques¹³. La Cour a conclu que la Cour d'appel doit appliquer une norme de contrôle limité en déterminant si la Cour de district a fait ou non un usage abusif de son pouvoir discrétionnaire¹⁴.

Le 31 janvier 2017, le Président Trump a nommé, et le 7 avril 2017 le Sénat a confirmé, Neil M. Gorsuch auprès de la Cour Suprême des Etats-Unis. Les défenseurs des droits des travailleurs se sont opposés à la nomination de Gorsuch sur la base de ses fonctions de juge auprès de la dixième Cour d'appel de circuit fédéral, de ses opinions judiciaires en faveur

des entreprises et de ses interprétations strictes de la législation sur les droits des travailleurs. Les syndicats sont préoccupés par le rôle du Juge Gorsuch qui pourrait être amené à juger de la constitutionnalité des clauses de précompte syndical généralisées dans les conventions collectives du secteur public en vertu il est demandé aux employés de payer leur « juste part » de cotisations syndicales même s'ils ne font partie d'aucun syndicat pour bénéficier des avantages de la convention collective de travail. Lors de sa session 2015-2016, la Cour a été saisie de l'affaire *Friedrichs v. California Teachers Association*, dans laquelle les demandeurs exigeaient de la Cour Suprême qu'elle revienne sur sa jurisprudence de 40 ans (*Abood v. Detroit Board of Education*)¹⁵, qui avait tranché en faveur de la constitutionnalité du précompte syndical généralisé dans le secteur public. Dans *Abood*, les juges avaient considéré que les clauses de précompte syndical généralisé ne violent pas en vertu du Premier Amendement les droits d'association des employés n'appartenant à aucun syndicat, puisqu'il leur est demandé de payer uniquement le montant de cotisations syndicales lié aux conventions collectives.

- 15 431 U.S. 209 (1977).
- 16 136 S.Ct. 1083 (2016).
- 17 467 U.S. 837 (1984).

Le décès du Juge Antonin Scalia en février 2016 a eu un effet décisif sur l'issue de *Friedrichs* ; on s'attendait à ce que Scalia soit associé à un vote majoritaire à cinq voix pour remettre en cause la jurisprudence *Abood*. Environ un mois après le décès de Scalia, les huit juges restant ont pris une décision dans l'affaire *Friedrichs* avec un vote à 4 voix contre 4¹⁶, ce qui a laissé intacte la jurisprudence *Abood* de la Cour. Vos les antécédents conservateurs du Juge Gorsuch, on craint fort qu'il n'apporte cette cinquième voix pour réviser la jurisprudence *Abood* dans une prochaine affaire.

Les défenseurs des consommateurs, de l'environnement et du travail sont également préoccupés par la position de Gorsuch selon laquelle les tribunaux ne devraient pas s'en remettre aux interprétations des agences fédérales des règles qu'elles appliquent, y compris pour la législation protégeant les droits des travailleurs et de l'environnement, et les lois réglementant les institutions financières. Si la Cour Suprême devait adopter cette position, elle devrait remettre en cause sa jurisprudence *Chevron U.S.A., Inc. v. Natural Resources Defense Council, Inc.*¹⁷ de 1984, selon laquelle les juges s'en remettent aux interprétations raisonnables par les agences fédérales du langage ambigu des règles qu'elles sont amenées à appliquer.

Au niveau de la législation d'Etat, il existe des lois sur le « droit au travail », qui interdisent aux syndicats et aux employeurs de négocier des clauses de convention collective obligeant les employés qui ne sont pas syndiqués à payer une juste part du coût des négociations en raison des avantages conventionnels dont ils bénéficient. En ajoutant le Kentucky et le Missouri, ce sont à présent 28 Etats qui ont promulgué des lois sur le « droit au travail ».



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 le premier numéro de la Revue) et avant le **1^{er} 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 31st, 2017**. Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at 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

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@rlt.ulaval.ca

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	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 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

