

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 Béjaia
- p. 132 **RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO** PATTY KALAY KISALA,
Université Protestante au Congo, Kinshasa

AMÉRIQUES

- p. 136 **ARGENTINE** JUAN PABLO MUGNOLO, Université de Buenos Aires
- p. 140 **CANADA** LUCIE LAMARCHE, Université du Québec à Montréal
- p. 144 **CHILI** PABLO ARELLANO ORTIZ, Département de la Gouvernance
et du Tripartisme de l'OIT
Faculté de droit, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
- p. 148 **MEXIQUE** GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ,
Université Autonome d'État de Morelos
- p. 152 **USA** RISA L. LIEBERWITZ,
Cornell University - School of Industrial and Labor Relations

ASIE - OCÉANIE

- p. 156 **AUSTRALIE** DOMINIQUE ALLEN, Université de Monash

EUROPE

- p. 160 **BELGIQUE** VANESSA DE GREEF, Université Libre de Bruxelles
- p. 166 **ESPAGNE** JOSÉ LUIS GIL Y GIL, Université Alcalá de Henares
- p. 170 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** ANNA ALEKSANDROVA,
Université d'État de Penza
- p. 174 **FRANCE** PAULINE FLEURY, 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



PAULINE FLEURY

COMPTRASEC-UMR CNRS 5114, UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

RENONCIATION AUX CLAUSES DE NON-CONCURRENCE

En réaction à la jurisprudence de 2002 exigeant une contrepartie financière comme condition de validité des clauses de non-concurrence, des clauses de renonciation aux clauses de non-concurrence sont apparues de manière quasi-systématique dans les contrats de travail. De cette façon, les employeurs se réservent la possibilité de ne pas avoir à payer l'indemnité de non-concurrence si, à la fin de la relation de travail, la clause de non-concurrence ne présente plus d'intérêt pour eux. Face à ce mécanisme, difficile d'admettre que les clauses de non-concurrence sont réellement stipulées « dans l'intérêt de chacune des parties au contrat de travail ». En effet, en présence d'une clause de renonciation, l'indemnité de non-concurrence inscrite dans le contrat de travail du salarié dépend de la seule volonté de l'employeur. Dès lors, la jurisprudence encadre ces possibilités de renonciation unilatérale aux clauses de non-concurrence, en exigeant que celles-ci soient contractuellement ou conventionnellement prévues et qu'elles interviennent dans un délai raisonnable afin de garantir une certaine prévisibilité au salarié. C'est sur cette question du délai de renonciation que la chambre sociale de la Cour de cassation a rendu un arrêt le 21 mars 2018.

En l'espèce, le contrat de travail de la salariée comprenait une clause de non-concurrence accompagnée d'une clause de renonciation stipulant que l'employeur se réservait le droit de « libérer le salarié » de l'engagement de non-concurrence dans un délai maximal de 30 jours suivant la fin effective du travail (fin du préavis effectué ou début du préavis non effectué). Après avoir démissionné le 13 janvier 2011, la salariée était tenue par un préavis de 3 mois qu'elle a interrompu en cessant le travail le 28 février 2011. A la suite de cela, l'employeur a renoncé à la clause de non-concurrence le 6 avril de la même année. Après avoir saisi la juridiction prud'homale puis interjeté appel, la salariée s'est pourvue en cassation, estimant que le délai de renonciation de 30 jours avait comme point de départ la cessation effective du travail et que par conséquent, l'employeur avait renoncé à la clause de manière tardive. Elle soutenait également avoir eu l'accord de son employeur pour cesser le travail en cours de préavis, mais sans en apporter la preuve. Dans cet arrêt du 21 mars 2018, la Cour de cassation valide la décision de Cour d'appel en considérant que l'employeur n'avait pas dispensé la salariée de son préavis de 3 mois, et qu'en conséquence la renonciation en cours de préavis était valable.

Par cet arrêt publié, la chambre sociale se prononce pour la première fois sur un cas de renonciation à une clause de non-concurrence pendant un préavis de démission qui n'a pas été exécuté du fait du salarié. Bien qu'il s'agisse d'un cas particulier, la solution de la Cour de cassation est intéressante d'une part parce que celle-ci se justifie en l'espèce par le manquement de la salariée à ses obligations (I) et d'autre part cette solution vient confirmer, dans sa portée, le caractère abusif des clauses de renonciation (II).

