

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, Comptresec, 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



TERESA COELHO MOREIRA

UNIVERSITÉ DE MINHO, FACULTÉ DE DROIT

I - AUGMENTATION DU SALAIRE MINIMUM

En janvier 2018, le salaire minimum a été augmenté pour passer à 580 euros par mois. L'article 273, n° 1, du Code du travail portugais garantit à tous les salariés un salaire mensuel minimum, établi annuellement par une législation spécifique, après consultation des partenaires sociaux, ce sujet exigeant un avis contraignant du Comité permanent de concertation sociale (CPCS). Cependant, cette année, contrairement à la tradition établie, la décision d'augmenter le salaire minimum a été adoptée sans l'accord tripartite. Le gouvernement du Parti socialiste a proposé une augmentation du salaire minimum aux partenaires sociaux du CPCS. La proposition d'une augmentation de 4,1 % pour passer de 557 euros à 580 euros était conforme à ses projets visant à faire en sorte que le salaire minimum puisse atteindre 600 euros l'an prochain et aussi à l'accord conclu avec les partis de gauche au Parlement. La proposition a également pris en compte les rapports trimestriels qui ont été présentés et discutés au CPCS, concernant l'impact d'une augmentation du salaire minimum. Ces rapports ont indiqué que cette augmentation n'aurait pas d'impact négatif en termes d'emploi et de croissance économique, mais un impact positif sur la lutte contre les inégalités et la pauvreté au travail.

Si la Confédération générale des travailleurs portugais (CGTP) a demandé un salaire minimum de 600 euros, l'Union générale des travailleurs (UGT) était prête à accepter 580 euros, tout en soulignant que certaines conditions permettaient une augmentation de 585 euros. Les quatre confédérations d'employeurs représentées au CPCS ne se sont pas opposées à la proposition du gouvernement mais pour parvenir à un accord, elles ont exigé des conditions spécifiques et notamment un engagement du gouvernement de ne pas introduire de changements dans la législation du travail, l'introduction de modifications de l'impôt sur les sociétés afin d'éliminer le versement anticipé spécial (*Pagamento Especial por Conta*), la réduction de leur contribution au Fonds d'indemnisation des travailleurs et une augmentation du soutien financier à la formation professionnelle. Le gouvernement a rejeté ces demandes et les confédérations d'employeurs ont refusé de signer l'accord. Pourtant, le 21 décembre 2017, le Conseil des ministres a approuvé l'augmentation du salaire minimum passant à 580 euros pour 2018, et celle-ci a été mise en œuvre le 1^{er} janvier 2018 par le décret-loi n° 156/2017 du 28 décembre.

II - AMENDEMENTS DU CODE DU TRAVAIL PORTUGAIS

La loi n° 73/2017 du 16 août visait à renforcer la lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral à travers plusieurs nouvelles dispositions, et notamment, (I) la protection de la victime et de ses témoins contre les mesures disciplinaires lors de la plainte déposée contre l'employeur et/ou son agent, (II) l'obligation pour l'employeur d'appliquer un code de conduite, (III) le devoir de l'employeur d'engager une procédure disciplinaire et (IV) la modification du régime applicable à l'extinction du contrat de travail. Le nouveau régime interdit expressément toute forme de harcèlement sexuel et de harcèlement moral - article 29, n° 1 du Code du travail. Cet amendement pourrait venir en renfort d'un important message pédagogique: la tolérance zéro vis-à-vis du harcèlement sexuel et moral. Le droit au paiement de dommages-intérêts en cas de harcèlement sexuel ou moral est

déterminé de manière incontestable dans l'article 29, n° 4, du Code du travail. Auparavant, le droit au paiement de dommages-intérêts en cas de comportement discriminatoire était expressément applicable - article 28 *ex VI* ancien article 29, n° 3 du Code du travail. Cette modification pourrait également être considérée comme un amendement pédagogique.

Le législateur a empêché l'application de sanctions disciplinaires contre les victimes ou les témoins désignés par celles-ci, à moins qu'ils n'aient agi de façon volontairement malveillante, en tenant compte des circonstances mentionnées dans les procédures déclenchées en matière de harcèlement sexuel ou moral, jusqu'à leur jugement définitif (*res judicata*), nonobstant le droit à une procédure contradictoire - article 29, n° 6, du Code du travail. Cette règle doit être interprétée avec précaution. Premièrement, elle exclut toutes les plaintes non justifiées. Deuxièmement, cette protection doit couvrir toute mesure disciplinaire formellement fondée sur des motifs différents, mais matériellement liée à des plaintes pour cause de harcèlement sexuel ou moral - article 381, al. a, du Code du travail. Troisièmement, elle doit permettre les enquêtes précédentes et l'interruption du délai de prescription - article 352 du Code du travail¹.

En ce qui concerne les entreprises employant au moins sept salariés, l'employeur est tenu d'adopter un code de bonne conduite - article 127, n° 1, al. k du Code du travail. Le législateur ne suit pas la définition juridique précédente des microentreprises, petites, moyennes ou grandes entreprises (article 100 du Code du travail) sans raison évidente ; par conséquent, des questions de constitutionnalité pourraient surgir sur la base du principe d'égalité.

