

REVUE



2017/1

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

IAL LJ

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

Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labor Law (Australie)
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
Diritti lavoro mercati (Italie)
Employees & Employers – Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (OIT)
Japan Labor Review (Japon)
Labour and Social Law (Biélorussie)
Labour Society and Law (Israël)
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale – RGL (Italie)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labor Law Review (Hongrie)
Relaciones Laborales (Espagne)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit du Travail (France)
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

1

ÉTUDES

P. 6 MARIE-ANGE MOREAU

LA PLACE DU TRAVAIL DÉCENT EN EUROPE DANS UN CONTEXTE D'AUSTÉRITÉ ET DE CONCURRENCE NORMATIVE

P. 22 RACHID FILALI MEKNASSI

L'INTÉGRATION DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL EN DROIT MAROCAIN

P. 36 MICHEL ORIS

LA VULNÉRABILITÉ, UNE APPROCHE PAR LE PARCOURS DE VIE

P. 46 ZINA YACOB

DE LA RÉGRESSION DE L'ORDRE PUBLIC SOCIAL EN DROIT ALGÉRIEN À L'ÉMERGENCE D'UN ORDRE PUBLIC DÉROGATOIRE

P. 58 BARBARA KRESAL

LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN SLOVÉNIE

P. 68 VIRGINIE YANPELDA

L'ÉCONOMIE INFORMELLE : UNE LECTURE DE LA RECOMMANDATION 204 DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT) AUX PRISES DES RÉALITÉS CAMEROUNAISES

P. 82 BELÉN GARCÍA ROMERO

LA CONCILIATION DES RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES EN CAS DE MALADIE GRAVE DES ENFANTS À CHARGE EN ESPAGNE

P. 94 JEAN-MICHEL SERVAIS

LE DROIT INTERNATIONAL SOCIAL DES MIGRATIONS OU LES INFORTUNES DE LA VERTU

2 ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUE

- p. 122** ALGÉRIE CHAKIB BOUKLI HACENE Université de Saïda
p. 126 RÉPUBLIQUE DU CONGO STANI ONDZE Université Marien Nguoubi

AMERIQUES

- p. 130** ARGENTINE DIEGO MARCELO LEDESMA ITURBIDE Universidad de Buenos Aires
p. 134 BRÉSIL JULIANO SARMENTO BARRA Université Paris 1
p. 138 CANADA RENÉE-CLAUDE DROUIN Université de Montréal
p. 142 CHILI SERGIO GAMONAL C. Universidad Adolfo Ibáñez
p. 146 ÉTATS-UNIS RISA L. LIEBERWITZ Université Cornell

ASIE - OCÉANIE

- p. 150** AUSTRALIE SHAE MCCRYSTAL, Université de Sydney
p. 154 JAPON YOJIRO SHIBATA Université de Chukyo

EUROPE

- p. 158** AUTRICHE GÜNTHER LÖSCHNIGG et ANTONIA CSUK Université Karl-Franzens de Graz
p. 162 BELGIQUE AURIANE LAMINE Université Catholique de Louvain
p. 166 BULGARIE YAROSLAVA GENOVA Université de Plovdiv
p. 170 DANEMARK CATHERINE JACQUESON Université de Copenhague
p. 174 ESPAGNE JOSÉ LUIS GIL Y GIL Université d'Alcalá
p. 178 FÉDÉRATION DE RUSSIE ELENA SEREBRYAKOVA Université Étatique de Technologie de Moscou
p. 182 FRANCE JEAN-PIERRE LABORDE COMPTRESEC, UMR 5114 CNRS - Université de Bordeaux
p. 186 ITALIE SYLVAIN NADALET Université de Vérone
p. 190 PORTUGAL TERESA COELHO MOREIRA Université du Minho
p. 194 ROYAUME-UNI JO CARBY-HALL University of Hull
p. 198 SERBIE FILIP BOJIC Université de Belgrade
p. 202 SUISSE KURT PÄRLI Université de Bâle et ANNE MEIER Universités de Neuchâtel et Genève
p. 206 TURQUIE MELDA SUR Université Dokuz-Eylül



ACTUALITÉS JURIDIQUES
INTERNATIONALES



¹ Voir, L. Valente, "Lavoro accessorio nelle recenti riforme e lavoro subordinato a "requisiti ridotti", *Rivista Giuridica del Lavoro*, 2009, I, p. 585.

