

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

AMÉRIQUES

- 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



ELENA SEREBRYAKOVA Université de technologie d'État de Moscou N.E. Bauman

¹ Березина Е. Сам себе хозяин/ Российская газета. Электронный ресурс. <https://rg.ru/2016/11/24/na-rossijskom-rynke-truda-vyroslo-dolia-samozaniatyh-grazhdan.html> [29.03.2017].

² Федеральный закон от 30.11.2016 N 401-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации». <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201611300033> [23.03.2017].

La législation de travail et de la sécurité sociale en Russie n'a pas donné lieu à d'importantes réformes entre l'automne 2016 et l'hiver 2017. De prochains changements dans le champ du droit de travail ont été annoncés par le Président de la Fédération de Russie lors de son discours annuel devant l'Assemblée Fédérale, le 1^{er} décembre 2016. Ainsi, en 2017 le statut des travailleurs indépendants devrait être adopté.

Aujourd'hui, l'unique moyen légal pour un travailleur indépendant est de s'enregistrer comme entrepreneur indépendant. Sans cet enregistrement, l'activité en freelance peut être considérée comme une activité commerciale illégale pouvant être sanctionnée pénalement. Selon les estimations d'un économiste, un tiers de la population active a une activité en freelance. à peu près 10% de cette population travaille au noir¹. La réglementation du travail indépendant devrait permettre de réduire le volume de travail réalisé clandestinement d'une part, et d'autre part encourager les gens à exercer des activités professionnelles librement pour s'assurer d'un revenu plus stable pendant la crise économique.

La loi du 30 novembre 2016² a été votée pour encourager les travailleurs indépendants clandestins à sortir de l'ombre et à déclarer leurs activités à l'inspection des impôts. Elle établit que les rémunérations à titre personnel reçues par une personne qui n'a pas le statut d'entrepreneur, provenant d'une autre personne physique pour l'assistance ou les soins aux enfants, aux personnes malades ou âgées de 80 ans et plus, pour le tutorat ou pour le ménage (liste de services privés pouvant être élargie par les régions) :

- ne sont pas imposables en 2017 et 2018 ;
- et ne peuvent pas être pris en compte pour le calcul des cotisations sociales en 2017 et 2018.

En outre en vertu de la loi de 30 novembre 2016, une nouvelle catégorie de personnes imposables a été créée, celles « exerçant les activités privées sans avoir le statut d'entrepreneur ».

I - LES SALAIRES

A - La prescription des salaires

La loi entrée en vigueur le 3 octobre 2016³ a modifié la prescription qui vise toutes les sommes assimilables à un salaire⁴. La prescription initialement de trois mois a été portée à un an à partir de la date de versement du salaire.

En Russie, le paiement du salaire doit être effectué deux fois par mois. La même loi a aussi modifié l'article 146 du Code du travail précisant que la date exacte de paiement du salaire doit être établie par le règlement intérieur de l'entreprise, l'accord d'entreprise ou le contrat de travail de telle sorte que l'employeur puisse effectuer le versement dans la limite de 15 jours à compter de la fin de la période ouvrant droit au paiement.

La modification de la prescription sur les salaires est significative. Premièrement, le délai de recours est étendu de 3 à 12 mois.

Deuxièmement, la date d'effet de ce délai est fixée de façon précise. Avant le salarié pouvait réclamer des sommes de nature salariale dans un délai de trois mois à compter du jour où il a connu, ou aurait dû connaître, les fait lui permettant d'exercer son droit. Cette formule laissait une grande liberté d'appréciation aux juges. La Cour Suprême a estimé que le non-paiement des salaires constitue une infraction permanente. L'obligation ainsi faite à l'entreprise de régler les créances salariales se prolonge jusqu'à la fin du contrat de travail⁵. Considérant cette règle établie par la Cour Suprême, certains juges apprécient le délai de la prescription sur les salaires à la date de la rupture du contrat de travail. D'autres, au contraire, appliquaient le délai de 3 mois à compter de la date de versement du salaire incomplet (ou du jour de la réception de la fiche de paie par le salarié) sans prendre en compte le fait que ce dernier continue à travailler dans l'entreprise.