I - UNE SOLUTION JUSTIFIÉE PAR LE MANQUEMENT DE LA SALARIÉE À SES OBLIGATIONS

Comme il a été dit précédemment, la faculté de renonciation aux clauses de non-concurrence par les employeurs ne peut s'exercer sans égard pour les intérêts des

salariés, puisque la jurisprudence considère depuis 2002 que ces clauses sont stipulées dans l'intérêt des deux parties au contrat. Dès lors, le salarié « doit connaître exactement, au moment de la rupture, sa situation dans la mesure où les prévisions contractuelles ont porté, lors de la conclusion du contrat, sur la réduction de sa liberté de travailler en contrepartie d'une indemnité financière »¹.

En l'espèce, il peut ainsi apparaître critiquable au premier abord d'autoriser la levée de la clause de non-concurrence par l'employeur. En effet, la salariée avait quitté le travail depuis plus d'un mois et restait donc dans l'incertitude quant à l'étendue de sa liberté de travail. Par ailleurs, les arguments développés dans le moyen au pourvoi relevaient d'une certaine logique au regard de la rédaction de la clause contractuelle de renonciation. Cette dernière accordait à l'employeur un délai de 30 jours pour renoncer à la clause de non-concurrence suivant « la fin effective du travail ». A partir de là, il aurait été possible de considérer que le point de départ du délai de renonciation correspondait au 28 février, date à laquelle la salariée avait effectivement cessé le travail et quitté l'entreprise. Néanmoins, ce n'est pas la solution retenue par la Cour de cassation, et cela s'explique par un élément non négligeable, à savoir que la salariée, en quittant son travail en cours de préavis, avait manqué à ses obligations contractuelles. En effet, un salarié commet une faute en décidant, unilatéralement, de cesser d'exécuter son préavis sans dispense de la part de son employeur. Il aurait été alors discutable de la part des juges de cassation d'admettre que la salariée pouvait, unilatéralement et par un manquement à ses obligations contractuelles, réduire son préavis et par la-même le délai de renonciation de l'employeur à la clause de non-concurrence.

Il en aurait été très certainement différemment si la salariée avait pu apporter la preuve que l'employeur avait effectivement donné son accord pour qu'elle quitte le travail en cours de préavis. Les juges auraient effectivement pu l'interpréter comme une dispense de préavis. Dans ce cas, la jurisprudence considère que l'employeur doit, « s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, le faire au plus tard à la date du départ effectif de l'intéressé de l'entreprise, nonobstant stipulations ou dispositions contraires ». La solution semble ainsi dépendre de l'accord de l'employeur en matière de dispense de préavis, ce qui ressort clairement des propos de la chambre sociale dans l'arrêt du 21 mars 2018 qui précise bien que l'employeur n'avait pas dispensé la salariée de son préavis de trois mois. En conséquence, le départ de la salariée de l'entreprise n'étant dû qu'à son propre fait, cela ne pouvait pas avoir d'impact sur le délai de renonciation à la clause de non-concurrence.

Finalement, rapportée au cas d'espèce, la solution n'est pas pleinement critiquable en ce qu'elle se justifie par le manquement de la salariée à ses obligations. La Cour juge logiquement que la salariée ne pouvait pas, seule et par sa faute, avancer le point de départ du délai de renonciation à la clause de non-concurrence. Cependant la critique se centre plutôt sur ce qu'implique cette solution, dans sa portée, en ce qu'elle accepte une renonciation en cours de préavis. Cet arrêt de la Cour de cassation met ainsi en lumière le caractère abusif des clauses de renonciation aux clauses de non-concurrence.

1 G. Loiseau, « La clause de renonciation à une clause de non-concurrence, une clause abusive qui s'ignore », *SSL*, 2018, n° 1810, p. 9

II - UNE SOLUTION CONFIRMANT LE CARACTÈRE ABUSIF DES CLAUSES DE RENONCIATION

Dès l'instant où les clauses de renonciation aux clauses de non-concurrence ont vu le jour, elles suscitèrent la critique. Certains auteurs considèrent que ces clauses sont abusives en ce qu'elles permettent à l'employeur de lever, seul, une clause contractuelle bénéficiant aux deux parties. Dans leur principe même, ces clauses semblent créer une forme de déséquilibre entre les droits des parties au contrat. Mais plus encore, ce sont les solutions jurisprudentielles en matière de renonciation aux clauses de non-concurrence qui renforcent le déséquilibre. Cela se vérifie notamment dans l'arrêt commenté.