² Loi n°12/2012 et ses ajouts dans le décret-loi n°76/2013 (converti en loi par la l. n°99/2013).

³ Cf. A. Zilli, « Accessorio A chi? Lavorare per voucher dopo il d.Lgs. n. 81/2015 », *Il lavoro nella giurisprudenza*, 12/2015, p. 1170.

L'actualité législative de ce premier semestre 2017 a concerné une modalité de travail flexible dite de travail « accessoire », qui se caractérise notamment par son instrument de paiement, le *voucher*, sorte de chèque-emploi dont les conditions d'utilisation ont été si débattues ces derniers mois que son abrogation a été décidée (I). La nouveauté législative est en revanche constituée par l'introduction du *Smart Working*, ou travail « agile » (II).

I - L'ABROGATION DU CHÈQUE-EMPLOI À L'ITALIENNE

L'histoire du chèque-emploi est symptomatique d'une méthode législative qui, puisant sa source dans la volonté de résoudre de manière pragmatique certaines questions, a, par une série de glissements, abouti à des abus justifiant leur mise à l'écart.

Le chèque-emploi, communément appelé « voucher », a été introduit en Italie comme corollaire d'une forme de travail pour la première fois réglementée en 2003 définie à l'époque comme « occasionnelle et accessoire », introduite à titre expérimental dans l'agriculture puis étendue à tous les autres travaux où la pratique de travail clandestin était répandue (comme les tâches occasionnelles relevant du travail domestique -aide aux personnes âgées, garde d'enfants, cours privés, petits travaux de jardinage ou de nettoyage). En plus d'être assigné à un champ d'activité limité, le travail accessoire était réservé à certaines catégories de travailleurs, les plus concernés par le risque d'exclusion du marché du travail (chômeur de plus d'un an, travailleurs d'Etats tiers de l'UE au chômage, handicapés...). L'élément le plus discutable du dispositif résidait dans le fait que le législateur ne s'était pas à l'époque posé la question de la qualification du statut de ces travailleurs (salarié/indépendant) et donc de l'application du droit du travail. Tant est que le Ministère du travail par un décret du 30 septembre 2005 fixa la valeur du bon à 10 euros (avec des cotisations sociales moindres), précisant que chaque bon ne correspondait pas nécessairement à une heure de travail. C'était faire fi des règles générales, selon lesquelles la qualification dépend des modalités d'exécution du travail, ce qui aurait dû donner lieu dans de nombreux cas à l'application intégrale du droit du travail¹.

Cette crainte se fit plus pressante à partir du moment où des réformes successives élargirent le champ d'application, notamment pour l'ouvrir aux entreprises familiales, pour finir avec la Réforme Fornero² qui libéralisa littéralement le travail accessoire, en éliminant les conditions objectives et subjectives, et en ne conservant qu'un plafond des prestations effectuées par chaque travailleur (5000 euros, 2000 par commettant). Le Jobs-Act, outre la refonte des règles dans le Code des contrats (D.lgs. n°81/2015), est intervenu surtout pour augmenter ce plafond (7000 euros) et pour clarifier certains aspects comme les modalités de communication à l'administration ou l'interdiction d'utiliser les vouchers dans le cadre de la sous-traitance. Mais surtout, il esquiva une nouvelle fois la question de la qualification du contrat...³.

