REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

COMPTRASEC - UMR 5114 - CNRS - UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

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 Journa (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)

SOMMAIRE 2018/1

ÉTUDES

p. 6 **Vanessa De Greef**
Les formes variées et évolutives de l'activation en Belgique

p. 18 **Mimi Zou**
Pour une refonte des programmes pour les travailleurs migrants temporaires

p. 32 **Susanne Burri**
Articuler vie professionnelle, familiale et privée aux Pays-Bas : quelle flexibilité pour les salariés ?

p. 46 **Bertin Millefort Quenum**
Les professions interdites du droit de grève au Bénin et en France

p. 58 **Silvia Borelli**
La législation européenne contre les discriminations et le devoir de diligence des EMN

p. 74 **Didier Takafo-Kenfack**
La mission de l'inspecteur du travail au Cameroun

p. 90 **Anna Aleksandrova**
Le droit social dans une société post-industrielle

p. 102 **Catherine Barnard**
Brexit et droits sociaux

SOMMAIRE 2018/1

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUE

p. 116 **Algérie** CHAKIB BOUKLI-HACENE, Université de Saïda

p. 120 **République du Congo** STANI ONDZE, Université Marien Ngouabi

AMÉRIQUE

p. 124 **Argentine** DIEGO MARCELO LEDESMA ITURBIDE, Université de Buenos Aires

p. 128 **Brésil** JULIANO BARRA, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

p. 132 **Brésil** ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES, Université de Fortaleza

p. 136 **Canada** GILLES TRUDEAU, Université de Montréal

ASIE - OCÉANIE

p. 140 **Australie** SHAE MCCRYSTAL, Université de Sydney

p. 144 **Japon** YUKI SEKINE, Université de Kobé

EUROPE

p. 148 **Autriche** GÜNTHER LÖSCHNIGG ET ANTONIA CSUK, Université Karl-Franzens de Graz

p. 152 **Bulgarie** ANNA FILCHEVA, Université de Plovdiv, "Paisii Hilendarski", Plovdiv

p. 156 **Fédération de Russie** ELENA SEREBRYAKOVA, Université d'Etat de technologie de Moscou N.E. Bauman

p. 160 **France** MARYSE BADEL, Université de Bordeaux

p. 164 **Italie** SYLVAIN NADALET, Université de Vérone

p. 168 **Irlande** MICHELLE O'SULLIVAN, Université de Limerick

p. 172 **Pays-Bas** NICOLA GUNDT, Université de Maastricht

p.176 **Pologne** MATEUSZ GAJDA, Université de Łódź

p. 180 **Roumanie** FELICIA ROSIORU, Université Babes-Bolyai de Cluj-Napoca

p. 182 **Royaume-Uni** JO CARBY-HALL, Université de Hull

p. 186 **Serbie** FILIP BOJIC, Université de Belgrade

p. 188 **Suède** JENNY JULÉN VOTINIUS, Université de Lund

p. 192 **Turquie** MELDA SUR, Université Dokuz-Eylül

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

p. 198 **Jean-Michel Belorgey** – Nikitas Aliprantis, *Les héritages cruciaux du XXe siècle aux sociétés d'aujourd'hui*

p. 203 **Andrea Allamprese** – Ewing K.D., Hendy J., Carolyn Jones, *A Manifesto for Labour Law: towards a comprehensive revision of workers' rights*

