

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



MICHELLE O'SULLIVAN

UNIVERSITÉ DE LIMERICK

I - ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE

Le gouvernement a publié un nouveau projet de loi, qui propose de repousser l'âge de la retraite obligatoire dans le secteur public. Le projet de loi de 2018 sur la pension de retraite de la fonction publique (« Âge de la retraite ») fera passer de 65 à 70 ans l'âge de la retraite obligatoire de la plupart des fonctionnaires recrutés avant avril 2004. Le projet de loi prévoit également que le Ministère des dépenses publiques et de la réforme puisse promulguer un décret visant à repousser davantage l'âge de la retraite obligatoire des fonctionnaires à l'avenir, jusqu'à un âge maximum de 75 ans. Avant que le Ministère ne puisse le faire, un certain nombre de facteurs devront être pris en considération, notamment les effets probables de ces changements sur le recrutement, la promotion du personnel dans la fonction publique, des données indiquant une espérance de vie accrue en Irlande et le coût probable pour le Trésor public. Le projet de loi fait suite à d'autres modifications concernant l'âge de la retraite des personnes qui ont intégré la fonction publique pendant la récession économique. En ce qui concerne les personnes recrutées dans la fonction publique depuis janvier 2013, la loi de 2012 sur les pensions (régime unique) et les rémunérations de la fonction publique a porté l'âge minimum de départ à la retraite à 66 ans et l'âge maximum à 70 ans. Il est également important de noter que la loi de 2012 a modifié les règles de pension des nouveaux salariés de sorte que leur pension soit basée sur le salaire moyen de leur carrière et non sur le salaire de fin de carrière. Les fonctionnaires recrutés avant 2013 ont toujours droit à une pension basée sur leur salaire de fin de carrière, une situation plus favorable que pour les nouveaux embauchés.

Ces modifications de l'âge de départ à la retraite étaient attendues, le gouvernement ayant modifié l'âge d'admissibilité à la pension de l'État pendant le ralentissement de l'activité économique. L'âge d'admission à la pension est passé de 65 à 66 ans en 2014 et passera à 67 ans en 2021 et à 68 ans en 2028, ce qui en fait l'un des âges de retraite les plus élevés de l'OCDE. D'une manière générale, le nouveau projet de loi a suscité peu d'opposition, car des groupes tels que les syndicats ont exprimé leurs préoccupations quant à l'écart potentiel des revenus des travailleurs entre l'âge de la retraite et leur accès à la pension de l'État. Les travailleurs du secteur privé se trouvent dans une situation plus précaire en ce qui concerne les pensions. Il n'y a pas d'âge légal de départ à la retraite pour les salariés du secteur privé et leur âge de départ est fixé par le contrat de travail, généralement à 65 ans. Les données nationales indiquent qu'en 2015, la moitié des salariés du pays n'avaient pas de pension personnelle ou professionnelle, avec des taux particulièrement faibles dans les services aux particuliers tels que la vente au détail et le logement/la restauration¹. La pension d'État actuelle équivaut environ à un tiers du salaire

1 Central Statistics Office (2016) *Quarterly National Household Survey Pension Provision Q 4 2015*. Disponible sur www.cso.ie

moyen, ce qui signifie que de nombreux salariés du secteur privé qui en dépendent auront de faibles revenus à la retraite.

Un nouveau code de conduite sur l'allongement de la vie active élaboré par un organisme d'État, la Commission des relations de travail, offre des conseils aux employeurs pour gérer les demandes des salariés qui souhaitent travailler au-delà de l'âge normal de la retraite. Il s'agit d'une question qui prend de l'ampleur et il y a de plus en plus de cas en droit du travail concernant l'âge de la retraite. Bon nombre de ces affaires portent sur la question de savoir si l'âge de la retraite obligatoire répond aux critères de justification objective et raisonnable de cessation de la relation de travail dans un but légitime et si cet âge est approprié pour atteindre ce but. L'affaire Valerie Cox c. RTE, le radiodiffuseur national, a récemment fait couler beaucoup d'encre. En mars 2018, la Commission des relations de travail a rendu une décision sur un cas intenté par une salariée, Mme Cox, en vertu des lois sur l'égalité en matière d'emploi. Elle affirmait avoir été victime de discrimination lorsque son emploi a pris fin à l'âge de 65 ans. Son employeur a fait valoir qu'un âge obligatoire de départ à la retraite de 65 ans figurait dans le manuel du salarié et était justifié par la nécessité de créer des possibilités de promotion pour les salariés plus jeunes. Toutefois, la salariée a gagné l'affaire au motif que le manuel n'était pas clair sur l'âge de la retraite obligatoire, que le contrat de la salariée ne stipulait pas d'âge de retraite et qu'il n'y avait aucun accord syndical sur l'âge de départ en retraite. De plus, en rendant sa décision, le tribunal a relevé que d'autres personnes âgées de plus de 65 ans continuaient à travailler pour l'employeur en tant qu'entrepreneurs indépendants. Par conséquent, la Commission des relations de travail a conclu qu'il n'y avait pas de justification objective à la cessation d'emploi de la salariée et elle lui a accordé une indemnité de 50 000 euros.