En effet, dans cet arrêt du 21 mars 2018, la chambre sociale maintient la différence effectuée par la jurisprudence entre une renonciation à la clause de non-concurrence en cas de préavis travaillé et en cas de préavis dispensé. Comme nous l'avons vu précédemment, en cas de dispense de préavis, l'employeur ne peut renoncer à la clause de non-concurrence qu'au jour de la dispense, et donc du départ effectif du salarié de l'entreprise. Or, il n'en va pas de même en cas de préavis travaillé, ou du moins en cas de préavis dû par le salarié, comme il est possible de le constater en l'espèce. La Cour a effectivement considéré que la renonciation en cours de préavis était valable, bien que la salariée ait quitté l'entreprise. Par conséquent, il ressort de cette solution qu'en cas de démission sans dispense de préavis, l'employeur dispose de toute la durée du préavis pour renoncer à la clause de non-concurrence. Peu important d'ailleurs que le salarié ait cessé le travail, à partir du moment où ce préavis était dû.

Or, cette différence se justifie-t-elle ? Pourquoi considérer le fait que l'employeur dispense ou non le salarié d'effectuer son préavis peut avoir un impact sur le délai dont il dispose pour renoncer à la clause de non-concurrence ? Que le salarié ait quitté l'entreprise immédiatement ou qu'il continue de travailler durant son préavis, il se situe dans tous les cas dans une situation de recherche d'emploi, pour laquelle il doit connaître l'étendue de sa liberté de travail.

Par ailleurs en l'espèce, s'il y avait eu dispense de préavis par l'employeur, la clause contractuelle, prévoyant un délai de 30 jours après le départ du salarié de l'entreprise pour renoncer à la clause de non-concurrence, aurait été neutralisée par les juges. Or, cela ne semble pas être le cas lorsque le préavis est dû par le salarié, bien que la Cour de cassation ne réponde pas à cette question dans l'arrêt du 21 mars 2018. En effet, la seule question qui lui était posée était de savoir si l'employeur pouvait lever la clause de non-concurrence en cours de préavis, alors même que la salariée avait arrêté le travail depuis plus d'un mois. Les juges de cassation ont ainsi pu se contenter de répondre par l'affirmative, sans avoir à se prononcer sur la validité de la clause contractuelle qui prévoyait la possibilité de renoncer à la clause de non-concurrence durant 30 jours à la suite du départ effectif du salarié, donc postérieurement à l'expiration du préavis.

La question reste donc en suspend. Le délai de renonciation contractuellement prévu aurait-il réellement vocation à s'appliquer en cas de préavis travaillé ? La Cour de cassation aurait-elle admis une renonciation postérieure à l'expiration du préavis ? Bien qu'elle ne se soit pas prononcée sur ce point, il est souhaitable que la Haute juridiction n'admette pas ce type de renonciation tardive. Cela reviendrait en effet à laisser le salarié dans une forte situation d'incertitude quant à l'étendue de son employabilité et de ses revenus. De plus, cela créerait une rupture d'égalité encore plus forte entre le salarié qui s'est vu dispenser de préavis et celui qui doit l'exécuter. Pour le premier, les juges invalideraient

la clause prévoyant un délai de renonciation postérieur à son départ de l'entreprise, puisqu'il est de jurisprudence constante que l'employeur doit renoncer à la clause au jour de la dispense du préavis. Tandis que pour le second, il resterait dans l'incertitude quant à son obligation de respect de la clause de non-concurrence et quant au bénéfice de la contrepartie afférente durant toute la durée du préavis, puis éventuellement durant un délai postérieur à son départ de l'entreprise. Pour reprendre les propos de Marie-Noëlle Rouspide-Katchadourian, dans ce cas, « l'atteinte portée à la liberté du travail est d'autant plus importante ; l'incertitude générée par la clause pèse déjà sur le salarié pendant toute la période d'exécution du préavis »². Une telle rupture d'égalité entre les salariés, reposant seulement sur la volonté de l'employeur de dispenser ou non le salarié d'exécuter son préavis, serait alors totalement illogique. Cette analyse est d'ailleurs confirmée par le professeur Jean Mouly, qui voit dans les clauses de non-concurrence une forme de contrat d'assurance³.

