

REVUE

2019/3

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 de l'« *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

LES MIGRATIONS INTERNATIONALES DE TRAVAIL

COORDINATION PAR ISABELLE DAUGAREILH ET JEAN-MARIE SERVAIS

- p. 6** MIGRATIONS INTERNATIONALES ET DROIT SOCIAL
JEAN-MICHEL SERVAIS
- p. 12** PROTÉGER LES DROITS DES TRAVAILLEURS MIGRANTS : UN DÉFI POUR LE DROIT DU TRAVAIL ?
KÜBRA DOGAN YENISEY
- p. 26** LE TRAITEMENT DE L'IMMIGRATION ÉCONOMIQUE PAR L'UNION EUROPÉENNE
FERRAN CAMAS RODA
- p. 40** LE DROIT MAROCAIN DANS LA TOURMENTE DU NOUVEL ORDRE MIGRATOIRE INTERNATIONAL
RACHID FILALI MEKNASSI
- p. 72** LES CYBERMIGRANTS, UN CONCEPT JURIDIQUE 4.0
AMALIA DE LA RIVA
- p. 80** LA POLITIQUE D'IMMIGRATION DU TRAVAIL AUX ÉTATS-UNIS
RISA L. LIEBERWITZ
- p. 94** MIGRATIONS INTERNATIONALES ET TRAVAIL EN CÔTE D'IVOIRE
NANGA SILUÉ
- p. 108** L'IMMIGRATION CLANDESTINE ET L'EMPLOI DES MIGRANTS EN ALGÉRIE
ZINA YACOUB
- p. 124** LES TRAVAILLEURS MIGRANTS TEMPORAIRES EN AUSTRALIE
JOANNA HOWE
- p. 136** DROIT ET POLITIQUE D'IMMIGRATION AU JAPON : DE LA PETITE À LA GRANDE PORTE ?
CHIZUKO HAYKAWA

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

p. 150 **TUNISIE** - NOURI MZID, Université de Béjaïa

AMÉRIQUES

- p. 156 **BRÉSIL** - ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES et GABRIELLA DE ASSIS WANDERLEY, Université de Fortaleza
- p. 160 **CHILI** - SERGIO GAMONAL C., Université Adolfo Ibáñez, Faculté de droit
- p. 164 **ÉTATS-UNIS** - RISA L. LIEBERWITZ, Cornell University - School of Industrial and Labor Relations
- p. 168 **MEXIQUE** - GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Université Autonome d'État de Morelos
- p. 172 **PÉROU** - MARIA KATIA GARCIA, Université pontificale catholique du Pérou
- p. 176 **URUGUAY** - HUGO BARRETTO GHIONE, Université de la République

ASIE - OCÉANIE

- p. 180 **AUSTRALIE** - DOMINIQUE ALLEN, Université de Monash
- p. 184 **JAPON** - MASAHIKO IWAMURA, Président de la Commission Centrale des Relations de Travail

EUROPE

- p. 188 **ALLEMAGNE** - ACHIM SEIGERT, Université Friedrich Schiller De léna
- p. 192 **AUTRICHE** - GÜNTHER LÖSCHNIGG et ANTONIA CSUK, Université Karl-Franzens de Graz
- p. 196 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** - ANNA ALEKSANDROVA, Université d'État de Penza
- p. 200 **FRANCE** - CLÉMENT CAILLETEAU, Université de Bordeaux
- p. 206 **ITALIE** - SYLVAIN NADALET, Université de Vérone
- p. 210 **PAYS-BAS** - SUSANNE BURRI, Université d'Utrecht
- p. 214 **PORTUGAL** - TERESA COELHO MOREIRA, Université de Minho
- p. 216 **RÉPUBLIQUE TCHÈQUE** - VERA STANGOVA, Université Charles à Prague
- p. 220 **RÉPUBLIQUE TCHÈQUE** - MARTIN ŠTEFKO, Université Charles à Prague
- p. 224 **RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - FILIP BOJIC, Université de Belgrade
- p. 228 **ROYAUME-UNI** - PASCALE LORBER, Université de Leicester