Comme il fallait s'y attendre, le nombre de *vouchers* en circulation a augmenté de manière exponentielle car ils sont devenus pour les entreprises une alternative flexible et sans contrainte au CDD, ce qui constituait en cela une violation du droit de l'UE⁴. Dans un premier temps, pour juguler les abus et notamment le travail non déclaré, le gouvernement a adopté un décret n°185/2016 pour rendre le cadre opérationnel plus strict (notamment en introduisant l'obligation d'informer l'administration au moins 1 heure avant le recours à ce mode de travail) et pour fixer des sanctions en cas d'abus plus sévères. De leur côté, les organisations syndicales ont obtenu le nombre de signatures prévu par l'article 75 de la Constitution pour proposer un référendum abrogatif, que la Cour constitutionnelle a validé en janvier dernier. Le gouvernement, désireux de court-circuiter la tenue de ce référendum, a décidé de procéder par décret-loi (n°25/2017) à l'abrogation directe des dispositions du Jobs Act concernées (Art. 48 à 50 du Décret législatif n°81/2015). Tout décret-loi entrant en vigueur dès sa publication au journal officiel, le régime juridique de solidarité dans les chaînes de sous-traitance, qui faisait partie de ces textes et du référendum, fait donc partie depuis le 17 mars 2017 du droit du travail italien.

⁴ V. Pinto, « Il lavoro accessorio tra vecchi e nuovi problemi », in *Lavoro e diritto*, 2016, p. 679.

En revanche, l'abrogation des règles sur le chèque-emploi engendre une série de difficultés techniques, dans la mesure où le décret-loi prévoit lui-même que les chèques-emploi jusqu'ici délivrés pourront encore être utilisés par les employeurs jusqu'à épuisement et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2017. Or, en abrogeant le texte du Jobs Act qui opérait une refonte normative de cet outil, le décret a également éliminé les moyens de contrôle, les autorisations et les sanctions encadrant le recours aux chèques-emploi de sorte que leur usage pour les mois à venir serait dépourvu de tout encadrement juridique. Par une note quelque peu incongrue, le Ministère du travail a annoncé que les dispositions abrogées étaient maintenues pour tous les chèques-emploi encore en circulation. Le destin des vouchers n'est donc pas encore scellé. La volonté du gouvernement de reprendre la main sur cette question n'est peut-être pas seulement politique si l'on en croit les récentes déclarations du Ministère du travail qui a annoncé son intention de réintroduire les chèques-emploi en opérant une distinction entre ceux destinés à l'accomplissement de tâches domestiques et ceux destinés aux entreprises. D'ici là les entreprises devront recourir au travail intermittent ou aux collaborations autonomes occasionnelles pour faire réaliser ce type de prestations.

II - L'INTRODUCTION HÉSITANTE DU *SMART WORKING* (OU TRAVAIL AGILE)

La loi qui vient d'être votée le 10 mai au Sénat se présente comme une évolution du télétravail qui a été introduit en Italie par un accord inter-confédéral du 9 juin 2004. La réglementation de ce qui n'est pas décrit comme une nouvelle forme de contrat, mais comme une modalité nouvelle d'exécution du travail, prend place dans un texte qui s'occupe par ailleurs de redéfinir le cadre juridique du travail autonome (maternité et paternité, maladie, accidents du travail, cessation du contrat, etc.) de sorte que, par un curieux effet d'optique, le cadre juridique du travail autonome se resserre alors que celui du travail salarié, avec la réglementation du *Smart Working*, semble se libérer de ses contraintes. Parler de réglementation peut toutefois sembler

⁵ Voir A. Pinto, « La flessibilità funzionale e i poteri del datore di lavoro. Prime considerazioni sui decreti attuativi del Jobs Act e sul lavoro agile », *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2016, I., p. 345, sp. p. 367.

quelque peu exagéré dans la mesure où le texte renvoie pour les aspects cruciaux à un accord individuel entre employeur et salarié⁵. Du reste, le cadre juridique n'a pas empêché la signature d'accords collectifs d'entreprise faisant expressément référence au *smart working* ou introduisant des formes de flexibilité comparables. L'incertitude sur le cadre législatif a toutefois pesé sur le contenu des accords.