Cet arrêt rendu en 2018 fait ainsi ressurgir certaines interrogations sur la cohérence de la jurisprudence de la Cour de cassation relative aux clauses de renonciation. Finalement, la véritable critique se situe sur la question de la prévisibilité pour le salarié. En l'espèce la solution se justifiait certes par le manquement de la salariée à ses obligations qui ne pouvait avoir d'impact sur le délai de renonciation, mais elle laisse entrevoir une absence d'harmonisation des solutions jurisprudentielles suivant que le salarié ait été ou non dispensé de préavis. Or, tout salarié, peu important sa situation ou la manière dont son contrat prend fin, doit pouvoir savoir, au jour de son départ de l'entreprise, dans quelle situation il se trouve. Que le salarié soit ou non dispensé de préavis, il serait souhaitable de considérer que la renonciation ne peut intervenir que jusqu'au jour de la rupture du contrat de travail. Cela conduirait à invalider toute clause contractuelle ou conventionnelle permettant une renonciation postérieure au départ effectif du salarié de l'entreprise.

Certains auteurs vont jusqu'à proposer d'interdire tout simplement les clauses de renonciation aux clauses de non-concurrence. Celles-ci semblent présenter un caractère abusif, créant un déséquilibre significatif entre les droits des parties. Le salarié « subit donc le poids de la clause qui peut, le cas échéant, déterminer certaines de ses décisions - comme celle de ne pas quitter l'entreprise compte tenu de la restriction pesant sur son employabilité - alors qu'il ne sera peut-être pas débiteur de l'obligation et créancier de l'indemnité compensatoire »⁴. Cependant, une telle solution ne paraît pas inscrite à l'ordre du jour de la Cour de cassation. Cette dernière semble considérer que le salarié doit pouvoir retrouver pleinement sa liberté de travail si cela est possible, or c'est finalement l'objet de la clause de renonciation à la clause de non-concurrence. Celle-ci peut en effet apparaître comme une forme de libération du salarié, qui ne se trouve plus tenu, à la fin de la fin de la relation de travail, par une obligation de non-concurrence. Néanmoins, cette clause, qui peut être considérée comme potestative, permet aussi et surtout à l'employeur de s'affranchir de l'obligation de payer une contrepartie financière au salarié à la fin du contrat de travail, dès lors que la clause de non-concurrence ne présente plus d'intérêt pour l'entreprise.

2 M.-N. Rouspide Katchadourian, « Non-respect de préavis et délai de renonciation à la clause de non-concurrence », *JCP S*, 2018, 1183.

3 J. Mouly, « Illicéité des stipulations permettant à l'employeur de renoncer à la clause de non-concurrence après le départ effectif du salarié », *Droit social* 2013, p. 455.

4 G. Loiseau, *op. cit.*



Les manuscrits soumis pour publication dans la **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1^{er} juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1^{er} février** (pour le premier numéro) et avant le **1^{er} septembre** (pour le troisième numéro).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme Sandrine LAVIOLETTE

Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Tél : 33(0)5 56 84 54 74 - Fax : 33(0)5 56 84 85 12

sandrine.laviolette@u-bordeaux.fr

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

MANUSCRITS

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter :

- **40 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **30 000 caractères** lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- **25 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Jurisprudence Sociale Comparée** » et de « **Jurisprudence Sociale Internationale** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- **15 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **12 000 caractères** lorsqu'ils ont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, tous les manuscrits devront être accompagnés des éléments suivants :

- 5 mots clés (en français et en anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- l'institution de rattachement, le titre, ainsi que l'adresse postale et électronique de l'auteur ;
- le titre de l'article.

Les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** », « **Dossier Thématique** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » devront également comporter :

- un résumé, en français et en anglais (de **400 caractères** chacun) ;
- deux publications au choix.