ACTUALITÉS JURIDIQUES
INTERNATIONALES



VERA STANGOVA

UNIVERSITÉ CHARLES À PRAGUE, FACULTÉ DE DROIT

LA CONCILIATION DES VIES FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE

La conciliation vie familiale / professionnelle est au centre de l'intérêt des spécialistes du droit du travail et de la sécurité sociale, mais aussi des politiciens et surtout des salariés qui élèvent des enfants. Si les mesures prises concernent tous les salariés, c'est en pratique davantage le cas des femmes dont la participation à l'éducation des enfants est toujours plus importante que celle des hommes¹.

Concilier la vie professionnelle et familiale présente de nombreuses difficultés, notamment pour les parents d'enfants en âge préscolaire. Pour résoudre cette situation souvent complexe, des solutions peuvent être offertes grâce aux formes d'emploi flexible ou atypique. À cet égard, le marché du travail en République tchèque accuse toujours un retard par rapport aux pays d'Europe occidentale.

Concernant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, il existe un lien étroit entre le droit du travail et le droit de la sécurité sociale. Le Code du travail réglemente les obstacles qui peuvent survenir dans la vie du salarié (congé maternité, congé parental, etc.) et qui n'entraînent pas d'indemnisation du salaire perdu. En revanche, il revient au droit de la sécurité sociale d'assurer la sécurité matérielle du salarié lorsque surviennent ces événements empêchant de travailler².

Quelles sont les formes les plus connues d'emploi flexible ? Une des formes à laquelle les femmes recourent souvent est le travail à temps réduit, bien qu'il ne soit pas réglementé par le droit du travail. Il s'agit d'un travail d'une durée plus courte que la durée légale hebdomadaire du travail (40 heures par semaine en vertu du § 79 alinéa 1 du Code du travail). Selon la disposition du § 241 alinéa 2 du même Code, les salariées enceintes, les travailleurs - hommes ou femmes - s'occupant d'un enfant de moins de 15 ans, et les autres travailleurs y mentionnés bénéficient d'un droit à la réduction de la durée de travail ou à tout autre aménagement convenable de la durée légale du travail hebdomadaire. Ce droit peut être accordé suite à leur demande préalable.

1 V. ŠTANGOVÁ, « Work-Life Balance in the Czech Republic », in J. Pichrt, K. Koldinská (dir.), *Labour Law and Social Protection in a Globalized World, Changing Realities in Selected Areas of Law and Policy*, Prague, Wolters Kluwer, 2018, p. 323.

2 V. ŠTANGOVÁ, « The Relationship between Social Security Law and Labour Law », *The Lawyer Quarterly*, Prague, 2017, p. 255.

I - HOME OFFICE, HOME WORKING

Actuellement, le *Home working* n'est pas réglementé par le Code du travail. Les dispositions du § 317 précisent seulement que le travail peut aussi être exécuté en dehors des locaux de l'employeur. En pratique, cette modalité d'exécution du travail suscite de grandes attentes, pour les employeurs comme pour les travailleurs. Cette forme de travail peut être très avantageuse pour les travailleurs, mais elle peut également présenter certains risques. Selon les situations individuelles, il convient de prendre en considération les circonstances dans lesquelles il est possible de permettre au travailleur d'exécuter son travail à domicile avec la possibilité d'un aménagement flexible du temps de travail, ou au contraire, celles dans lesquelles sa présence sur le lieu du travail est indispensable.

II - JOB SHARING (LE TRAVAIL PARTAGÉ)

Une meilleure conciliation des vies professionnelle et familiale des salariés pourrait être rendue possible grâce à une nouvelle disposition juridique : le *job sharing*. Cette disposition est prévue dans le projet de modification du Code du travail dont l'entrée en vigueur initialement prévue le 1^{er} juillet 2019 a été retardée. La mesure proposée doit permettre qu'au moins deux travailleurs puissent, à leur initiative et suite à une convention préalable avec leur employeur, aménager leur temps de travail en collaboration et selon leurs besoins personnels respectifs, ce qui aboutirait à la création d'un poste de travail considéré comme « partagé ». La conclusion d'une convention individuelle entre l'employeur et chacun des travailleurs concernés reste une condition *sine qua non* de ce dispositif. Cette convention doit prévoir les modalités de l'aménagement du temps de travail et déterminer les intervalles de temps durant lesquels les travailleurs pourront organiser leurs horaires de travail, de manière à ce que l'activité requise par l'employeur soit assurée en continu.

