

REVUE

2018/1

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

International Association of Labor Law Journals

IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre du « *International Association of Labor Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labor Law (Australie)
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
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)

ÉTUDES

- p. 6 VANESSA DE GREEF**
Les formes variées et évolutives de l'activation en Belgique
- p. 18 MIMI ZOU**
Pour une refonte des programmes pour les travailleurs migrants temporaires
- p. 32 SUSANNE BURRI**
Articuler vie professionnelle, familiale et privée aux Pays-Bas : quelle flexibilité pour les salariés ?
- p. 46 BERTIN MILLEFORT QUENUM**
Les professions interdites du droit de grève au Bénin et en France
- p. 58 SILVIA BORELLI**
La législation européenne contre les discriminations et le devoir de diligence des EMN
- p. 74 DIDIER TAKAFO-KENFACK**
La mission de l'inspecteur du travail au Cameroun
- p. 90 ANNA ALEKSANDROVA**
Le droit social dans une société post-industrielle
- p. 102 CATHERINE BARNARD**
Brexit et droits sociaux

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUE

- p. 116 **ALGÉRIE** CHAKIB BOUKLI-HACENE, Université de Saïda
p. 120 **RÉPUBLIQUE DU CONGO** STANI ONDZE, Université Marien Nguoubi

AMÉRIQUE

- p. 124 **ARGENTINE** DIEGO MARCELO LEDESMA ITURBIDE, Université de Buenos Aires
p. 128 **BRÉSIL** JULIANO BARRA, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
p. 132 **BRÉSIL** ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES, Université de Fortaleza
p. 136 **CANADA** GILLES TRUDEAU, Université de Montréal

ASIE - OCÉANIE

- p. 140 **AUSTRALIE** SHAE MCCRYSTAL, Université de Sydney
p. 144 **JAPON** YUKI SEKINE, Université de Kobé

EUROPE

- p. 148 **AUTRICHE** GÜNTHER LÖSCHNIGG ET ANTONIA CSUK, Université Karl-Franzens de Graz
p. 152 **BULGARIE** ANNA FILCHEVA, Université de Plovdiv, "Paisii Hilendarski", Plovdiv
p. 156 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** ELENA SEREBRYAKOVA, Université d'Etat de technologie de Moscou N.E. Bauman
p. 160 **FRANCE** MARYSE BADEL, Université de Bordeaux
p. 164 **ITALIE** SYLVAIN NADALET, Université de Vérone
p. 168 **IRLANDE** MICHELLE O'SULLIVAN, Université de Limerick
p. 172 **PAYS-BAS** NICOLA GUNDT, Université de Maastricht
p. 176 **POLOGNE** MATEUSZ GAJDA, Université de Łódź
p. 180 **ROUMANIE** FELICIA ROSIORU, Université Babes-Bolyai de Cluj-Napoca
p. 182 **ROYAUME-UNI** JO CARBY-HALL, UNIVERSITÉ DE HULL
p. 186 **SERBIE** FILIP BOJIC, Université de Belgrade
p. 188 **SUÈDE** JENNY JULÉN VOTINIUS, Université de Lund
p. 192 **TURQUIE** MELDA SUR, Université Dokuz-Eylül

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

- p. 198 **JEAN-MICHEL BELORGEY** - Nikitas Aliprantis, *Les héritages cruciaux du XX^e siècle aux sociétés d'aujourd'hui*
p. 203 **ANDREA ALLAMPRESE** - Ewing K.D., Hendy J., Carolyn Jones, *A Manifesto for Labour Law: towards a comprehensive revision of workers' rights*