NOTES ET RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placés en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », *in* initiale du Prénom Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

REVUE DE L'ORGANISATION RESPONSABLE

RESPONSIBLE ORGANIZATION REVIEW

Parution bi-annuelle – Editions ESKA (ISSN : 1951-0187)

Directeur de publication
Serge Kebabtchieff, Editions ESKA

Rédaction en chef
Frédérique Déjean, Professeur des universités - Sciences de gestion - Université Paris Dauphine
Elise Penalva-Icher, Maître de conférences - Sociologie - Université Paris Dauphine
Nicolas Postel, Professeur des universités - Sciences économiques - Université de Lille
André Sobczak, Professeur - Droit - Audencia Business School

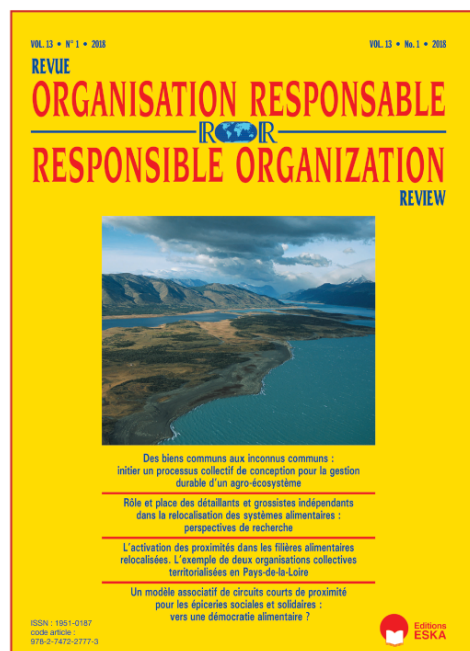
Secrétariat de rédaction
Sylvia Cheminel

La ROR est une revue fondée par Jacques Igalens et soutenue par le Réseau International de Recherche sur les Organisations et le Développement Durable (RIODD). Elle est disponible via l'abonnement Papier, Editions ESKA, 12 rue du Quatre-Septembre, 75002 Paris, ou sur Internet via l'abonnement à CAIRN.

La revue de l'Organisation Responsable publie des articles en français et en anglais sur les différentes thématiques de la responsabilité sociale de l'entreprise. Le thème est ancien mais c'est bien aujourd'hui qu'il devient une préoccupation essentielle, comme contrepartie du rôle majeur des entreprises dans un monde global, et ce dans des dimensions multiples : environnementales, salariales, sociales, financières, éthiques.

2018-1 : numéro spécial consacré à l'alimentation durable

- *Emilie Lanciano, Séverine Saleilles & Franck Aggeri* : Alimentation et développement durable : quelle durabilité des systèmes alimentaires relocalisés ?
- *Elsa T. Berthet & Blanche Segrestin, Benoit Weil* : Des biens communs aux inconnus communs : initier un processus collectif de conception pour la gestion durable d'un agro-écosystème.
- *Virginie Baritoux & Camille Billion* : Rôle et place des détaillants et grossistes indépendants dans la relocalisation des systèmes alimentaires : perspectives de recherche.
- *Julien Noël & Laurent Le Grel* : L'activation des proximités dans les filières alimentaires relocalisées. L'exemple de deux organisations collectives territorialisées en Pays-de-la-Loire.
- *Dominique Patrel & Aurélie Carimentrand* : Un modèle associatif de circuits courts de proximité pour les épiceries sociales et solidaires : vers une démocratie alimentaire ?



TARIFS 2019

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

PAR AN

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANÇAIS)
1 NNUMÉO ÉLECTRONIQUE (ANGLAIS)

COMPTRASEC
UMR 5114

Mme Sandrine Laviolette
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
Tél. 33(0)5 56 84 54 74
Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

Nom/Name/Nombre

Adresse/Address/Direcció

Code postal/Zip Code/Codigo postal Ville/City/Ciudad

Pays/Country/Pais

① / @

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscrip- tion Suscripción anual	Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	105 €
	Revue électronique / E-journal/ Revista Electrónica (1 n° en anglais/1 issue in English, 1 número en inglés)	70 €
	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 n° en français & 1 n° en anglais/ 3 issues in French & 1 in English/ 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	Revue Papier / Print Journal/ Revista Impresa	40 €
	Revue électronique /E-Journal/Revista Electrónica	70 €
	Article / Journal article/Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	Livraison / Delivery/Entrega : 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% CEE & hors CEE	TOTAL

MODE DE RÈGLEMENT/MODE DE PAYMENT/FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA
(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito)

CHÈQUE / CHEK
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de
Monsieur l'agent comptable de l'Université de Bordeaux

NB : Le paiement en ligne est à privilégier

Online payment is preferred / El pago en linea se prefiere

Date Signature

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement / Please mention here the issues you are interested in / Por favor, 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