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

Roumanie

FELICIA ROSIORU
Université Babes-Bolyai de Cluj-Napoca

LA RÉFORME DU SYSTÈME DE SÉCURITÉ SOCIALE

Les changements législatifs les plus importants au cours du deuxième semestre 2017 concernent le système roumain de la sécurité sociale. À partir du 1er janvier 2018, les contributions sociales sont passées, à quelques exceptions près, entièrement à la charge du salarié. Celui-ci doit payer 10 % de son revenu pour le système d'assurance-maladie, 25 % pour le fonds des pensions et 10 % pour l'impôt sur le revenu. Avant 2018, l'employeur et le salarié partageait la charge des contributions sociales. En plus, pour le travail salarié, l'employeur est obligé de payer une contribution de 2,25 % du fonds mensuel des salaires. Les sommes payées sont divisées entre le fond de garantie des créances salariales (pour couvrir les salaires restant à payer en cas de la faillite de l'employeur) et le système d'assurance contre le chômage, les congés payés en cas de maladie ou maternité et le système d'assurance pour les maladies et les accidents professionnels. Les employeurs qui bénéficient du travail effectué dans des conditions spéciales ou dangereuses (entraînant des risques de travail, ainsi que l'exposition au bruit, à la chaleur, à des substances toxiques etc.) doivent payer une contribution mensuelle supplémentaire de 4 ou 8 %, en fonction des conditions du travail. L'obligation de verser cette contribution supplémentaire est fondée sur l'idée que celui qui bénéficie du travail effectué dans des conditions spéciales ou dangereuses doit en supporter la charge financière. Les raisons de cette réforme n'ont jamais été claires, l'idée principale était de faire sortir de l'ombre le travail non-déclaré, dès lors que les employeurs n'ont plus un intérêt fiscal à occulter l'existence ou la nature du contrat de travail.

Cette réforme a été accompagnée par l'augmentation du salaire minimum brut garanti à 1900 lei[1] à partir du 1er janvier 2018 et par une reforme salariale dans le secteur public. Les salaires ont été – en règle générale – augmentés de manière à couvrir la différence entre les cotisations dues avant le 1er janvier 2018 et à partir de cette date. La déclaration du Gouvernement roumain consistait à apporter une garantie du niveau du salaire reçu le 31 décembre 2017, qui ne devait pas baisser. Pourtant, de nombreux salariés ont vu leurs salaires diminuer et, pour certaines catégories professionnelles, mieux payées la diminution a été importante. Par contre, dans le secteur privé, les salariés n'ont eu aucune garantie contre la baisse de leurs salaires suite à la réforme du système de la sécurité sociale. Normalement, la solution raisonnable aurait dû être la négociation – individuelle et collective. En réalité, parce que la plupart des entreprises sont des petites et moyennes entreprises, souvent il n'existe ni de syndicat ni aucune forme de représentation collective des salariés. Selon la loi roumaine sur le dialogue social, pour former un syndicat il faut au moins 15 salariés travaillant pour un même employeur et les élections pour mettre en place des représentants des salariés sont organisées uniquement à partir de 21 salariés dans l'entreprise.

En plus, à partir du 1er janvier 2018, toutes les personnes physiques résidant en Roumanie sont assurées du système d'assurance-maladie et du fonds des pensions, et sont obligées de payer les contributions correspondantes (10 % et 25 %) pour tous les revenus mensuels tirés des activités professionnelles supérieurs au salaire minimum garanti (actuellement de 1900 lei). Auparavant, seule l'assurance-maladie était obligatoire pour les personnes ayant des revenus professionnels, indépendamment du type d'activité (salariée ou indépendante). Les personnes ayant le statut d'indépendant avaient le droit

1 Ce qui équivaut environ à 415 euros.

de conclure des contrats pour bénéficier des pensions, des indemnités de chômage ou d'arrêts de travail indemnisés en cas de maladie, de maternité ou pour soigner un enfant malade, âgé de moins de 7 ans. Certaines catégories de personnes sont exemptées de l'obligation de contribuer au système d'assurance-maladie : les mineurs ; les jeunes âgés de moins de 26 ans, s'ils sont élèves, étudiants ou apprentis et n'ont pas de revenus professionnels ; les jeunes âgés de moins de 26 ans provenant du système de protection des enfants ; les personnes persécutées durant le régime communiste pour des raisons politiques ; les personnes handicapées[2] ; l'époux, l'épouse et les parents d'un(e) assuré(e) ; les femmes enceintes ; les bénéficiaires du revenu minimum garanti ; les détenus et ceux qui sont en détention provisoire ; les citoyens roumains victimes du trafic de personnes ; le personnel des cultes reconnus par la loi etc. La réforme du système de la sécurité sociale a été accompagnée de la réforme des lois régissant les différentes prestations sociales (loi n° 95/2006 sur l'assurance –maladie, la loi n° 263/2010 sur le système unitaire des pensions, loi n° 76/2002 sur le système d'assurance-chômage, loi n° 346/2002 relative aux assurances en cas de maladies professionnelles et accidents du travail).

