

REVUE

2017/1

DE **DROIT COMPARÉ**  
DU **T**RAVAIL  
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)  
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

## AMÉRIQUES

- 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



## YOJIRO SHIBATA Université de Chukyo

<sup>1</sup> *Rôdô-Hanrei* n°1143, p. 5.

<sup>2</sup> *Rôdô-Hanrei* n°1144, p. 16.

Le présent article évoque d'une part le débat actuel relatif au principe « à travail égal, salaire égal », principe que le droit japonais n'applique pas mais qui a fait l'objet, au cours de la seconde moitié de l'année 2016, d'une jurisprudence importante s'agissant de l'article 20 de la loi sur le contrat de travail (I). Cette contribution abordera, d'autre part, la législation du droit de la sécurité sociale, en particulier concernant les pensions publiques, durant la même période (II).

### I - DÉBAT ACTUEL SUR LE PRINCIPE « À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL »

Depuis plusieurs mois, des litiges à propos des différences de conditions de travail existant entre les salariés en CDI et les salariés en CDD ont été portés devant les tribunaux. Cette tendance est le résultat de l'article 20 de la loi sur les contrats de travail de 2012 pour protéger les salariés en CDD. L'article 20 dispose qu'il est interdit à l'employeur de manipuler de façon « déraisonnable » (et non différemment) les conditions de travail (que ce soit le salaire, la durée de travail ou encore la formation professionnelle, les avantages sociaux octroyés aux salariés et la discipline de l'entreprise...) d'un salarié en CDD par rapport à celles d'un salarié en CDI du fait de la durée déterminée dudit contrat.

Les Cours d'appel d'Osaka le 26 juillet 2016<sup>1</sup> et de Tokyo le 2 novembre 2016<sup>2</sup> ont été amenées à prendre position à propos de cet article de loi.

La décision de la Cour d'appel de Tokyo du 2 novembre 2016 concerne trois routiers en CDI qui avaient pris leur retraite à l'âge de 60 ans mais qui avaient été, par la suite, réembauchés en CDD, conformément à l'article 9 de la loi sur la stabilisation de l'emploi des travailleurs âgés. D'une part, le travail qu'ils accomplissaient, après leur départ à la retraite, était rigoureusement semblable à celui effectué avant ladite retraite ; d'autre part, les possibilités de changement de lieu de travail et de poste étaient identiques à celles des salariés en CDI. Cependant, leur salaire avait baissé d'environ 20% par rapport à l'année précédant leur départ à la retraite. Si les plaignants ont saisi le tribunal en raison de cette différence de salaire, il convient en outre d'apporter deux explications supplémentaires.

En premier lieu, l'article 9 sur la stabilisation de l'emploi des travailleurs âgés oblige l'employeur à prendre une des trois mesures suivantes pour assurer l'emploi des personnes âgées de 60 à 65 ans : 1) le recul de l'âge de la retraite [cette loi interdit aussi aux entreprises de fixer un âge de départ à la retraite inférieur à 60 ans] ; 2) l'introduction d'un système d'emploi continu pour les travailleurs âgés ; 3) la suppression de l'âge de retraite. Dans les faits, plus de 80% des entreprises choisissent d'introduire un système d'emploi continu. Dans ce cas-là, le contrat de travail du salarié cesse à la retraite, et ce salarié conclut un nouveau contrat comprenant de nouvelles conditions de travail. Par conséquent, les conditions de travail après la retraite sont, le plus souvent, largement défavorables à celles qui existaient avant la retraite par le biais du système d'emploi continu. En effet, une enquête montre qu'environ 25% des entreprises réemployant des salariés âgés en CDD diminuent leur salaire de 40 à 50%, et environ 30% d'entre elles, de 20 à 30%.

En deuxième lieu, l'article 20 de la loi sur le contrat de travail et sa circulaire d'application précisent les critères à retenir pour déterminer dans quelles hypothèses la différence existant entre les salariés en CDI et les salariés en CDD est considérée comme étant « déraisonnable » : 1) la fonction et le niveau de responsabilité associé à cette fonction ; 2) la possibilité de modifier les trois champs

suivants : fonctions, responsabilité et affectation ; 3) d'autres conditions telles que l'usage raisonnable de l'entreprise. En outre, ce caractère déraisonnable est apprécié pour chaque condition de travail et avantage séparément. Une entreprise pourrait être dans l'illégalité s'il existe des différences importantes dans les conditions de travail avant (CDI) et après (CDD) la retraite alors que la fonction et la possibilité de modification de la fonction et de l'affectation ne changent pas vraiment.