ACTUALITÉS JURIDIQUES
INTERNATIONALES



MARYSE BADEL

UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

INDEMNISATION DU CHÔMAGE : LA RÉFORME EST EN MARCHÉ

La couverture du chômage en France est doublement originale. Alors que le chômage peut être perçu comme un risque social par excellence et qu'il est l'un des neuf risques de sécurité sociale admis par la Convention n° 102 de l'OIT, sa couverture est organisée en France en marge de la Sécurité sociale. Même si elle emprunte aujourd'hui aussi bien aux techniques de sécurité sociale avec les prestations qui relèvent de l'assurance et aux techniques de l'aide sociale avec les prestations qui relèvent de l'assistance, l'indemnisation du chômage est en effet gérée par des organismes spécifiques distincts des caisses de Sécurité sociale, Pôle emploi au niveau local pour le versement des prestations et l'Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC) pour la gestion nationale du Régime d'assurance chômage. Ceci s'explique par le contexte dans lequel a été créée la Sécurité sociale en 1945. Le marché du travail était alors marqué par une pénurie de main-d'œuvre, ce qui n'était guère propice à placer le chômage au cœur des questions sociales, et les libéraux, par crainte que l'indemnisation ne favorise le développement d'un chômage volontaire, étaient hostiles à l'indemnisation systématique à laquelle aurait donné lieu l'instauration d'une assurance chômage¹. Aussi, l'indemnisation du chômage fut instaurée en 1958, soit plus de 10 ans après la création de la Sécurité sociale. Elle intervint dans un contexte marqué par le renouvellement politique, par les perspectives de mutations industrielles et d'intégration de la France dans le marché commun, et par la volonté de favoriser la mobilité de la main-d'œuvre et la fluidité du marché du travail². L'instauration de l'assurance chômage trouve ainsi son origine dans la négociation collective, contrairement à la Sécurité sociale et à l'aide sociale où la création des prestations et de leur régime juridique revient au législateur.

Ainsi, et c'est là sa seconde originalité, l'organisation de l'assurance chômage résulte aujourd'hui d'une articulation étroite de la loi et de la négociation collective, ce qui confère aux partenaires sociaux une place tout à fait particulière³. La loi détermine les grandes lignes du régime d'assurance chômage. L'article L5421-2 du Code du travail prévoit que ce régime distribue une allocation de base calculée, dans certaines limites, en fonction du salaire perçu, selon des conditions d'âge et pour une certaine durée. Les mesures d'application des dispositions légales font l'objet d'accords négociés et conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, organisations représentatives au

- 1 C. Daniel, C. Tuchzire, *L'État face aux chômeurs. L'indemnisation du chômage de 1884 à nos jours*, Flammarion, 1999 C. Willmann, *L'identité juridique du chômeur*, éd. LGDJ, coll. Thèses, t. 32, 1998.
- 2 B. Oudin, « La convention du 31 décembre 1958 relative à la création de l'allocation-chômage », *Droit social*. 1959. 364.
- 3 J.-J. Dupeyroux, M. Borgetto, R. Lafore, *Droit de la sécurité sociale*, éd. Dalloz, coll. Précis, 18^e éd., 2015, n° 1609 s.

niveau national et interprofessionnel⁴. L'accord est conclu pour une durée déterminée, deux ou trois ans en général, et il est agréé, après avis de l'autorité administrative, par le ministre chargé de l'emploi si cet accord est conforme à la législation en vigueur. Cet agrément rend la convention d'assurance chômage obligatoire et applicable à tous les employeurs et les salariés compris dans le champ territorial de l'accord. En l'absence d'accord ou d'agrément de celui-ci, les mesures d'application sont déterminées par décret en Conseil d'État. Le régime de solidarité relève en revanche des seuls pouvoirs publics, les partenaires sociaux n'étant pas compétents pour les prestations destinées à garantir un revenu minimal aux chômeurs qui ont épuisé leurs droits au régime d'assurance et aux diverses catégories de demandeurs d'emploi qui n'ont pas vocation à en relever⁵.