Les mesures législatives adoptées ont conduit à supprimer le financement des systèmes d'assurance par des autorités ou institution publiques en cas de maladie, maternité, congé parental ou de chômage de l'assuré. À partir du 1er janvier 2018, les bénéficiaires de l'indemnité maladie, maternité, congé parental ou de l'indemnité chômage restent des assurés du système public de la sécurité sociale, mais la contribution correspondante (10 % pour les assurances maladie et 25 % pour le fond des pensions) est déduite de l'indemnité perçue. Auparavant, les bénéficiaires des indemnités susmentionnées préservaient leur qualité d'assurés du système de sécurité sociale, mais la contribution correspondante était assumée par l'autorité en charge d'administrer la prestation sociale octroyée (par exemple, la Caisse d'assurance-maladie). En plus, la loi contenait une disposition discriminatoire vis-à-vis des salariés à temps partiel. Ils étaient obligés de payer des taxes et des cotisations sociales mensuelles correspondant au salaire minimum garanti[3], indépendamment du nombre d'heures de travail effectuées par jour ou par semaine. Suite à la réforme du 8 février 2018[4], les cotisations des travailleurs à temps partiel sont calculées sur le salaire minimum garanti, mais sont dues par l'employeur. Ceci tend, d'une part, à privilégier les salariés à temps partiel par rapport aux autres salariés qui supportent entièrement la charge de leurs assurances sociales. D'autre part, ce changement législatif a provoqué le licenciement massif de salariés à temps partiel en raison du coût pour l'employeur et est à l'origine de la fermeture de nombreux petits restaurants ainsi qu'à la cessation d'autres activités connaissant un fort taux de travail à temps partiel.

La réforme du système de la sécurité sociale a été très contestée parce qu'elle a été mal expliquée, presque non-motivée et elle a abouti, dans certains cas, à la diminution des droits sociaux de certaines catégories professionnelles. En plus, la réforme n'a été assortie d'aucune garantie pour les salariés du secteur privé contre la baisse de leur salaire. Les politiques menées par le Gouvernement roumain sont assez fluctuantes ; la réforme de la sécurité sociale comprend elle-même un certain degré d'imprévisibilité.

---

2 Les personnes handicapées ne sont exemptées de l'obligation de contribuer au système d'assurance-maladie que pour certains revenus (les allocations octroyées par les autorités publiques), mais elles doivent contribuer au système d'assurance-maladie pour les revenus professionnels.

3 Les impôts et les cotisations sociales mensuelles représentent 45 % du salaire mensuel (soit par rapport au salaire minimum garanti, 855 lei ; ce qui équivaut à environ 185 euros).

4 Ordonnance d'urgence du Gouvernement n° 3/2018.

ISSN 0222-4194

AVRIL 2018
Nouvelle série n° 837 - 11 €

Le DROIT OUVRIER

DROIT DU TRAVAIL - PRUD'HOMIE - SÉCURITÉ SOCIALE

Sommaire

DOCTRINE

Hervé Guichaoua : Le certificat de détachement frauduleux devient-il un obstacle à la lutte contre le travail dissimulé et le dumping social du fait des entreprises étrangères ? (acte 2)

à propos des ordonnances *Macron*

Isabelle Meyrat : Droit du travail et droits des travailleurs : le grand désarmement.

JURISPRUDENCE

Voir notamment

Transformation du Bureau de conciliation et d'orientation en Bureau de jugement restreint : étude des premières décisions
Conseil de prud'hommes de Bobigny (BJ restreint) 13 juillet 2017 ; Conseil de prud'hommes de Nîmes (BJ restreint) 23 février 2017 ; Conseil de prud'hommes de Longjumeau (départage) 27 octobre 2017 – Note Fabienne Le Souder (p. 218)

Caractérisation de la discrimination en cas de facteurs multiples et détermination du préjudice retraite spécifique des femmes à travers le cas de la première femme contrôleuse de la SNCF
Cour d'appel d'Aix-en-Provence 20 octobre 2017 - Note Emmanuelle Boussard-Verrecchia (p. 222)

Reconnaissance du co-emploi après l'arrêt *Molex* : plus difficile mais pas impossible
Cour d'appel de Douai (Ch. Soc.) 29 Septembre 2017 - Note Paul Beausillon (p. 234)

CHRONIQUES JURISPRUDENTIELLES

Droit social international et européen sous la responsabilité de Alexandre Charbonneau, Konstantina Chatzilaou, Valérie Lacoste-Mary, Emmanuelle Lafuma, Jérôme Porta.