L'employeur devient responsable de l'indemnisation des dommages liés à des maladies professionnelles résultant de pratiques de harcèlement sexuel ou moral - article 283, n° 8 du Code du travail. La Sécurité sociale versera l'indemnisation, sans préjudice de ses propres droits contre la personne responsable du dommage, article 283, n° 9 du Code du travail.

Tout licenciement ou sanction disciplinaire sera présumé abusif s'il se produit dans le délai de un an après la plainte ou tout autre type d'exercice de droits liés au harcèlement sexuel/moral - article 331, n° 2, al. b du Code du travail. Cette disposition ne s'applique pas en cas de plaintes infondées ou vindicatives². Le nouveau régime établit explicitement comme motif légitime de résiliation du contrat de travail les pratiques de harcèlement sexuel ou moral dénoncées à l'inspection du travail - article 394, n° 2, al. f du Code du travail. Cependant, la situation de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral permettait déjà au salarié de résilier le contrat de travail avec juste raison et lui donnait droit à une indemnisation. L'inspection du travail publie sur son site internet (i) son adresse électronique pour recevoir les plaintes de harcèlement sexuel ou moral sur le lieu de travail et (II) des informations sur l'identification des pratiques de harcèlement sexuel ou moral - article 4, n° 1 de la loi n° 73/2017.

Un autre amendement du Tribunal du travail portugais a été apporté par la loi n° 14/2018, du 19 mars, concernant le transfert d'entreprise. Cette loi est très importante car elle établit expressément, dans le nouvel article 286-A, un droit d'opposition du travailleur dans le cas du transfert d'une entreprise. Ce droit a suscité de nombreux débats

1 Cf. D. Carvalho Martins, "Assédio moral e conflito laboral: areias movediças", *II Congresso Europeu de Direito do Trabalho*, Almedina, 2018, p. 176-177.

2 *Ibid.*, p. 180.

au Portugal au fil des années car le but de la législation est de protéger les travailleurs et de transférer automatiquement leurs contrats dans les mêmes conditions qu'auparavant en cas d'engagement. Cependant, se posait aussi la question de savoir si le travailleur pouvait avoir le droit de s'opposer au transfert de son contrat, les opinions divergeant sur ce point. Néanmoins, avec cet amendement, ce droit a été consacré dans un sens très large même si, à notre avis, ce n'est pas exprimé d'une façon très claire³.

III - PROPOSITION D'AMENDEMENTS DU CODE DU TRAVAIL

Le 23 mars 2018, le gouvernement a publié une proposition visant à réduire la précarité de l'emploi en présentant une proposition visant à combattre la précarité et la segmentation du travail et à promouvoir la négociation collective - *Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva*⁴. Les réformes proposées visent à introduire plusieurs restrictions légales aux pratiques d'emploi précaires. Les mesures phares comprennent une réduction de la durée maximale des contrats à durée déterminée (de trois à deux ans) et une nouvelle cotisation de Sécurité sociale pour les employeurs qui dépendent de manière excessive de tels contrats. Il est également prévu de réduire le nombre de renouvellement de contrats temporaires et de simplifier, entre autres, les procédures de passation des contrats de travail. Ce document a ensuite été discuté avec les partenaires sociaux au CPCS qui sont parvenus à un accord le 24 mai 2018, sans toutefois la plus grande confédération des travailleurs, la CGTP qui ne l'a pas signé⁵. Il est important de rappeler qu'au Portugal, il existe une longue tradition de dialogue social et que de nombreux sujets sont abordés en préalable au sein du Comité permanent de la concertation sociale. Les tâches principales de ce comité permanent sont de favoriser le dialogue et la concertation sociale pour conclure des accords et donner un avis sur les politiques de restructuration ou de développement socio-économique, ainsi que leur mise en œuvre, d'apporter des solutions pour le bon fonctionnement de l'économie en tenant compte de son impact sur le domaine social et celui du travail, d'évaluer régulièrement l'évolution de la situation sociale et économique du pays, d'évaluer les projets législatifs concernant les questions sociales et du travail, notamment le droit du travail et les politiques de l'emploi, la formation professionnelle, la protection sociale, l'administration fiscale et publique qui font partie des sujets à discuter, y compris les politiques actives du marché du travail. Selon l'article 56, n° 2, a) de la Constitution portugaise et l'article 470 du PLC, tous les projets de loi relatifs à l'emploi et aux relations professionnelles doivent être présentés aux partenaires sociaux et discutés avec eux. La violation de cet article rend l'acte inconstitutionnel et donc non applicable. Dans cet accord, plusieurs mesures ont été prises pour lutter contre la précarité du marché du travail au Portugal et pour annuler certaines des mesures prises lors du programme de sauvetage de mai 2011 à mai 2014 qui devaient assurer le respect de plusieurs obligations prévues dans le protocole d'entente.

