

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 BOURGAULT 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



FELICIA ROSIORU

UNIVERSITÉ BABES-BOLYAI DE CLUJ-NAPOCA

## L'ADOPTION DE LA LOI SUR LE TÉLÉTRAVAIL

Le changement législatif le plus notable concernant les relations de travail en Roumanie vise l'adoption de la loi sur le télétravail<sup>1</sup>, après plus de neuf mois de débat public. Avant l'adoption de cette loi, dans l'effort de modernisation du marché du travail, le Programme de Gouvernement 2017-2020 approuvé par le Parlement roumain avait prévu le télétravail comme modalité de flexibilisation des rapports de travail. Auparavant, le télétravail était considéré comme une forme de travail à domicile, réglementé par l'art. 108 - 110 du Code du travail, mais ses dispositions dans ce domaine s'accordaient mal avec la définition du lieu du travail, telle que contenue dans la loi n° 319 du 2006 sur la santé et la sécurité au travail. En plus, la réglementation lapidaire contenue dans le Code du travail s'est avérée inadéquate par rapport aux spécificités du télétravail, le télétravailleur salarié était insuffisamment protégé et, dans ce contexte, la loi n° 81/2018 a été adoptée. La protection minimale instaurée par la loi dans ce domaine peut être complétée par des dispositions plus favorables contenues dans les conventions collectives, le contrat du travail ou le règlement intérieur.

La loi n° 81/2018 contient les définitions du télétravail et du « télésalarié » et s'applique, donc, uniquement aux rapports de travail salarié. Le télétravail est défini comme la forme d'organisation du travail par laquelle le salarié remplit de façon régulière et volontaire les tâches spécifiques à son emploi ou à sa profession dans un lieu autre que le lieu de travail organisé par l'employeur, au moins un jour par mois, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le travail, qui peut aussi bien être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière. La définition légale roumaine tient compte de l'approche large adoptée par les partenaires sociaux<sup>2</sup> dans l'accord-cadre européen sur le télétravail, afin de couvrir différentes formes de télétravail régulier.

Cette forme d'organisation du travail se fonde sur la volonté des parties et doit être expressément prévue dans le contrat de travail. S'il n'a pas été convenu dès le début, le recours au télétravail entraîne la modification du contrat de travail par écrit pour permettre au salarié de télétravailler, sous peine d'amende, pour l'employeur, de 5000 lei<sup>3</sup>. Le refus du salarié ne peut constituer un motif de modification unilatérale du contrat de travail par son employeur, ni une faute disciplinaire. L'employeur ne peut pas être contraint non plus d'accepter le télétravail et son refus ne peut pas être censuré, sauf en cas d'abus de droit.

1 Loi n° 81/201 sur la réglementation du télétravail publiée dans le *Moniteur Officiel* n° 296 du 2 avril 2018.

2 Il s'agit de la Confédération européenne des syndicats (CES), l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe/Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UNICE/UEAPME) et le Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP).

3 Ce qui équivaut environ à 1 100 euros.

La loi consacre, donc, en ligne avec l'accord-cadre européen sur le télétravail, le caractère volontaire de cette forme d'organisation du travail.

En ce que concerne la régularité du télétravail, il suffit que le télétravailleur salarié réalise son travail en utilisant les technologies de l'information hors les locaux de l'employeur un seul jour par mois pour bénéficier de la protection octroyée par la loi n° 81/2018. Cette protection étendue a été adoptée afin d'assurer à tout télétravailleur salarié le droit de gérer l'organisation de son temps de travail, ainsi que la protection de sa vie privée, mais elle peut poser des problèmes pour les employeurs, car la protection légale s'applique en fait même dans le cas du télétravail occasionnel<sup>4</sup>.