<sup>3</sup> *Rôdô-Hanrei* n° 1135, p.11.

<sup>4</sup> *Rôdô-Hanrei* n° 1135, p.59.

Dans les faits, le tribunal de district de Tokyo le 13 mai 2016<sup>3</sup> a déclaré que la différence de salaire avant et après la retraite était déraisonnable et violait l'article 20. En revanche, la Cour d'appel de Tokyo a déclaré le contraire dans sa décision du 2 novembre 2016. Le tribunal de district s'est appuyé sur les deux premiers points (fonction, lieu de travail et fonction) tandis que la Cour d'appel s'est appuyée sur le troisième point (en l'espèce : baisse générale de salaire au réemploi de salariés âgés, pratique répandue dans la branche et dans la taille de l'entreprise en cause, efforts de l'entreprise pour réduire les différences de salaire et condition économique de l'entreprise) lors de l'appréciation du caractère déraisonnable.

Quant à la décision de la cour d'appel d'Osaka, elle concerne un routier en CDD ayant saisi le tribunal car bon nombre des indemnités de l'entreprise en cause était réservé aux salariés en CDI, en violation de l'article 20 de la loi sur le contrat de travail. Il faut noter qu'il existait dans l'entreprise de ce routier des différences entre salariés en CDI et en CDD en raison de la possibilité de mobilité géographique et de sélection pour un certain poste dans cette entreprise.

Dans les faits, la section de Hikone du tribunal de district d'Otsu le 16 septembre 2015<sup>4</sup> a déclaré que, contrairement à d'autres indemnités, le non-paiement de l'indemnité de déplacement était contraire à l'article 20. En revanche, la cour d'appel d'Osaka a jugé avec plus de prudence. Tout d'abord, elle a retenu les trois éléments cités précédemment (voir 1), 2) et 3) de l'article 20) de manière parallèle lors de l'appréciation du caractère déraisonnable, et ce, pour chaque condition de travail et avantage. Puis, elle a pris en considération l'objectif des indemnités, leur caractère et le règlement intérieur de l'entreprise. Pour finir, elle a conclu au caractère déraisonnable des différences de traitement en rapport avec les indemnités perçues en cas d'absence d'accident de la route, celles concernant les opérations de chargement et de déchargement, celles versées pour les repas et celles pour les déplacements (contrairement à d'autres, comme par exemple, l'indemnité de logement).

Il n'y a pas encore de jurisprudence définitive relativement à l'article 20 mais nous nous devons de suivre son évolution (les deux affaires mentionnées ci-dessus font l'objet d'un recours devant la Cour Suprême ; de plus, il y a actuellement plusieurs affaires litigieuses en cours portant sur les différences de traitement entre salariés en CDI et en CDD).

En outre, étant donné que le niveau de rémunération des salariés en CDD n'atteint que près de 60% de celui de ceux en CDI (contre 80 à 90% dans les pays européens), l'amélioration de la situation des salariés en CDD par l'élimination des différences portant sur un traitement irraisonnable est un des enjeux essentiel de la politique japonaise actuelle. Il faut noter que le gouvernement japonais essaie d'établir le principe « à travail égal, salaire égal » pour améliorer le traitement des salariés en CDD dans le cadre de « réformes pour mieux travailler » inscrites dans le « Plan japonais pour l'engagement dynamique de tous les citoyens » approuvé en Conseil des ministres en juin 2016. À cette fin, le gouvernement a manifesté son intention de modifier les lois sur les contrats de travail, les travailleurs à temps partiel et le travail temporaire.