II - CAS DE L'ÉGALITÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES

Une affaire de longue haleine sur l'égalité en matière d'emploi se poursuit avec une décision récente de la Cour d'appel, qui fait suite à des décisions du Tribunal de l'égalité (devenu Commission des relations de travail), du Tribunal du travail et de la Haute Cour de Justice. L'affaire porte sur les mesures d'adaptation à l'égard d'un salarié ayant un handicap que l'employeur doit prendre. Dans l'affaire Daly c. Nano Nagle School, la salariée, Mme Daly, travaillait comme accompagnante d'élèves en situation de handicap (AESH) et secrétaire à temps partiel dans une école depuis 12 ans, lorsqu'elle a été victime d'un accident de voiture qui l'a laissée gravement handicapée et en fauteuil roulant. Mme Daly voulait reprendre son rôle d'accompagnante spécialisée, mais l'école a décidé qu'elle était médicalement inapte et qu'elle n'avait pas la capacité d'assumer ce rôle. Mme Daly a porté plainte contre l'école devant le Tribunal de l'égalité en vertu des lois de 1998 à 2011 sur l'égalité en matière d'emploi et a soutenu que son employeur ne s'était pas conformé à la législation en ne lui accordant pas des mesures appropriées pour lui permettre de travailler avec un handicap. La loi modifiée de 1998 sur l'égalité en matière d'emploi édicte qu'aucune disposition de la loi ne doit être interprétée comme imposant à quiconque, notamment, de maintenir une personne dans un poste si elle n'est pas (ou, le cas échéant, plus) pleinement compétente et apte pour exercer les fonctions liées à ce poste et pleinement capable de les exercer, eu égard aux conditions dans lesquelles ces fonctions doivent être, ou pourraient être, accomplies. Une personne handicapée est tout à fait compétente pour exercer ses fonctions et tout à fait apte à le faire, dans le cas où l'employeur prendrait les « mesures appropriées » pour qu'elle le soit.

L'école a soutenu que bon nombre des fonctions d'une accompagnante des élèves en situation de handicap dépassaient les capacités de Mme Daly et que le budget ne permettait pas de l'employer dans un rôle « flottant » en plus des autres postes d'accompagnants dont l'école avait besoin. Il n'y avait aucun désaccord entre les deux parties quant au fait que Mme Daly ne pouvait pas s'acquitter de l'ensemble des tâches qu'elle effectuait auparavant en tant qu'accompagnante d'élèves en situation de handicap. En 2013, le Tribunal de l'égalité a statué en défaveur de Mme Daly au motif qu'elle n'était plus pleinement compétente et apte à exécuter le travail pour lequel elle avait été engagée et que si l'école devait prendre des mesures appropriées pour faciliter son retour à l'emploi, cela entraînerait un coût non négligeable. Mme Daly a fait appel de la décision et, en 2014, le Tribunal du travail, un tribunal quasi judiciaire, a infirmé la décision du Tribunal de l'égalité. Le Tribunal a conclu que l'école n'avait pas envisagé les options qui s'offraient à elle pour répondre aux besoins de Mme Daly, comme la redistribution de certaines fonctions à d'autres collègues ou la possibilité de l'employer à temps partiel. Il a conclu que la direction de l'école avait interprété ses obligations en vertu de la législation sur l'égalité de façon trop étroite en croyant qu'elle devait s'adapter aux besoins de Mme Daly de manière à lui permettre d'accomplir l'éventail complet des tâches du poste et qu'elle n'avait pas consulté Mme Daly sur des options alternatives. Le Tribunal du travail a accordé à Mme Daly une indemnité compensatoire de 40 000 euros.

