

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



SYLVAIN NADALET

UNIVERSITÉ DE VÉRONE

L'actualité législative du second semestre 2017 dans le domaine du droit du travail porte principalement sur la nouvelle loi relative au travail autonome et la promotion du *welfare* d'entreprise souhaitée par le législateur italien dès 2016 mais qui s'est poursuivie en 2017 et qui est à l'origine de la conclusion d'un nombre conséquent de conventions collectives.

Par ailleurs, après l'abrogation de la réglementation sur le travail accessoire régie par l'un des décrets d'application du *Jobs Act* (art. 48-50 du décret législatif n° 81 de 2015) et par un décret-loi adopté en 2017 (Décret-loi n° 25 de 2017)¹, un nouveau décret-loi a été pris en avril 2017, puis converti en loi le 21 Juin 2017, pour faire « renaître » cette forme d'emploi. L'art. 54-bis du décret-loi n°50 de 2017, lors de sa conversion en loi a introduit une « nouvelle » réglementation des services de travail via le chèque-emploi, en diversifiant cette fois-ci les modes d'utilisation.

Il existe désormais des règles spécifiques selon le type de prestation, sur la rémunération, les cotisations sociales et les modalités d'exécution des obligations d'information vis-à-vis de l'Institut national de sécurité sociale: la première modalité est consacrée à la famille (« *Libretto di famiglia* ») ; la seconde se définit comme un contrat de prestation occasionnelle². Pour chaque modalité, il est prévu un plafond de 5 000 euros par personne et par mois indépendamment du nombre d'utilisateurs; un plafond de 5 000 euros par utilisateur indépendamment du nombre de travailleurs alors que les prestations de chaque travailleur ne doivent pas dépasser 2 500 euros pour chaque utilisateur. Un plafond de 280 heures d'utilisation de chèque-emploi au cours d'une même année est également prévu, à l'exception du secteur agricole.

Le « *Libretto di famiglia* » est un outil qui peut être utilisé par des personnes physiques qui n'exercent pas d'activité professionnelle ou commerciale. Ceux qui l'utilisent peuvent payer des services occasionnels pour certains types d'activités (ex : travail domestique) et le paiement se réalise moyennant un certificat dont le montant est fixé forfaitairement à 10 euros pour un service d'une heure, charges sociales et assurance comprises. Les utilisateurs du « Livret de famille » sont en outre tenus de communiquer certaines informations sur la prestation de travail (notamment les données d'identification du travailleur).

Le contrat de travail occasionnel est de nature différente, dans la mesure où l'utilisateur bénéficie, au moyen de procédures simplifiées, de prestations de travail occasionnelles ou de faible volume. Peuvent recourir à cet outil des sujets aussi différents que les professions libérales, les travailleurs autonomes, les entrepreneurs, les administrations publiques, les associations, les fondations ou tout autre organisme privé. Dans le cadre de ce contrat, le montant de la rémunération est fixé par la loi à 9 euros par heure de travail ; s'ajoutent

1 S. Nadalet, Italie, in *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 1, 2017, p. 186.

2 Circolare INPS n. 107 del 5 luglio 2017.

ici aussi une obligation d'information de l'Institut national de sécurité sociale. Ne peuvent recourir à ce type de contrat les employeurs ayant plus de cinq salariés sous contrat à durée indéterminée. Cette loi a donc réintroduit une forme d'emploi -controversée, notamment en raison de son expansion, si bien qu'un référendum avait été proposé pour son abrogation au niveau national.

I - LE TRAVAIL AUTONOME, NOUVELLE VERSION

Le législateur a adopté une loi importante qui concerne les mesures pour la protection du travail autonome non entrepreneurial (cette loi encadre également le « travail agile »³ pour la promotion de la flexibilité des temps et lieux de travail du salarié). C'est ce que l'on appelle sur le *Jobs Act* sur le « travail autonome », entré en application en juin 2017 (Loi n° 81 de 2017). La partie de la loi portant sur le travail autonome traduit pour la première fois la volonté du législateur d'intervenir sur ce thème non plus seulement dans une logique antifraude, mais du point de vue de la protection du travailleur autonome⁴.

Pour synthétiser, la loi offre à présent pour « toutes les relations de travail autonome » des protections élémentaires typiques d'une réglementation de relations contractuelles déséquilibrées ainsi que des garanties sociales telles que les congés maternité, les congés parentaux, les absences pour maladie ou accidents de travail auxquels s'ajoutent des droits de formation, avec des avantages fiscaux et des droits d'information pour l'accès aux marchés publics.

Deux aspects ont fait l'objet d'observations critiques. Le premier concerne l'introduction de clauses concernant la modification unilatérale des contrats, la résiliation et les délais de paiement. Conformément à la loi sur l'abus de dépendance économique (art.9 du décret législatif n° 192/98), doivent être considérées comme illégales et de nul effet les clauses conférant au client le droit de modifier unilatéralement les termes et conditions du contrat, celles qui, dans le cadre d'un contrat à exécution successive, prévoient la possibilité de se retirer sans préavis, ou encore la clause par laquelle les parties conviennent d'un délai de paiement de plus de 60 jours, ainsi que le refus du commettant de conclure le contrat par écrit (Article 3). Le doute existe toutefois sur l'effectivité de ce type de règles vu - comme l'ont observé certains⁵ - l'absence de jurisprudence en matière d'abus de dépendance économique.