III - CONGÉ MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

Ces dernières années, il a été constaté - notamment par les médias tchèques - que les durées du congé maternité (28 semaines ou 37 en cas de naissance multiple) et du congé parental (jusqu'aux 3 ans de l'enfant) figurent parmi les principales difficultés des femmes lors de la reprise du travail, et constituent un frein majeur à leur carrière professionnelle. Il faut toutefois signaler qu'il n'est pas obligatoire pour la mère de prendre l'intégralité du congé de maternité, mais seulement de respecter un minimum de 14 semaines, dont au moins 6 semaines après l'accouchement (selon le Code du travail). Bénéficiaire du reste du congé maternité est donc un droit, non un devoir. Dans ce contexte, il convient de souligner que, dans l'esprit des non juristes, les notions de congé maternité et de congé parental sont souvent confondues. Ainsi, ne fait-on pas souvent la distinction entre l'indemnité accordée lors du congé maternité (prestation du régime d'assurance-maladie) et la prestation accordée lors du congé parental (allocation du système d'aide sociale de l'État). En outre, ces différents dispositifs sont étonnamment désignés par l'appellation « maternité ». Cette confusion terminologique crée dans la pratique de nombreuses difficultés.

En vertu du § 196 du Code du travail, l'employeur est obligé d'accorder, suite à la demande préalable, un congé parental au (à la) salarié(e) pour lui permettre de mieux soigner ses enfants. La mère peut bénéficier du congé parental dès la fin du congé de maternité, le père à partir de la naissance de l'enfant, et cela jusqu'aux trois ans de l'enfant. L'un des parents perçoit l'allocation parentale pour l'enfant le plus jeune dans la

famille, à hauteur de 220 000 couronnes tchèques (8 500 €) ou de 330 000 (12 750 €) en cas de naissance multiple. A compter du 1^{er} janvier 2020, cette allocation sera portée à respectivement 300 000 couronnes tchèques (11 600 €) et 450 000 couronnes tchèques (17 400 €). Par ailleurs, l'allocation parentale pourra être octroyée au maximum jusqu'aux 4 ans de l'enfant.

En outre, le parent peut percevoir l'allocation parentale même s'il exerce une activité rémunérée, et cela sans tenir compte du niveau de revenu. En revanche, il doit assurer des soins réguliers, personnels et quotidiens au plus jeune enfant de la famille pour prétendre à cette prestation. Si l'enfant fréquente la crèche, l'école maternelle ou un établissement d'accueil préscolaire pour les enfants de moins de 2 ans, la prestation ne sera octroyée que si la présence de l'enfant dans ces établissements ne dépasse pas une certaine durée (loi n° 117/1995). La présence des enfants âgés de plus de 2 ans dans les établissements préscolaires n'est pas prise en considération.

Dès lors, l'organisation de cours et formations, destinés à la requalification des demandeurs d'emploi ou des parents en congé parental, soutenue par le Comité consultatif pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, est d'une importance cruciale. Ces formations ont pour but de maintenir leur niveau de qualification et de faciliter ainsi leur retour sur le marché du travail. De même, il apparaît indispensable d'encourager les employeurs au maintien de liens et contacts avec leurs salariés en congé parental. Par ailleurs, le Comité pour la conciliation des vies personnelle, privée et familiale, qui opère dans le cadre de la Section pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes auprès du Bureau du Gouvernement de la République Tchèque, joue aussi un rôle important. Chargé d'analyser le contexte national dans le domaine de la conciliation des vies professionnelle et familiale, ce Comité propose des mesures adaptées.