La définition du *smart working* coïncide avec certaines modalités de télétravail sans se superposer totalement avec elles. Ainsi, alors que les règles sur le télétravail prévoient que le travail s'exécute régulièrement hors du lieu de travail, la loi définit le « travail agile » comme un mode d'exécution du travail exempt

de contraintes liées à l'horaire ou au lieu de travail et se caractérisant par l'utilisation d'outils technologiques. Le texte précise que le travail s'exécute en partie à l'intérieur de l'entreprise et en partie à l'extérieur, sans poste de travail fixe, dans les limites de la durée maximale de travail journalière et hebdomadaire. Il appartient aux parties à la relation de travail de réguler, par un écrit conclu pour une durée déterminée ou indéterminée, les conditions d'exécution du travail en dehors des locaux de l'entreprise, y compris pour les questions relatives à l'exercice du pouvoir de contrôle du travailleur hors de l'entreprise, aux règles disciplinaires applicables et aux outils utilisés par l'employeur à cet effet. Par rapport au télétravailleur, il semblerait que l'on assiste à un basculement de la logique de la réglementation collective vers celle d'une réglementation individuelle. De même, alors que dans le télétravail les outils informatiques sont fournis par l'employeur qui est responsable de leur fonctionnement, pour le *Smart Working*, cela reste une éventualité qui dépendra de l'accord. Il faut toutefois voir que même dans le cadre du télétravail, un accord écrit en fixe les modalités opérationnelles y compris si le travail est organisé de manière autonome. Il conviendra donc de voir, sur la base de l'expérience et du contenu des accords, comment les hypothèses de *Smart Working* se distinguent des formes de flexibilité déjà existantes et quelles sont celles qui en définitive sont les plus « agiles ». Là où en revanche le législateur prend position et se montre innovant, c'est dans l'introduction d'un droit à la déconnexion du travailleur, jusqu'ici inexistant en droit italien et donc spécifique au *Smart Working*, ce qui se justifie dans une optique de prévention des risques liés au *Burn Out*.

Compte tenu des larges pouvoirs de régulation laissés aux parties à la relation, il est difficile de déterminer si le *smart working* représentera une réelle avancée pour le travailleur. L'accès au *smart working* dépend du bon vouloir de l'employeur car le travailleur ne bénéficie pas d'un droit au *Smart Working*, sauf conventions collectives contraires. Rien n'empêche que les accords collectifs de travail introduisent des obligations de se rendre disponible sur certaines plages horaires, comme c'est le cas dans de nombreux emplois. Chaque partie ne peut pas non plus se libérer aisément de la relation de travail puisque

seule une juste motivation (sans plus de précision) permet d'y mettre fin sans respecter le préavis de 30 jours ou l'échéance prévue. Par ailleurs, le *smart working* ne devrait pas se transformer en une échappatoire aux règles du droit du travail, et en tout premier lieu à celles sur la garantie d'un salaire de base. La tentation existe, en matière d'accord d'entreprise, d'associer à la flexibilité horaire un salaire variable en fonction des résultats et non des heures de travail⁶. Les parties pourraient-elles convenir d'un tel accord pour les heures non travaillées en entreprise ? La loi énonce que les conditions de travail et de salaire ne doivent pas être inférieures à celle dues au travailleur assumant les mêmes fonctions dans l'entreprise, en application des conventions collectives (qui en Italie fixent les minima salariaux et rarement prévoient un salaire à la tâche). La question en revanche qui reste en suspens est celle de savoir le salarié aura même en dehors de l'entreprise un horaire de travail et donc une garantie de salaire. L'unique condition que pose la loi quant au contenu du texte de l'accord – en cohérence avec l'obligation de respecter la durée maximale du travail – concerne l'obligation de fixer les pauses, ce qui devrait impliquer un décompte des heures.

⁶ *Ibid.*

⁷ L. M. Pelusi, "Lavoro agile: il nodo della disciplina di salute e sicurezza", 4 mars 2016, www.bollettinoadapt.it.