3 Voir L. Amado, "Transmissão da empresa e contrato de trabalho: algumas notas sobre o regime jurídico do direito de oposição", *Revista de Legislação e Jurisprudência*, n.° 4010, 2018, pp. 290- 300.

4 Ce document disponible (en portugais)

<https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=8a67999d-c92c-43f9-8963-5a1935d533d5>

5 Cet accord disponible (en portugais)

<http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/5b2/7e5/2f6/5b27e52f6b180834433182.pdf>

Dans cet accord, il a été décidé d'apporter plusieurs modifications au Code du travail et notamment de réduire la durée maximale des contrats à durée déterminée de trois à deux ans, y compris les renouvellements, et d'établir que la durée totale y compris les renouvellements ne peut dépasser celle de la période initiale du contrat, d'éliminer du Code du travail la règle qui permet l'emploi du contrat à durée déterminée pour employer les jeunes à la recherche d'un premier emploi et les chômeurs de longue durée, ne laissant cette possibilité que pour les chômeurs de très longue durée, soit depuis plus de deux ans. Cependant, la période d'essai dans ces cas a été augmentée pour passer à 180 jours (alors qu'elle est actuellement de 90 jours), et on a introduit un maximum de six renouvellements du contrat de travail temporaire, actuellement inexistant dans la loi, ainsi que plusieurs autres changements. Cet accord a abouti à une proposition de loi 136 / XIII présentée par le gouvernement le 4 juin 2018 et qui est actuellement en cours de discussion au Parlement.

IV - PROMOTION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Dans cet accord, de même que dans le projet de loi, le gouvernement a proposé plusieurs changements visant à stimuler la négociation collective au Portugal ; tous ces changements font suite à des réformes récentes pour faire face à la crise de la négociation collective.

Selon les chiffres présentés en 2017, seulement 820 000 travailleurs étaient protégés par des conventions collectives, contre 1,9 million en 2008, et il n'y en avait que 289 000 de plus en juin de cette année⁶. L'Accord stipule que l'un des principaux objectifs est de renforcer le dialogue social à tous les niveaux et, en particulier, la concertation sociale en tant qu'instance privilégiée du dialogue tripartite pour promouvoir un marché du travail durable et négocié et promouvoir des changements dans les relations professionnelles.

Les modifications proposées dans le Code du travail pour aider à rétablir la couverture aux niveaux d'avant la crise comprennent des changements dans les *comptes du temps de travail* (*banco de horas*) pour mettre fin à la possibilité d'établir de tels comptes du temps de travail par accord individuel. Ils ne peuvent être réglementés que par le biais de conventions collectives ou d'accords de groupe à conclure en passant par la consultation des travailleurs. Avec cette nouvelle possibilité de *comptes du temps de travail*, les heures de travail normales peuvent être augmentées d'un maximum de deux heures par jour avec une limite de 50 heures par semaine et 150 heures par an si, après consultation par vote secret des travailleurs concernés, et avec toutes les garanties de contrôle du vote par les structures de représentation collective des travailleurs, il est approuvé par au moins 65 % des travailleurs. Cette modalité des *comptes du temps de travail* est valable pour une période maximale de quatre ans. Toutefois, si un tiers des travailleurs concernés demande à être consulté de nouveau après deux ans de la période établie et que, par référendum, ce compte de temps de travail n'est pas approuvé, il cesse d'être appliqué. Il y a également de nouvelles mesures visant à empêcher les conventions collectives d'expirer inutilement. Cependant, comme nous l'avons déjà souligné, ces mesures sont comprises dans une proposition encore en cours de discussion au Parlement.

6 Ces informations sont disponibles

<https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2018/02/IRCT-publicados.-2017.pdf>
<https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2018/07/IRCT-pub.-2018.06.pdf>



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

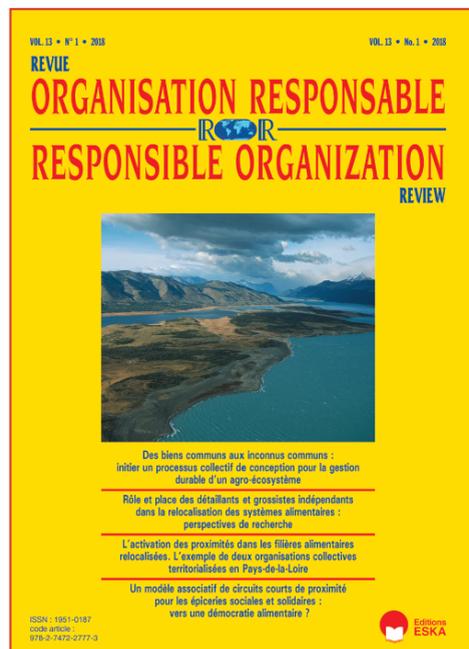
Secrétariat de rédaction
Sylvia Cheminel

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 Paturel & 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, 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



Dépôt légal : Octobre 2018

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