L'école a fait appel de cette décision sur une question de droit devant la Haute Cour de Justice en 2015, arguant que le Tribunal du travail a commis une erreur dans sa décision en ne tenant pas compte de certaines preuves et avait rendu une décision ni rationnelle, ni de bon sens. L'école a fait valoir que le Tribunal du travail avait mal interprété la législation sur l'égalité en indiquant que l'école aurait pu réorganiser le travail de Mme Daly en lui permettant de s'acquitter des tâches essentielles de son emploi restructuré plutôt qu'en lui confiant le travail pour lequel elle avait été engagée, et en ne prenant pas en considération la charge financière excessive que représentait la restructuration du travail de Mme Daly. Toutefois, la Haute cour a rejeté l'appel. Elle a conclu que le Tribunal du travail n'avait pas jugé que Mme Daly aurait dû être « accommodée » par l'école d'une manière particulière, mais que l'école n'avait pas examiné les options possibles pour prendre une décision éclairée. L'école a fait appel de la décision de la Haute Cour de Justice devant la Cour d'appel.

En 2018, la Cour d'appel s'est prononcée en faveur de l'école et a annulé la décision du Tribunal du travail. La Cour d'appel a conclu que le Tribunal du travail s'était concentré sur la position de Mme Daly à l'exclusion des autres intérêts légitimes que l'école devait prendre en compte, comme assurer la sécurité des enfants et du personnel. La Cour d'appel a estimé que le Tribunal du travail avait eu tort de ne pas tenir compte des tentatives de l'école de réembaucher Mme Daly en tant qu'accompagnante des élèves en situation de handicap dans une fonction « flottante », tentatives qui n'ont pas abouti en raison du manque de financement. La Cour d'appel a déploré que le Tribunal du travail ait rejeté le fait que ce rôle « flottant » impliquait la création d'un poste entièrement nouveau et ait suggéré que l'école ne devrait pas tenir compte des tâches que la salariée ne pouvait accomplir mais se concentrer sur celles qu'elle pouvait accomplir. La Cour d'appel a confirmé l'approche du Tribunal de l'égalité en mettant l'accent sur le fait que Mme Daly n'était pas compétente pour accomplir les tâches essentielles du poste pour lequel elle avait été engagée. Pour cette raison également, la Cour d'appel a conclu que si aucun ajustement raisonnable ne peut être fait pour un salarié handicapé, l'employeur ne peut être tenu responsable de ne pas avoir envisagé d'autres options ou de ne pas avoir consulté le salarié. C'est une décision

importante. Selon Sexton², les implications pour les employeurs sont que « si le salarié ne peut s'acquitter des tâches essentielles de son poste, cela peut constituer un motif de cessation d'emploi pour le salarié... et lorsqu'il envisage des aménagements raisonnables pour un salarié ayant une incapacité, un employeur doit tenir compte des autres intérêts légitimes dont il peut aussi avoir à se préoccuper ». La salariée a maintenant interjeté appel de la décision de la Cour d'appel en faisant valoir qu'à la suite de cette décision, il sera « moins probable que les postes (par opposition aux locaux physiques) soient réorganisés par les employeurs de manière à faciliter l'entrée ou le maintien dans le monde du travail des personnes ayant un handicap »³. À ce jour, l'affaire a donné lieu à deux décisions en faveur de la salariée et à deux décisions en faveur de l'employeur. Reste maintenant à savoir ce que décidera la Cour suprême. Affaire à suivre !

2 E. Sexton, *Nano Nagle School v Daly* [2018] IECA 11. Disponible sur www.legalisland.ie

3 A. Prendergast, «Major Employment Law Cases Appealed to Supreme Court», *Industrial Relations News*, 27, 12 juillet 2018.



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

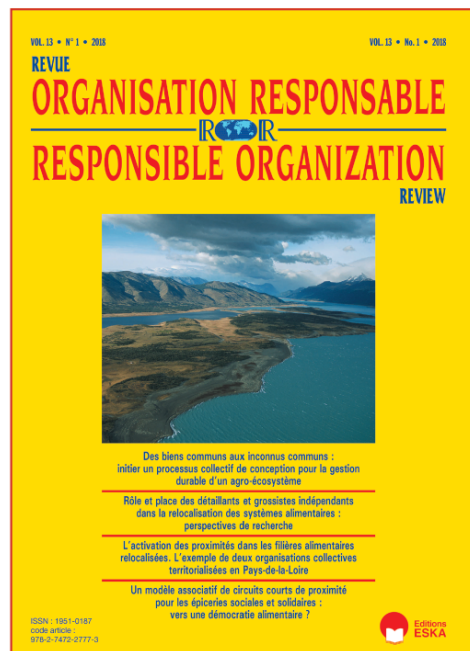
Secrétariat de rédaction
Sylvia Cheminel

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 Paturol & 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