Une autre question cruciale – qui a freiné l'essor du *Smart Working* – est celle relative aux obligations de sécurité de l'employeur particulièrement lourdes en matière de télétravail. Sur ce point, le texte de loi ne résout pas toutes les questions. Certes, il affirme que l'employeur doit assurer la santé et la sécurité des travailleurs en situation de *smart working* et doit à cette fin remettre au travailleur des informations sur les risques liés à ce mode particulier de travail. Mais cette obligation de vigilance est difficilement compatible avec le choix du lieu par le salarié. Afin de conjurer les risques, le texte de loi précise que s'applique l'obligation générale faite au salarié de coopérer avec l'employeur pour prévenir ces risques, ce qui peut, en la circonstance, signifier que le travailleur ne devra pas choisir un lieu de travail qui le mette en danger, et que l'employeur devra le former à cet effet⁷. Enfin le texte de loi semble régler la question des accidents de travail durant le trajet qu'accomplirait le salarié pour aller de son domicile au lieu de travail externe à l'entreprise, en appliquant ici la règle plutôt restrictive sur les accidents de trajet – notamment l'absence de transport public pour pouvoir utiliser sa voiture, l'obligation de ne pas dévier du parcours, etc. – un ensemble de conditions peu adaptées à une situation dans laquelle, en théorie, le salarié choisit ce lieu, voire multiplie les lieux. On peut envisager, pour résoudre toutes ces questions, que l'éventail des lieux possibles fasse partie intégrante de l'accord individuel, ce qui réduirait inévitablement l'agilité du travailleur dans l'espace.



Les manuscrits soumis pour publication dans la **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour le premier numéro de la Revue) et avant le **1^{er} mai** de chaque année (pour le second numéro). Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant la fin des mois de **mars** (pour le premier numéro) et de **septembre** (pour le troisième numéro).

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

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

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



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme Sandrine LAVIOLETTE
Université de Bordeaux

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

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

sandrine.laviolette@u-bordeaux.fr

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

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

Manuscrits

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

Les textes devront comporter :

- 40 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à 30 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- 7 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation es fixée à 6 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** » ou « **Dossier Thématique** » devront être accompagnés des éléments suivants :

- un résumé, en français et en anglais, de 400 caractères chacun ;
- le titre de l'article ;
- 5 mots clés (en français et en anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- une brève notice bio-bibliographique concernant le ou les auteurs ;
- l'adresse postale et électronique de l'auteur.



Notes et références bibliographiques

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

Leur présentation sera la suivante :

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

IALLJ CALL FOR PAPERS ~ 2017 MARCO BIAGI AWARD

To stimulate scholarly activity and broaden academic interest in comparative labour and employment law, the **International Association of Labour Law Journals** announces a **Call for Papers** for the **2017 Marco Biagi Award**. The award is named in honor of the late Marco Biagi, a distinguished labour lawyer, victim of terrorism because of his commitment to civil rights, and one of the founders of the Association. The Call is addressed to doctoral students, advanced professional students, and academic researchers in the early stage of their careers (that is, with no more than three years of post-doctoral or teaching experience).



Prior Recipients of the Marco Biagi Award

1. The Call requests papers concerning *comparative and/or international* labour or employment law and employment relations, broadly conceived. Research of an empirical nature within the Call's purview is most welcome.

2. Submissions will be evaluated by an academic jury to be appointed by the Association.

3. The paper chosen as the winner of the award will be assured publication in a member journal, subject to any revisions requested by that journal.

4. Papers may be submitted preferably in English, but papers in French, or Spanish will also be accepted. The maximum length is 12,500 words, including footnotes and appendices. Longer papers will not be considered.

5. The author or authors of the paper chosen as the winner of the award will be invited to present the work at the **Association's 2017 meeting**, to be announced on the website of the Association. Efforts are being undertaken to provide an honorarium and travel expenses for the presentation of the paper. Until that effort bears fruit, however, the Association hopes that home institutional funds would be available to support the researcher's presentation.

6. The deadline for submission is **March 31st, 2017**. Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at Frank.Hendrickx@kuleuven.be.

2016 Mimi Zou, « Towards Exit and Voice: Redesigning Temporary Migrant Workers's Programmes) ».

2015 Uladzislau Belavusau (Vrije Universiteit Amsterdam, Pays-Bas), « A Penalty Card for Homophobia from EU Labor Law: Comment on Asociația ACCEPT (C-81/12) ».

2014 Lilach Lurie (Bar-Ilan University, Israel), « Do Unions Promote Gender Equality ? ».

2013 Aline Van Bever (University of Leuven, Belgium), « The Fiduciary Nature of the Employment Relationship ».

2012 Diego Marcelo Ledesma Iturbide (Buenos Aires University, Argentina), « Una propuesta para la reformulación de la conceptualización tradicional de la relación de trabajo a partir del relevamiento de su especificidad jurídica ».