Troisièmement, l'accès à la justice pour un salarié est rendu plus aisé car la modification, en 2016, de la procédure civile avait provoqué des difficultés supplémentaires pour les demandeurs. À partir du 1^{er} juin 2016, la procédure d'injonction de paiement est obligatoire lorsqu'une créance est constituée par le salaire calculé mais non versé auquel s'ajoute l'intérêt compensant le retard de paiement. Sur ce sujet, une requête ordinaire déposée auprès du tribunal de grande instance n'est pas recevable si le requérant n'a pas d'abord saisi le juge de paix d'une demande d'injonction de paiement. De ce fait, l'introduction de cette requête n'interrompt pas la prescription. À défaut de jurisprudence sur cette nouvelle règle procédurale, parfois, un requérant est obligé d'exercer un recours pour contester une

³ Федеральный закон от 03.07.2016 N 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда». <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201607040062> (30.03.2017).

⁴ Le délai de prescription des actions portant sur la rupture du contrat de travail reste fixé à un mois à compter du moment où le salarié a reçu son livret de travail ou de la décision de l'entreprise de rompre le contrat de travail. Pour les autres actions la prescription est de trois mois à compter du jour où la personne a connu, ou aurait dû connaître, les fait lui permettant d'exercer son droit.

⁵ П. 52 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

⁶ Par exemple, dans la décision de la Section civile de la Cour de région de Kamtchatka (cour d'appel) rendue le 9 mars 2017 n° 33-429/2017. <http://sudact.ru/regular/doc/4mbb2p6rtuJ/http://sudact.ru/regular/doc/4mbb2p6rtuJ/> (29.03.2017)

⁷ Par exemple, dans la décision de la Section administrative de la Cour de région d'Orel (cour d'appel) rendue le 9 mars 2017 n° 33-645/2017. <http://sudact.ru/regular/doc/5hgg57MwmlNR/> (29.03.2017).

⁸ L'information statistique officielle de la Cour Suprême de la Fédération de Russie. <http://www.cdep.ru/index.php?id=79> (21.03.2017).

⁹ Équivalent environ à 42 704 169 euros. Les données ne contiennent pas d'informations sur les créances de petites entreprises. Voir : L'information sur la situation socio-économique en Russie en 2016 publié par l'agence des statistiques Rosstat, p. 103. http://www.gks.ru/free_doc/doc_2016/info/oper-12-2016.pdf (21.03.2017)

¹⁰ Федеральный закон от 19.12.2016 № 460-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201612200048?index=0&rangeSize=1> (22.03.2017).

¹¹ Equivalent environ à 123 euros.

décision d'irrecevabilité prononcée par un juge du tribunal de grande instance. Si la décision est annulée, la prescription est considérée interrompue à partir du jour de dépôt de la requête ordinaire. Dans le cas contraire, la prescription continue à courir jusqu'au moment où le requérant soumet au juge de paix une demande d'injonction. Dans ces circonstances, la modification des règles de prescription était indispensable.

Quant à la prescription pour les actions engagées par l'employeur pour le remboursement de dommages matériels occasionnés par un salarié, elle reste sans changement : un an à partir de la découverte du dommage.

En modifiant la règle en faveur des salariés, le législateur a établi un équilibre en droit des parties signataires du contrat de travail. Mais la loi ne précise pas les modalités d'application de cette nouvelle prescription dans le temps. Selon le principe de non-rétroactivité, il n'est pas possible d'appliquer une nouvelle règle à des situations juridiques dont les effets ont été consommés dans le cadre de la règle ancienne. Ainsi, la prescription d'un an ne peut être appliqué aux litiges qui ont été tranchés par une décision judiciaire avant le 3 octobre 2016. Mais dans l'examen des affaires en cours, sans indications légales, les tribunaux appliquent une prescription à la date d'introduction de la requête ⁶ ou à la date de réalisation de la créance de nature salariale ⁷. La coexistence de ces deux approches opposées n'est pas conforme à l'esprit de la loi. L'application des nouvelles dispositions aux prescriptions en cours pourra être éclaircie par la Cour Suprême de la Fédération de Russie, qui n'a pas eu encore l'occasion de se prononcer sur ce point. L'importance de ce sujet n'est pas à démontrer tant les réclamations de sommes à caractère salarial constituent la majeure partie des différends individuels de travail. Ainsi en 2016, les tribunaux de Russie ont résolu 500 466 demandes en paiement de créances salariales et seulement 15 382 litiges concernant la contestation de licenciements ⁸. Au 1^{er} janvier 2017, la dette salariale totale des employeurs russes a atteint 2 725 millions de roubles ⁹.

B - L'augmentation du salaire minimum

Depuis 2013, le salaire mensuel minimum est traditionnellement augmenté au 1^{er} janvier de chaque année. En 2016, il a été revalorisé deux fois – au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet. Selon la loi fédérale n°460-ФЗ du 19 décembre 2016 ¹⁰, la prochaine augmentation est prévue le 1^{er} juillet 2017. Selon le scénario à partir duquel le budget fédéral a été élaboré pour 2017, le salaire minimum sera revalorisé de 4% pour atteindre 7 800 roubles ¹¹.