L'assurance chômage n'a pas échappé au processus réformateur du *modèle social français* engagé par le Président Macron élu au printemps 2017. Après les ordonnances visant à réformer le Code du travail, après la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018 qui a introduit des changements majeurs pour le financement de la couverture santé, largement fiscalisée, et pour l'organisation de la Sécurité sociale, la gestion de la Sécurité sociale des travailleurs indépendants étant désormais dévolue aux organismes du Régime général, de nouvelles réformes sont attendues, en particulier pour la formation professionnelle et pour l'apprentissage. Et l'assurance chômage, pourtant modifiée il y a moins d'un an⁶, vient de faire l'objet d'une nouvelle réforme, Emmanuel Macron souhaitant instaurer un nouveau régime de « chômage universel » qui indemniserait les indépendants, les artisans et les commerçants, et les salariés démissionnaires.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord de principe le 22 février 2018⁷. Conformément aux souhaits présidentiels, l'accord national interprofessionnel (ANI) de 13 pages prévoit d'ouvrir un droit aux allocations aux salariés démissionnaires. Ceci est largement nouveau car, jusqu'à présent, la démission privait en principe du droit à la prestation d'assurance chômage nommée allocation de retour à l'emploi (ARE). Ce n'était que de façon exceptionnelle que le salarié démissionnaire pouvait conserver ce droit, si sa démission était considérée comme légitime par l'organisme chargé du paiement et du placement des demandeurs d'emploi (Pôle emploi). Tel était le cas quand le salarié démissionnait pour suivre la personne avec laquelle il vivait en couple, après un mariage ou un pacte civil de solidarité (PACS), ou pour suivre ses parents s'il était mineur. Tel était encore le cas si le déménagement du salarié, motivé par le placement de son enfant handicapé dans une structure éloignée ou par la nécessité de se soustraire à des violences conjugales, lui imposait de quitter son emploi. L'ANI de 2018 élargit considérablement le cercle des exceptions. Désormais, les salariés démissionnaires quittant leur emploi pour mener un nouveau projet professionnel pourront prétendre au bénéfice de l'assurance chômage dès lors que ce projet, après avoir été instruit par un conseil en évolution professionnelle (CEP), aura été validé par une instance indépendante de Pôle emploi. Ce projet devra être réel et sérieux, caractère qui sera apprécié au regard des besoins du marché du travail dans le ou les bassins d'emploi identifié(s). Il devra aussi consister dans une formation qualifiante longue ou dans une formation complémentaire identifiée à la suite d'une validation des

4 C. trav., art. L5422-20 s.

5 C. trav., art. L5423-1 s.

6 Convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, Protocole d'accord du 28 mars 2017 relatif à l'assurance chômage.

7 Accord national interprofessionnel du 22 février 2018 relatif à la réforme de l'assurance chômage.

acquis de l'expérience. Le bénéfice de « l'allocation d'aide au retour à l'emploi projet » (AREP), équivalent de l'ARE, sera aussi soumis à une condition minimale de 7 ans dans l'emploi. Ce serait ainsi entre 14 000 et 23 000 salariés qui pourraient être concernés, et le coût du dispositif pour l'assurance chômage en année pleine serait compris entre 180 et 330 millions d'euros. L'objet de ce nouveau droit est, selon les partenaires sociaux, de sécuriser le parcours des salariés sur le marché du travail, d'accompagner la décision de démission et la préparation du projet d'évolution professionnelle pour que les risques de surestimation de retour emploi et de désinsertion professionnelle soient évités.

La question du chômage des indépendants qui avait fait l'objet d'un volumineux rapport au mois d'octobre 2017⁸ est aussi envisagée mais elle ne donne lieu qu'à des propositions *a minima* : le patronat étant hostile à de nouvelles cotisations patronales, l'ANI envisage la création d'un régime public de protection financé par l'impôt, ouvert à tous les travailleurs indépendants et distinct de l'assurance chômage des salariés, qui pourrait verser une prestation spécifique en cas de fait générateur strict comme la liquidation judiciaire de l'entreprise. Il envisage aussi que, dans la continuité de ce qui existe aujourd'hui, des régimes privés puissent proposer des prestations complémentaires mieux adaptées aux situations individuelles. Ce qui aurait été une transformation majeure du régime d'assurance chômage et qui aurait conduit, du même coup, à une véritable mutation du concept de chômage, ne s'est donc pas encore produit. Quant à la situation des travailleurs économiquement dépendants tels ceux des plateformes (Uber, Deliveroo, Airbnb...), elle ne fait l'objet d'aucune proposition, un groupe de travail étant chargé de rechercher des dispositifs appropriés les concernant et de rendre des conclusions avant la fin de l'année 2018.