Il est nécessaire de suivre également l'évolution législative, d'autant plus que le gouvernement a soumis des « propositions de directives pour aboutir au principe "à travail égal, salaire égal" » à la fin de l'année 2016. Ces propositions visent à éliminer les différences de traitement déraisonnable entre salariés permanents et non permanents (CDD, travailleurs à temps partiel et travailleurs temporaires), mais n'ont pas de force contraignante et ne conduisent pas non plus à une action administrative en cas de leur non-respect. Elles énumèrent les « cas typiques qui suscitent des problèmes juridiques » et ceux « qui n'en suscitent pas » dans les différences de traitement entre les salariés en CDI et ceux en CDD. En outre, elles montrent qu'il est souhaitable pour les partenaires sociaux de chaque entreprise de discuter des autres cas en fonction de leur situation propre.

Ces propositions concernent : 1) le salaire de base ; 2) les indemnités ; 3) les avantages sociaux ; 4) d'autres éléments tels que la formation professionnelle et la sécurité dans un environnement particulier. Détaillons les deux premiers éléments. Concernant le salaire de base, elles indiquent qu'au cas où il serait déterminé en fonction de l'expérience et de l'habileté professionnelle, de la performance et du résultat ou de l'ancienneté et qu'un salarié non-régulier remplirait les mêmes conditions qu'un salarié régulier, l'employeur est obligé de rémunérer de façon similaire les deux salariés, selon les propositions de directives. Or, un problème se pose lorsque l'employeur décide du salaire de base selon des critères différents pour les salariés permanents et les non permanents. En général, le salaire d'un travailleur non permanent est établi selon sa fonction sur le marché du travail, alors que celui d'un permanent est déterminé non seulement eu égard à sa fonction mais également à sa possibilité de changement de fonction et d'affectation ainsi qu'à son ancienneté sur le marché du travail propre à une entreprise au Japon (ce qu'on appelle le « marché interne du travail »). Par conséquent, il est essentiel pour l'employeur de réviser le salaire de base d'un salarié permanent constitué de plusieurs éléments et de reconstruire un système convaincant reflétant l'égalité et l'équité. Concernant les indemnités dont les conditions d'attribution sont claires, si un salarié non permanent remplit les conditions, l'employeur est obligé de payer les indemnités selon les propositions des directives. Certes, cela permettrait de réduire les différences de traitement entre salariés permanents et non permanents. Mais, il faut remarquer que les entreprises japonaises favorisent les salariés réguliers par le biais de diverses indemnités pour encourager l'« emploi à long terme ». Si elles sont contraintes d'en étendre le bénéfice aux salariés non permanents auxquels elles ne proposent pas d'emploi à long terme, il est probable qu'elles optent pour la suppression pure et simple de ces indemnités. Toutefois, les propositions de ces directives se caractérisent par l'encouragement au dialogue des partenaires sociaux, ce qui est justement une pratique de l'emploi au Japon, pour établir des règles. Les partenaires sociaux devraient réviser toutes les conditions de travail à cette occasion.

## II - LÉGISLATION EN MATIÈRE DE PENSIONS PUBLIQUES

Tournons maintenant notre regard vers deux lois sociales adoptées durant la 192<sup>ème</sup> session de la Diète (de septembre à décembre 2016). Toutes deux concernent le vieillissement de la population.

La loi n° 2016-84 a été instituée pour renforcer la base financière et le rôle de garanties minimales des pensions publiques. Avec cette loi, la durée de cotisation nécessaire pour obtenir le droit à une pension sera ramenée de 25 (300 mois) à 10 ans (120 mois), à partir du 1<sup>er</sup> août 2017. Initialement, cette loi aurait dû être appliquée en même temps qu'une hausse de TVA (de 8 à 10%) alimentant cette réforme. Cependant, cette hausse a été reportée à plusieurs reprises et le gouvernement japonais

a décidé d'anticiper l'élargissement de ce droit. Le nombre de personnes qui a à nouveau droit à la retraite de base est estimé à 400 000. Une autre loi a été adoptée également pour améliorer la viabilité du système des pensions publiques et assurer un niveau correct de retraite aux générations futures (L. n° 2016-114). Les principales mesures sont les suivantes :