IV - LES ÉTABLISSEMENTS POUR LES ENFANTS D'ÂGE PRÉSCOLAIRE

L'une des plus importantes barrières au retour des femmes au travail, au terme du congé maternité ou du congé parental, résulte de l'insuffisance des établissements préscolaires en termes de capacité et d'accessibilité. En effet, les capacités des établissements qui accueillent les enfants jusqu'à 3 ans ont considérablement diminué au début des années 90. À cette époque-là, il s'est répandu dans l'opinion que les soins apportés dans la famille étaient préférables pour les enfants en bas âge, notamment parce qu'il s'agit là d'une période où se forme le caractère de l'enfant et où les soins sont les plus exigeants. Pour cette raison, de nombreuses crèches et écoles maternelles ont été fermées. Cette tendance a perduré et au 31 décembre 2013, les crèches - en tant qu'établissements de santé publique - ont été soustraites de l'ordre juridique sans aucune compensation. Actuellement, il est de nouveau question de modifier la conception des soins apportés aux enfants jusqu'à l'âge de 3 ans. Certaines crèches subsistent encore et leur réintroduction généralisée est envisagée.

Au sein de l'Union européenne, une grande attention est portée aux questions relatives à la conciliation des vies professionnelle et familiale. On peut citer la Directive du Parlement européen et du Conseil de l'UE n° 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, qui abroge la Directive n° 2010/18 /UE du Conseil. A l'issue d'un délai de transposition triennal, il sera nécessaire d'adapter la législation nationale en fonction des modifications apportées par cette Directive : par exemple, l'insertion du travail à distance parmi les modalités de la

relation de travail pouvant être demandées par les travailleurs/salariés qui s'occupent d'un enfant de moins de 15 ans, les travailleuses enceintes ou les salariés ayant une personne à charge. Dans ces cas, l'employeur devra donner suite à leur demande, à moins que cela ne cause de graves difficultés opérationnelles (§ 241 alinéa 2 du Code du travail). En outre, le congé parental devra être épuisé avant les 8 ans de l'enfant. La Directive réglemente aussi le droit des pères à prendre un court congé d'au moins 10 jours ouvrables pour la naissance de l'enfant.

Enfin, un énième problème se présente avec la différence entre la rémunération des hommes et celle des femmes. Ces dernières années, cette différence salariale se portait à plus de 20 %. De ce fait, la République tchèque occupe l'une des dernières places dans l'Union européenne. La rémunération inférieure des femmes se reflète également dans le niveau de vie des familles et, plus tard, dans le niveau des pensions de vieillesse octroyées aux femmes.



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 - CNRS

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

E-mail : revue.comptrasec@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 les rubriques « **Jurisprudence Sociale Comparée** » et « **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 placées 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.

2019

74-3

ÉTÉ SUMMER

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

ARTICLES

Français

La construction discursive des rapports de force
dans les éditoriaux de *La Presse* : le cas
des médecins et des infirmières

MATHIEU DUFOUR ET AUDREY LAURIN-LAMOTHE

Conception et mise en œuvre d'une grille d'analyse
des pratiques de maintien en emploi des séniors.
Une comparaison France-Québec

SIHAM ABOUAISSA, CHRISTOPHE BARET ET MARTINE D'AMOURS

La contribution des institutions régionales
à la gestion des talents : regards sur la grappe
aérospatiale de Montréal

BLANDINE EMILIEN, CHRISTIAN LÉVESQUE, LUCIE MORISSETTE
ET SARA PEREZ-LAUZON

English

Endangered Resources: The Role of Organizational
Justice and Interpersonal Trust as Signals for
Workplace Corruption

JEAN-PIERRE NEVEU AND BENJAMIN KAKAVAND

Anglo-American Multinationals in Europe:
The Curious Case of Hudson's Bay Company
Taking over *Galeria Kaufhof*