Une autre partie du texte qui mérite d'être examinée c'est celle relative à la création d'un « guichet » pour le travail autonome: les centres pour l'emploi et les organismes autorisés à la médiation dans les rapports de travail doivent avoir un service dédié au travail autonome, au besoin en signant des conventions sans engagement financier avec les ordres professionnels et les associations, ainsi qu'avec les syndicats représentant les travailleurs autonomes. Ces guichets devraient recueillir les demandes et offres d'emploi autonomes, fournir les informations pertinentes aux professionnels et aux entreprises qui

3 S. Nadalet, « Italie », *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 1, 2017, p. 187.

4 A Perulli, "Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno", *Lavoro e Diritto*, 2, 2017, p. 251 ; R. Salomone, "La regolazione del lavoro autonomo al tempo del Jobs Act", *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 1, 2017, p. 99 ss.

5 A Perulli, cit., p. 273.

en font la demande et fournir des informations sur les procédures à suivre pour exercer une activité autonome ou pour transformer son emploi (art. 10).

À cet égard, bien que l'inclusion des travailleurs autonomes dans les services des agences d'emploi représente une innovation intéressante, reste le problème de la qualité des services offerts, jugés non adaptés aux besoins concrets des travailleurs autonomes⁶.

II - LA PROMOTION DU WELFARE D'ENTREPRISE

Le *welfare* d'entreprise est un dispositif significatif sur le plan fiscal car cette la promotion du *welfare* au sein des entreprises passe par un soutien à la négociation collective⁷.

Le terme de *welfare* d'entreprise correspond à des mesures de « second *welfare* », c'est-à-dire celles non financées par le système public (premier *Welfare*) mais fournies par une multiplicité d'acteurs privés, y compris d'associations à but lucratif ou non (entreprises, syndicats, associations d'employeurs, entreprises sociales, compagnies d'assurance, fondations, secteur tertiaire et bénévolat) consistant en des interventions des plus variées et diversifiées au bénéfice des travailleurs (les bourses distribuées aux enfants des salariés en sont un exemple classique)⁸.

Le phénomène du *welfare* d'entreprise s'est diversifié en l'absence de réglementation légale *ad hoc*. À défaut de notion légale, le *welfare* d'entreprise a pris de multiples facettes sous l'impulsion d'une législation qui ne relève pas du droit du travail (si ce n'est pour les aspects encadrant la négociation collective), mais du droit fiscal: l'ensemble de biens et services qui composent le système de *welfare* a en effet été créé sur la base des dispositions réglementaires introduites en 2015 pour permettre d'exclure de la notion de rémunération imposable les avantages concédés à l'origine de manière unilatérale par l'employeur, puis, à partir de 2016, sur la base d'accords collectifs.

Un tournant au nouveau législatif s'est produit fin 2015, avec la disposition intégrée dans la loi de stabilité financière de 2016 (loi n° 208 du 28 décembre 2015, art. 1er, al. n° 182-190) qui, en réintroduisant les incitations fiscales pour les primes de participation aux bénéficiaires fixées par les accords collectifs d'entreprise ou territoriaux, a lié ces bénéficiaires au *welfare* d'entreprise en donnant la possibilité de convertir, tout ou partie, de ces primes en avantages sociaux (art.1, al. 187 renvoyant à l'art. 51 du décret-loi. n° 81/15). Par la suite, la loi de stabilité financière de 2017 (loi du 11 décembre 2016, n° 232, art. 1, al. 160-162) a augmenté le plafond des primes de résultat qui peuvent être converties en aide sociale.

6 A. Perulli, cit., p. 277.

7 D. Gottardi, "La contrattazione collettiva tra destrutturazione e ri-regolazione", *Lavoro e Diritto*, 4, 2016, p. 877.

8 E. Massagli, S. Spattini, "Cosa intendiamo quando parliamo di welfare aziendale?", 23 gennaio 2017, www.bollettinoadapt.it.

Elle a, par ailleurs, élargi la liste des parties signataires des conventions, en intégrant celles signées au niveau national, un accord interconfédéral et une convention collective territoriale (article 1, al. 162) - c'est-à-dire les signataires auxquels il est fait référence lors du dernier renouvellement de la convention de branche - ainsi que celles des bénéficiaires potentiels qui sont dorénavant autant du secteur privé que public.

L'accès aux avantages fiscaux a déclenché une augmentation significative des accords collectifs de travail déposés par voie électronique au ministère du travail et des politiques sociales: depuis mai 2016, il y a eu une augmentation de 24044 accords ou conventions collectives depuis le 16 août 2017 (1 305 accords en 2016 contre 25349 en 2017).

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