La loi se propose de combler plusieurs lacunes de la réglementation antérieure, notamment d'assurer une meilleure information du télétravailleur salarié et d'établir avec précision le temps de travail, pour permettre au télétravailleur salarié de délimiter sa vie personnelle de la vie professionnelle. L'avantage du télétravail consiste, parmi d'autres, dans le droit du télétravailleur salarié de gérer l'organisation de son temps de travail ; pourtant, selon la loi n° 81/2018, les parties doivent mettre en place un horaire de travail. Le temps de travail est établi par l'accord des parties, conformément au contrat du travail, au règlement intérieur et / ou à la convention collective applicable et aux dispositions légales. La mise en place d'horaire de travail sert à l'inspection du travail pour vérifier si le télétravail n'est pas utilisé par l'employeur pour dépasser la durée maximale du travail. Sur demande de l'employeur et avec l'accord écrit du salarié, le télétravailleur peut effectuer des heures supplémentaires, rémunérées en tant que telles<sup>5</sup>.

Dans le cas où l'employeur recourt au télétravail, il a une obligation d'information étendue du salarié : le contrat de travail doit contenir des informations supplémentaires relatives à la période et/ou les jours où le salarié travaille dans le lieu de travail organisé par l'employeur, ainsi qu'au ou qu'aux lieux d'activité de télétravail agréés par les parties ; le programme dans lequel l'employeur a le droit de vérifier l'activité du télétravailleur salarié et la manière concrète d'effectuer le contrôle.

Le contrat de travail doit aussi prévoir la manière de mettre en évidence les heures travaillées par le télétravailleur salarié ; les responsabilités des parties, compte tenu du lieu de télétravail, y compris les responsabilités dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail ; l'obligation de l'employeur d'assurer le transport des matériels utilisés par le salarié dans son activité, selon le cas ; l'obligation pour l'employeur d'informer le télétravailleur salarié sur les dispositions légales, de la convention collective applicable et/ou du règlement intérieur concernant la protection des données à caractère personnel utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles, ainsi que de l'obligation du télétravailleur salarié de respecter ces dispositions ; les mesures prises par l'employeur pour s'assurer que le télétravailleur salarié n'est pas isolé du reste des employés et qu'il / elle peut prendre des dispositions pour qu'ils rencontrent régulièrement des collègues ; les conditions dans lesquelles l'employeur supporte les coûts du télétravail. En règle générale, l'employeur doit fournir, installer et entretenir les équipements nécessaires au

4 Le télétravail doit être expressément prévu dans le contrat de travail, sous peine d'amende, pour l'employeur, de 10 000 lei (ce qui équivaut environ à 2 200 euros).

5 Selon le Code du travail roumain, ces heures supplémentaires peuvent être converties en repos compensateur de remplacement payé d'une durée équivalente. Si la conversion n'est pas possible, la majoration prévue par le Code du travail ne peut être inférieure à 75 %.

télétravail, mais le télétravailleur peut utiliser son propre équipement. L'employeur est tenu responsable, selon le Code du travail, de remplacer les équipements endommagés sans faute du travailleur, ainsi que de payer les coûts liés à la perte ou à l'endommagement des données utilisées par le télétravailleur

L'acte normatif prévoit des obligations renforcées de l'employeur dans le domaine de la santé et de la sécurité du télétravailleur salarié et, en règle générale, vise à assurer à celui-ci la même protection globale qu'aux travailleurs qui exercent leurs activités dans les locaux de l'entreprise. En plus, la loi se propose d'assurer la conciliation les besoins de flexibilité et sécurité communs aux employeurs et aux télétravailleurs salariés.

En matière de sécurité et de santé au travail, l'employeur a quelques obligations spécifiques, notamment de fournir les moyens de technologie de l'information et de la communication et/ou l'équipement de travail sûr, nécessaire à l'accomplissement des tâches professionnelles, à moins que les parties n'en conviennent autrement ; d'installer, inspecter et entretenir l'équipement de travail requis, sauf accord contraire des parties ; de veiller à ce que les télétravailleurs salariés reçoivent une formation adéquate en matière de sécurité et de santé au travail, notamment sous la forme d'informations et d'instructions de travail spécifiques au lieu de télétravail et à l'utilisation des écrans de visualisation. A son tour, le télétravailleur qui remplit les tâches spécifiques à son emploi en utilisant les technologies de l'information et de la communication doit respecter les dispositions légales et les instructions de l'employeur afin de ne pas s'exposer, ni d'autres personnes, à des risques d'accident ou de maladie professionnelle. En particulier, le télétravailleur a l'obligation d'informer l'employeur sur les équipements de travail utilisés et les conditions du lieu de télétravail, de lui permettre d'accéder autant que possible à la mise en œuvre des mesures de sécurité et de santé au travail conformément aux clauses du contrat de travail ou pour mener des enquêtes sur les accidents de travail ; de ne pas modifier les conditions de sécurité et de santé sur le lieu de télétravail ; de n'utiliser que des équipements de travail ne présentant aucun danger pour sa santé et sa sécurité.