RAOUL GEBERT

Union and Communist Party Influences
on the Environment in China

MAJID GHORBANI, MORLEY GUNDERSON AND BYRON Y. S. LEE

ENJEUX / ISSUES

Politiques du travail et de l'emploi / *Labour and
Employment Policies*

Accès à la justice des travailleurs de plateformes
numériques : Réponses contrastées des tribunaux
canadiens et américains

URWANA COIQUAUD ET ISABELLE MARTIN

Mandatory Dues Check-off Reviewed in Light of the
US Supreme Court's Decision in the *Janus* Case

GILLES TRUDEAU

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

INFORMATIONS, ABONNEMENTS :

ledroitouvrier.cgt.fr

OCTOBRE 2019
Nouvelle série n° 855 - 11 €

ISSN 0222-4194

Le DROIT OUVRIER

DROIT DU TRAVAIL - PRUD'HOMIE - SÉCURITÉ SOCIALE

Sommaire

DOCTRINE

Michèle Bonnechère : La fraternité et le droit

Vincent Bonnin : Les sciences de gestion à la rescousse du droit du travail ?

Laure Camaji : Financement des formations des demandeurs d'emploi : des contradictions de Pôle Emploi aux ambiguïtés de l'accompagnement des chômeurs - À propos du jugement du Tribunal administratif de Paris du 3 avril 2019

JURISPRUDENCE

Voir notamment

Travailleurs étrangers : de quel droit ? À propos des arrêts « Chibanis » de la SNCF

Cour de cassation (Ch. Soc.) 29 mai 2019 – Note Isabelle Meyrat (p. 661)

Les avis d'incompatibilité à la RATP et les licenciements express

Tribunal administratif de Paris (Section 3 – Ch. 2) 7 juin 2019 ; Cour d'appel de Paris (Pôle 6 – Ch. 2) 11 Avril 2019 – Note Thierry Renard (p. 666)

L'avènement d'un régime sui generis de la prime d'intéressement

Cour de cassation (Ch. Soc.) 6 mars 2019 – Note Timothée Kahn (p. 675)



REVUE JURIDIQUE DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

263, RUE DE PARIS, 93516 MONTREUIL CEDEX - www.cgt.fr

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

Celine BERRIER LUCAS, Professeure Assistant en RSE - ISG

Vivien BLANCHET, Chercheur associé - Emlyon

Frédérique DÉJEAN, Professeur des universités - Sciences de gestion - Université Paris Dauphine

Katia MARTIN CHENUT, Professeur - Droit - Paris 1 Panthéon Sorbonne

Elise PENALVA-ICHER, Maître de conférences - Sociologie - Université Paris Dauphine

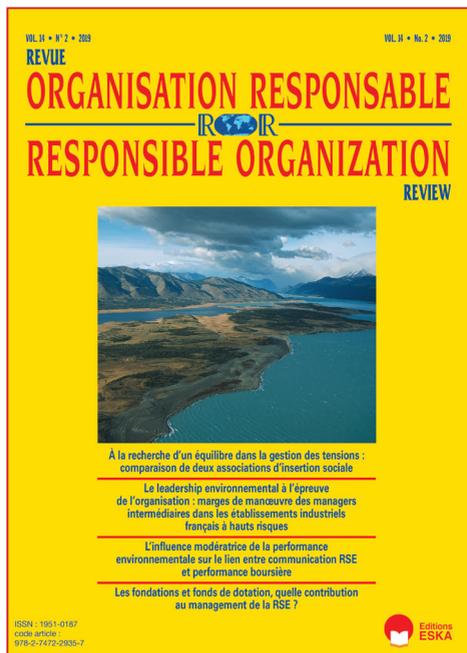
Nicolas POSTEL, Professeur des universités - Sciences économiques - Université de Lille

Secrétariat de rédaction

Elise PENALVA-ICHER

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.