1) La révision des règles lors de la revalorisation des pensions. Plus précisément, i) en tenant compte des charges sociales de la population active, l'indexation des pensions est modulée en fonction de la fluctuation des prix ou des salaires, selon ce qui est moindre, et ii) une autre indexation appelée « indexation macroéconomique » est concernée. Introduite lors de la réforme de 2004, elle consiste à maîtriser les pensions en fonction de la baisse du nombre de cotisants et de l'augmentation de l'espérance de vie<sup>5</sup>. Elle s'applique au moment où les salaires et/ou les prix augmentent à un certain niveau. En revanche, elle ne le fait pas quand ils augmentent très peu ou même baissent pour que le montant nominal des pensions ne soit pas inférieur à celui de l'année précédente. Grâce à cette réforme, elle prend en compte le report de maîtrise de l'année précédente ;

2) Dans une entreprise employant moins de 500 salariés, certains salariés non permanents<sup>6</sup> peuvent s'affilier au régime des pensions complémentaires<sup>7</sup>, selon les établissements, à partir du 1<sup>er</sup> avril 2017, à condition qu'un accord soit obtenu avec le syndicat majoritaire de cet établissement. En revanche, depuis octobre 2016, dans les entreprises de 501 salariés et plus, les salariés non permanents sont, sous certaines conditions (voir note 5), obligés de s'y affilier ;

3) Afin d'encourager la natalité, les assurées non-salariées des pensions de base (travailleuses indépendantes, agricultrices, les membres de leurs familles qui ne sont pas salariés, étudiantes de plus de 20 ans et inactives) seront, en cas de grossesse, exonérées des cotisations sociales pendant 4 mois (un mois avant la date présumée de l'accouchement, le mois de l'accouchement et deux mois après) à partir du 1<sup>er</sup> avril 2019. Nonobstant, ces périodes seront prises en compte dans le calcul de la durée de l'assurance (les assurées salariées ont déjà la même garantie pour les pensions de base et complémentaire durant le congé maternité et le congé parental). Les cotisations sociales augmenteront d'une centaine de yens (environ 0,8 euro) pour financer cette réforme ;

4) Le Fonds d'investissement des pensions du gouvernement japonais a mis en place un comité de gestion afin d'établir une structure organisationnelle de confiance. Ce comité collégial est chargé de prendre des décisions concernant les orientations importantes et de contrôler le bon fonctionnement de l'organe exécutif.

<sup>5</sup> Pour plus d'informations, voir le site du Ministère japonais du travail et de la santé (en anglais) : <http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw3/dl/11-04.pdf>.

<sup>6</sup> Les conditions exigées sont suivantes : 1) percevoir un revenu mensuel supérieur à 88 000 de yens (environ 730 euros) ; 2) travailler plus de 20 heures par semaine ; 3) bénéficier d'une ancienneté minimum d'un an ; et 4) ne pas être un étudiant salarié.

<sup>7</sup> Le système des pensions publiques du Japon se compose : 1) des pensions de base couvrant tous les Japonais de plus de 20 ans (la généralisation des pensions) ; et 2) des pensions complémentaires proportionnelles aux salaires réservées aux travailleurs salariés du secteur privé, aux fonctionnaires ainsi qu'aux professeurs et aux employés des écoles privées.



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<sup>er</sup> février** de chaque année (pour le premier numéro de la Revue) et avant le **1<sup>er</sup> 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 31<sup>st</sup>, 2017**. Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at [Frank.Hendrickx@kuleuven.be](mailto: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](http://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](http://www.riir.ulaval.ca)

#### RI/IR ONLINE

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

[www.erudit.org/revue/ri](http://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](http://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](http://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	<b>Revue Papier</b> / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	<b>105 €</b>
	<b>Revue électronique</b> / E-Journal / Revista Electrónica (1 n° en anglais / 1 issue in English / 1 número en inglés)	<b>70 €</b>
	<b>Pack Revues papier et électronique</b> / 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)	<b>145 €</b>
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	<b>Revue Papier</b> / Print Journal / Revista Impresa	<b>40 €</b>
	<b>Revue électronique</b> / E-Journal / Revista Electrónica	<b>70 €</b>
	<b>Article</b> / Journal article / Artículo	<b>6 €</b>
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	<b>Livraison / Delivery / Entrega :</b> 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% CEE & hors CEE	<b>TOTAL</b>

### 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