Special Commendation : **Apoorva Sharma** (National Law University, Delhi), « Towards an Effective Definition of Forced Labor ».

2011 Beryl Ter Haar (Universiteit Leiden, The Netherlands), **Attila Kun** (Károli Gáspár University, Hungary) et **Manuel Antonio Garcia-Muñoz Alhambra** (University of Castilla-La Mancha, Spain), « Soft On The Inside; Hard For The Outside. An Analysis Of The Legal Nature Of New Forms Of International Labour Law ».

2017 72-2 PRINTEMPS SPRING

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

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

ARTICLES

Safety and Multi-employer Worksites
in High-risk Industries: An Overview

MAGNUS NYGREN, MATS JAKOBSSON, EIRA ANDERSSON
AND BO JOHANSSON

Gouvernance des régimes complémentaires
de retraite, relations du travail et conflits
de rôle : une enquête québécoise

DANIEL COULOMBE, ESTHER DÉOM, FRÉDÉRIC HANIN
ET ANNETTE HAYDEN

The Predictors of Unmet Demand
for Unions in Non-Union Workplaces:
Lessons from Australia

AMANDA PYMAN, JULIAN TEICHER, BRIAN COOPER
AND PETER HOLLAND

« Leur façon de punir, c'est avec l'horaire ! » :
Pratiques informelles de conciliation
travail-famille au sein de commerces
d'alimentation au Québec

MÉLANIE LEFRANÇOIS, JOHANNE SAINT-CHARLES, SYLVIE FORTIN
ET CATHERINE DES RIVIÈRES-PIGEON

Individuals' Assessment of Corporate
Social Performance, Person-Organization
Values and Goals Fit, Job Satisfaction
and Turnover Intentions

SARAH HUDSON, DOUGLAS BRYSON AND MARCO MICHELOTTI

Assurer son employabilité militante
par la mobilisation du capital social : le cas
des ex-permanents syndicaux lors d'une
reconversion en dehors de la sphère du syndicat

PAULINE DE BECDELIEVRE ET FRANÇOIS GRIMA

"You've Just Cursed Us":
Precarity, Austerity and Worker Participation
in the Non-profit Social Services

IAN CUNNINGHAM, DONNA BAINES AND JOHN SHIELDS

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

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

RI/IR EN LIGNE

RI/IR est disponible en ligne
sur le site Érudit :

www.erudit.org/revue/ri

Pour abonnement institutionnel,
contacter Érudit.

Pour consulter les règles de publication
ou vous abonner,
visitez notre site Internet :

www.riir.ulaval.ca

RI/IR ONLINE

RI/IR is available on line on
Érudit website at:

www.erudit.org/revue/ri

For an institutional subscription
to digitalized issues,
please contact Érudit.

Visit our website for Notes to
contributors or to subscribe:

www.riir.ulaval.ca

RELATIONS INDUSTRIELLES
INDUSTRIAL RELATIONS

Pavillon J.-A.-DeSève
1025, avenue des Sciences-Humaines
Bureau 3129, Université Laval
Québec (Québec) Canada G1V 0A6

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468

COURRIEL / E-MAIL :
relat.ind@rlt.ulaval.ca

www.riir.ulaval.ca

BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

TARIFS 2017

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

COMPTRASEC - UMR 5114
Mme Sandrine Laviolette
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
Tel. 33(0)5 56 84 54 74
Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANCAIS)
1 NUMÉRO ELECTRONIQUE (ANGLAIS) } PAR AN

Nom/Name/Nombre:

Adresse/Address/Dirección:

Code postal/Zip Code/Código postal:

Ville/City/Ciudad:

Pays/Country/País:



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

MODE DE RÈGLEMENT / MODE OF PAYMENT / FORMA DE PAGO

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

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

NB : Le paiement en ligne est à privilégier.

Online payment si preferred / El pago en linea se prefiere

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

Pour souscrire un abonnement permanent (renouvellement annuel automatique), cocher la case ci-dessous

**ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE**

DATE :

SIGNATURE :



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

Dépôt légal : Juin 2017