Dans son article 3 intitulé « Dispositions relatives à l'emploi durable », l'ANI aborde la question épineuse des contrats courts d'1 mois ou moins. Il relève que le nombre de ces contrats a presque triplé au cours de ces 20 dernières années et constate que deux-tiers d'entre eux correspondent à des relations de travail durables entre un même salarié et un même employeur. Afin d'éviter les logiques d'optimisation tant de la part des employeurs que des salariés et dans la continuité de l'accord d'avril 2017, l'ANI énonce que les organisations représentatives d'employeurs et de salariés dans l'ensemble des branches devront ouvrir des négociations pour déterminer les moyens de développer l'installation durable dans l'emploi et éviter les risques d'enfermement dans des situations de précarité. Il programme leur déroulement. Les organisations de salariés et d'employeurs devront établir un diagnostic quantitatif et qualitatif des situations de recours aux contrats courts sous toutes leurs formes, des motifs de recours, et du niveau de qualification des salariés concernés par ces contrats et de leurs trajectoires professionnelles. Sur la base de ce diagnostic, les organisations représentatives devront adopter des mesures permettant de modérer leur utilisation, d'allonger les durées d'emploi, et prendre des mesures relatives à l'organisation du travail et à la gestion de l'emploi. Elles pourront encore décider de moyens pour accompagner le développement des compétences des salariés et pour favoriser l'accès à l'emploi durable des populations les plus éloignées de l'emploi. L'accord ou le relevé de conclusions résultant des négociations ouvertes est attendu avant le 31 décembre 2018, un bilan d'étape devant être réalisé avant le 31 juillet 2018. L'accord rappelle aussi que si ces mesures étaient insuffisantes, le gouvernement pourrait mettre en œuvre un système de bonus-malus sur les cotisations patronales d'assurance chômage.

8 IGAS IGF, « Ouverture de l'assurance chômage aux travailleurs indépendants », oct. 2017.

Concernant la gouvernance et le pilotage de l'UNEDIC enfin, l'article 4 de l'ANI réaffirme que la négociation paritaire continue de « *définir en toute autonomie les règles d'indemnisation et le niveau de ressources nécessaires* » du régime, avec l'objectif, à terme, de se passer de la garantie financière accordée par l'État. Les partenaires sociaux demandent une « *clarification* » des responsabilités entre la solidarité nationale et l'assurance-chômage. Ils proposent ainsi la tenue d'une « *conférence pour l'emploi* » avec l'État afin de fixer des « *objectifs communs au régime de solidarité* », c'est-à-dire les minima sociaux, « *et au régime assurantiel* », c'est-à-dire l'assurance-chômage, et de réaffirmer les « *principes fondamentaux d'un paritarisme utile* ».

L'ANI a été assez vivement critiqué par la ministre du travail Muriel Pénicaud qui a exprimé sa déception. Elle a regretté le caractère timoré des dispositions et a estimé que le « *big-bang... nécessaire pour le système* » n'était pas intervenu. La réforme doit être poursuivie dans un grand projet de loi qui sera présenté au Parlement.

Le DROIT OUVRIER

DROIT DU TRAVAIL - PRUD'HOMIE - SÉCURITÉ SOCIALE

Sommaire

DOCTRINE

Hervé Guichaoua : Le certificat de détachement frauduleux devient-il un obstacle à la lutte contre le travail dissimulé et le dumping social du fait des entreprises étrangères ? (acte 2)

à propos des ordonnances *Macron*

Isabelle Meyrat : Droit du travail et droits des travailleurs : le grand désarmement.