Numéro 2 / 2019

- *Christine LAMBEY-CHECCHIN, Matthieu LARDEAU* : A la recherche d'un équilibre dans la gestion des tensions : comparaison de deux associations d'insertion sociale
- *Magalie MARAIS, Julie OLIVERO* : Le leadership environnemental à l'épreuve de l'organisation : Marges de manœuvre des managers intermédiaires dans les établissements industriels français à hauts risques
- *Ikram RADHOUANE, Mehdi NEKHILI, Haithem NAGATI, Gilles PACHÉ* : L'influence modératrice de la performance environnementale sur le lien entre communication RSE et performance boursière
- *Anna COURNAC* : Les fondations et fonds de dotation, quelle contribution au management de la RSE ?

TARIFS 2019

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

COMPTRASEC
UMR 5114

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

PAR AN

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANÇAIS)
1 NUMÉRO ÉLECTRONIQUE (ANGLAIS)

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 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 €
<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% UE & hors UE	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



REVUE

2019/3

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est publiée par le COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS de l'Université de Bordeaux depuis 1981. Elle est diffusée trois fois par an dans le but de contribuer au développement des analyses et des échanges sur le droit du travail et de la sécurité sociale à travers le monde. La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est membre de l'International Association of Labour Law Journals (IALLJ), réseau international d'échange d'idées et de publications en droit du travail et de la sécurité sociale.

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

COMPTRASEC - UMR CNRS 5114 - Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

E-mail : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

Téléphone : 33 (0)5 56 84 54 74 - Télécopie : 33 (0)5 56 84 85 12

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr>

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 avant publication.

NUMÉRO PRÉCÉDENT **2019/2**

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

L'UBÉRISATION DU TRAVAIL

COORDINATION PAR ISABELLE DAUGAREILH ET ALLISON FIORENTINO

AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

ISABELLE DAUGAREILH ET ALLISON FIORENTINO (INTRODUCTION),
VINCENZO BAVARO ET DONATO MARINO (ITALIE), ISABELLE DESBARATS
(FRANCE), ALLISON FIORENTINO (ÉTATS-UNIS), LISA RODGERS
(ROYAUME-UNI), JESUS CRUZ VILLALÓN (ESPAGNE), HANNEKE BENNAARS
ET GERRARD BOOT (PAYS-BAS), KURT PÄRLI (SUISSE), SIDNEI MACHADO
(BRÉSIL), URWANA COIQUAUD (CANADA), KITTY MALHERBE, KGOMOTSO
MOKOENA ET DARCY DU TOIT (AFRIQUE DU SUD).

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

ANNE MEIER ET KURT PÄRLI - COMMENTAIRE DES ARRÊTS DE LA COUR
DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE C-434/15 DU 20 DÉCEMBRE 2017
(ASOCIACION PROFESIONAL ELITE TAXI CONTRA UBER SYSTEMS SPAIN
SL) ET C-320/16 DU 10 AVRIL 2018 (UBER FRANCE SAS)

ACTUALITÉS

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
ORGANISATION DES NATIONS UNIES
UNION EUROPÉENNE

LITTÉRATURE DE DROIT SOCIAL COMPARÉ

APERÇU RÉTROSPECTIF DE 2017

LE DROIT DU TRAVAIL AU-DELÀ DES FRONTIÈRES NATIONALES :
PRINCIPAUX DÉBATS EN 2017

MARIAPAOLA AIMO, RUDOLF BUSCHMANN ET DANIELA IZZI

À PARAÎTRE

2019/4

STUDIES

THEMATIC CHAPTER

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

LA REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

3 numéros papier en français :

- I - Études
Actualités Juridiques Internationales
- II - Jurisprudence Sociale Comparée
Jurisprudence Sociale Internationale
Littérature de Droit Social Comparé
- III - Dossier thématique
Actualités Juridiques Internationales

et 1 numéro électronique en anglais :

- IV - Studies
Thematic Chapter
Comparative Labour Case Law
International Legal News
Comparative Labour Law Literature

REVUE

DE DROIT COMPARÉ

DU TRAVAIL

ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Pour plus d'informations :

[http://comptrasec.u-bordeaux.fr/
revue-de-droit-compare-du-travail-
et-de-la-securite-sociale](http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale)

Contact :

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale

université
de **BORDEAUX**



40 euros
ISSN 2117-4350