Selon le Vice-Premier Ministre russe, en 2016, 4,8 millions de salariés en Russie ont été rémunérés au salaire mensuel minimum¹² qui se situe en deçà du minimum vital. Ce salaire minimum assure le rôle de plafond mensuel de l'indemnité maladie, de l'indemnité maternité pour les salariés qui ne remplissent pas la condition de cotisation sociale de 6 mois. À cet égard, ce minimum fédéral continue de jouer un rôle important pour les salariés, bien que chacune des 85 régions ait le droit d'établir un salaire minimum plus élevé par accord collectif.

Le salaire minimum sert aussi de base au calcul des cotisations de maladie et de retraite pour les travailleurs indépendants. L'augmentation brusque du montant du salaire minimum peut avoir de graves conséquences pour ces assurés. Pour trouver une solution satisfaisante pour les travailleurs, le ministère du développement économique de la Fédération de Russie a préparé un projet de loi qui permettra le gel des cotisations pour la période 2017-2018 au niveau de 2016. Ce projet n'a pas encore été soumis au Parlement.

II - LES DROITS À PENSION DES VICTIMES D'UNE POURSUITE JUDICIAIRE INJUSTIFIÉE

La loi du 19 décembre 2016¹³ a établi que les périodes de suspension provisoire d'activité professionnelle prononcée à l'occasion d'une poursuite pénale injustifiée doivent être prises en compte pour le calcul de la pension. La règle a été adoptée par le législateur suite à l'arrêt du 19 novembre 2015¹⁴ de la Cour Constitutionnelle qui a estimé que l'impossibilité pour une personne innocente de prendre en compte, dans le calcul de sa retraite, les périodes de suspension d'activité professionnelle n'était pas en conformité avec la Constitution de la Fédération de Russie, la réparation de poursuites injustifiées n'étant pas en soi suffisante si la personne ne recouvrait pas ses droits à la retraite.

À partir du 1^{er} janvier 2002, le calcul des « pensions d'assurance »¹⁵ en Russie s'établit sur la base des périodes de cotisations effectuées par les employeurs, les entrepreneurs ou les personnes exerçant en libéral. Certaines périodes pendant lesquelles le salarié n'a pas travaillé ont été assimilées à des périodes cotisées pour les pensions, incluant le temps de détention provisoire injustifiée. Par contre, les périodes de suspension du droit d'exercer la profession pendant la poursuite injustifiée ne figuraient pas sur la liste des périodes assimilées. Pendant cette suspension provisoire, aucune raison ne justifie de procéder à la rupture du contrat de travail car le salarié mis en examen est présumé innocent. Le contrat est suspendu; le salarié ne reçoit pas de salaire et l'entreprise ne cotise pas pour lui. Cette période demeurait perdue même si la poursuite était jugée injustifiée et que le salarié était acquitté par le tribunal. En s'appuyant sur l'article 53 de la Constitution de la Fédération de Russie, selon lequel chacun a droit à la réparation par l'Etat du préjudice causé par les actes (ou omissions) illégaux des organes du pouvoir d'Etat ou de leurs fonctionnaires, la Cour Constitutionnelle a indiqué que la liste des périodes assimilées devait être élargie par le législateur. La loi du 19 décembre 2016, en réponse à la demande de la Cour Constitutionnelle, est entrée en vigueur le 20 décembre 2016. Elle s'applique aux situations nées à partir du 20 novembre 2015, date de l'arrêt rendu par la Cour.

¹² Бочарова С., Козлов В., Ткачёв И. Правительство откажется повысить МРОТ с 1 января 2017 года/ РБК. Электронный ресурс. <http://www.rbc.ru/economics/20/10/2016/5807db529a7947178cdd7881> (22.03.2017)

¹³ Федеральный закон от 19.12.2016 № 437-ФЗ «О внесении изменений в статью 17 Федерального закона «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» и статьи 12 и 15 Федерального закона «О страховых пенсиях». <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201612200032> (29.03.2017)

¹⁴ Постановление Конституционного Суда РФ от 19.11.2015 № 29-П. <http://doc.ksrf.ru/decision/KSRFDecision214348.pdf> (29.03.2017)

¹⁵ Liées aux contributions, ces pensions d'assurance ne concernent pas les fonctionnaires. Elles comprennent les pensions de retraite, d'invalidité, de perte de moyens de subsistance.



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