Le télétravailleur salarié a l'obligation de respecter les règles et restrictions spécifiques établies par l'employeur en ce qui concerne les réseaux Internet utilisés ou l'utilisation des équipements fournis par l'employeur. L'employeur a l'obligation, selon la législation nationale, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles et d'informer le télétravailleur salarié de toute restriction liée à l'usage des équipements.

Afin de vérifier l'application correcte des dispositions applicables en matière de santé et de sécurité et des rapports de travail, la loi prévoit le droit de l'employeur et/ou des autorités compétentes d'accès au lieu du télétravail. Les représentants du syndicat, ainsi que les représentants élus des travailleurs ont aussi un droit d'accès au lieu du télétravail afin de vérifier les conditions de travail du télétravailleur salarié, dans les limites des conventions collectives applicables, du contrat de travail ou du règlement intérieur, selon le cas. Si le télétravailleur travaille à domicile, le droit d'accès est soumis à une notification préalable et à son accord.

Même si la loi ne le prévoit pas expressément, conformément au principe d'égalité de traitement gouvernant les rapports de travail entre le télétravailleur salarié et son employeur, le télétravailleur a le même droit d'accès à la formation et aux possibilités de carrière que des travailleurs comparables qui travaillent dans les locaux de l'employeur ; il est soumis aux mêmes politiques d'évaluation que ces autres travailleurs, en tenant compte

de la même charge de travail et des critères de résultats du télétravailleur équivalents à ceux de travailleurs comparables dans les locaux de l'employeur. Le principe d'égalité s'applique aussi dans le domaine des droits collectifs des télétravailleurs, qui sont les mêmes que ceux des travailleurs dans les locaux de l'entreprise. Le télétravail ne doit pas constituer un obstacle à la communication avec les représentants des travailleurs. Selon la loi n° 81/2018, le télétravailleur salarié bénéficie de tous les droits prévus par la loi, le règlement intérieur et les conventions collectives pour les travailleurs comparables dans les locaux de l'employeur. Les conventions collectives, le règlement intérieur ou le contrat de travail peuvent prévoir des droits spécifiques aux télétravailleurs, compte tenu des conditions spécifiques du télétravail.



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

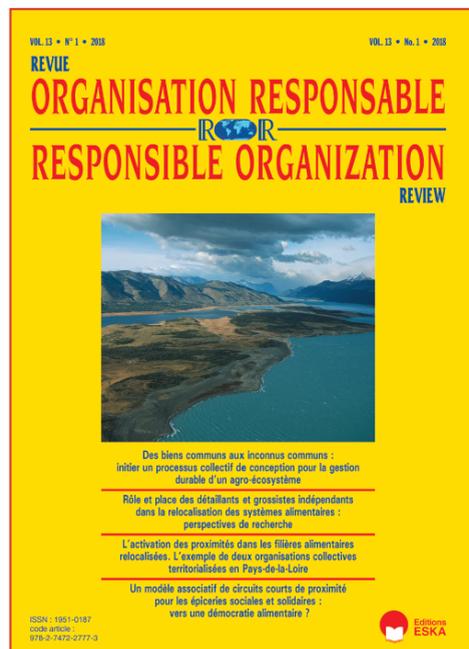
**Secrétariat de rédaction**  
Sylvia Cheminel

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

### 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



Dépôt légal : Octobre 2018

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