JURISPRUDENCE

Voir notamment

Transformation du Bureau de conciliation et d'orientation en Bureau de jugement restreint : étude des premières décisions

Conseil de prud'hommes de Bobigny (BJ restreint) 13 juillet 2017 ;

Conseil de prud'hommes de Nîmes (BJ restreint) 23 février 2017 ;

Conseil de prud'hommes de Longjumeau (départage) 27 octobre 2017 –

Note Fabienne Le Souder (p. 218)

Caractérisation de la discrimination en cas de facteurs multiples et détermination du préjudice retraite spécifique des femmes à travers le cas de la première femme contrôleuse de la SNCF

Cour d'appel d'Aix-en-Provence 20 octobre 2017 - Note Emmanuelle Boussard-Verrecchia (p. 222)

Reconnaissance du co-emploi après l'arrêt *Molex* : plus difficile mais pas impossible

Cour d'appel de Douai (Ch. Soc.) 29 septembre 2017 - Note Paul Beausillon (p. 234)

CHRONIQUES JURISPRUDENTIELLES

Droit social international et européen sous la responsabilité de Alexandre Charbonneau, Konstantina Chatzilaou, Valérie Lacoste-Mary, Emmanuelle Lafuma, Jérôme Porta.



REVUE JURIDIQUE DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

263, RUE DE PARIS, 93516 MONTREUIL CEDEX - www.cgt.fr



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.

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 **2018 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).



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 2018 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, 2018**. Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at Frank.Hendrickx@kuleuven.be.

Prior Recipients of the Marco Biagi Award

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 ».

2 0 1 8

73-1

HIVER WINTER

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

Revue trimestrielle bilingue publiée
depuis 1945 par le Département des
relations industrielles de l'Université Laval

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

A bilingual quarterly published since
1945 by the Industrial Relations
Department, Université Laval

SYMPOSIUM

Pour une approche renouvelée de la gestion
des ressources humaines (GRH)

A Renewed Approach to Human
Resource Management (HRM)

ÉDITEURS INVITÉS/GUEST EDITORS: YVES HALLÉE, LAURENT TASKIN
ET/AND STEVE VINCENT

ARTICLES

Vers la fin de la gestion des carrières?
La GRH face au rôle croissant
des intermédiaires du marché du travail

FRANÇOIS PICHAULT, NADÈGE LORQUET ET JEAN-FRANÇOIS ORIANNE

Beyond "Hero-based" Management: Revisiting
HRM Practices for Managing Collective Expertise

OLGA LELEBINA AND SÉBASTIEN GAND

La dynamique de construction d'une GRH
sociétale dans une PME française du secteur
de l'économie sociale et solidaire

LUDIVINE ADLA ET VIRGINIE GALLEGRO-ROQUELAURE

HORS-THÈME/OTHER ISSUES

How Can the Organizing Work Involved in the
Joint Regulation of Lean Projects Promote an
Enabling Organization and Occupational Health?

SÉBASTIEN BRUÈRE, MARIE BELLEMARE AND SANDRINE CAROLY

L'effet du mentorat sur la réussite de carrière:
quelles différences entre hommes et femmes?

EMNA GARA BACH OUERDIAN, ADNANE MALEK ET NAJWA DALI

Expedited Arbitration:
A Study of Outcomes and Duration

SHANNON R. WEBB AND TERRY H. WAGAR

Prévenir les risques psychosociaux: une étude
des perceptions et des pratiques des employeurs

RAFAËL WEISSBRODT, MARC ARIAL, MAGGIE GRAF, TAREK BEN JEMIA,
CHRISTINE VILLARET D'ANNA ET DAVID GIAUQUE

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@rilt.ulaval.ca

www.riir.ulaval.ca

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 NUMÉRO ÉLECTRONIQUE (ANGLAIS)**

COMPTRASEC
UMR CNRS 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, 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 : Mai 2018

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