REVUE JURIDIQUE DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

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

REVUE
DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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 **1er février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1er juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1er février** (pour le premier numéro) et avant le **1er 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 lanque 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 es 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.

IALLJ CALL FOR PAPERS ~ 2018 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 **2018 Marco Biagi Award**. The award is named in honor of the late Marco Biagi, a distinguished labour lawyer, victim of terrorism because of his commitment to civil rights, and one of the founders of the Association. The Call is addressed to doctoral students, advanced professional students, and academic researchers in the early stage of their careers (that is, with no more than three years of post-doctoral or teaching experience).

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

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

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

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

5. The author or authors of the paper chosen as the winner of the award will be invited to present the work at the Association's 2018 meeting, to be announced on the website of the Association. Efforts are being undertaken to provide an honarium 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 31rd, 2018. Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at Frank.Hendrickx@kuleuven.be.

Prior Recipients of the Marco Biagi Award

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

2015 **Uladzislau Belavusau** (Vrije Universiteit Amsterdam, Pays-Bas), « A Penalty Card for Homophobia from EU Labor Law: Comment on Asociaţia 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 ».

2018 73-1 HIVER WINTER

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RI/IR

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

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

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

SYMPOSIUM

Pour une approche renouvelée de la gestion des ressources humaines (GRH)

A Renewed Approach to Human Resource Management (HRM)

ÉDITEURS INVITÉS / GUEST EDITORS : YVES HALLÉE, LAURENT TASKIN ET / AND STEVE VINCENT

ARTICLES

Vers la fin de la gestion des carrières? La GRH face au rôle croissant des intermédiaires du marché du travail

FRANÇOIS PICHAULT, NADÈGE LORQUET ET JEAN-FRANÇOIS ORIANNE

Beyond "Hero-based" Management: Revisiting HRM Practices for Managing Collective Expertise

OLGA LELEBINA AND SÉBASTIEN GAND

La dynamique de construction d'une GRH sociétale dans une PME française du secteur de l'économie sociale et solidaire

LUDIVINE ADLA ET VIRGINIE GALLEGO-ROQUELAURE

HORS-THÈME / OTHER ISSUES

How Can the Organizing Work Involved in the Joint Regulation of Lean Projects Promote an Enabling Organization and Occupational Health?

SÉBASTIEN BRUÈRE, MARIE BELLEMARE AND SANDRINE CAROLY

L'effet du mentorat sur la réussite de carrière : quelles différences entre hommes et femmes ?

EMNA GARA BACH OUERDIAN, ADNANE MALEK ET NAJWA DALI

Expedited Arbitration: A Study of Outcomes and Duration

SHANNON R. WEBB AND TERRY H. WAGAR

Prévenir les risques psychosociaux : une étude des perceptions et des pratiques des employeurs

RAFAËL WEISSBRODT, MARC ARIAL, MAGGIE GRAF, TAREK BEN JEMIA, CHRISTINE VILLARET D'ANNA ET DAVID GIAUQUE

RI/IR EN LIGNE

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

www.erudit.org/revue/ri

Pour abonnement institutionnel, contacter Érudit.

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

www.riir.ulaval.ca

RI/IR ONLINE

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

www.erudit.org/revue/ri

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

Visit our website for Notes to contributors or to subscribe:

www.riir.ulaval.ca

RELATIONS INDUSTRIELLES
INDUSTRIAL RELATIONS

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

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468
COURRIEL / E-MAIL :
relat.ind@rlt.ulaval.ca

www.riir.ulaval.ca

BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

TARIFS 2019

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

PAR AN

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

COMPTRASEC
UMR CNRS 5114

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

Nom/Name/Nombre .....

Adresse/Address/Direcció .....

Code postal/Zip Code/Codigo postal ..... **Ville**/City/Ciudad .....

Pays/Country/Pais .....

✆ ..... / ..... @ .....

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	**Revue Papier** / Print Journal / Revista Impressa (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 Impressa	**40 €**
	Revue électronique/E-Journal/Revista Electrónica	**70 €**
	Article/ Journal article/Artículo	**6 €**
Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envio incluidos		
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 : Mai 2018

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

IMPRIM'VERT®