

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



PASCALE LORBER

UNIVERSITÉ DE LEICESTER

LE « BON » EMPLOI : LA RÉPONSE À L'ABUS DE FLEXIBILITÉ

En décembre 2018, le gouvernement de Teresa May publiait son plan d'action de réformes du droit du travail pour répondre aux évolutions du marché du travail (*Good Work Plan*)¹. Ce programme intitulé « Le Bon Emploi » a vocation à mettre en œuvre les résultats d'une étude menée en 2017 (Rapport Taylor - *Taylor Review*) à la demande du gouvernement, afin d'établir un bilan sur l'évolution du marché du travail et du droit applicable².

L'objectif du gouvernement vise principalement à moderniser le droit face à la croissance des nouvelles formes de travail et à limiter l'insécurité des travailleurs qui s'engagent dans ces relations contractuelles atypiques, à l'instar des contrats « Zéro heure » (*zero hour contracts*) ou du travail pour les plateformes (Uber, Deliveroo, etc.). L'idée est que tout travailleur puisse accéder à un travail décent ou un « bon emploi » (*good work*). Si le gouvernement continue à prôner la flexibilité comme un instrument nécessaire à la croissance économique et avantageux pour les travailleurs, il reconnaît néanmoins qu'une minorité d'employeurs exploitent cette flexibilité au détriment de l'individu qui en supporte tous les risques. Le travailleur ne retire pas le moindre avantage de cette flexibilité, alors que l'employeur n'a pour sa part aucune obligation. L'expression utilisée pour décrire ce phénomène est la « flexibilité à sens unique » (*one-sided flexibility*). Un certain nombre de propositions étaient donc incluses dans le *Good Work Plan*³.

Suite au Rapport Taylor et pour réaliser la promesse électorale de Teresa May visant à ce que les intérêts de tous soient protégés par le droit du travail, le gouvernement avait également demandé à une agence non-gouvernementale responsable du salaire minimum (*Low Pay Commission-LPC*) d'enquêter sur les diverses possibilités d'amendements législatifs. Le but était de limiter cette flexibilité à sens unique et de garantir un certain revenu aux travailleurs atypiques. Les conclusions de la LPC, elles-aussi publiées en décembre 2018, confirment l'existence de ce phénomène au détriment des travailleurs. Elle formule également un certain nombre de recommandations.

En juillet 2019, une consultation a été lancée afin de demander aux parties intéressées leurs points de vue sur ces propositions. L'exercice s'achèvera en octobre 2019. Le présent article s'intéresse aux conclusions de la LPC et aux propositions retenues par le gouvernement pour lancer cette consultation.

I - LES CONCLUSIONS DE LA *LOW PAY COMMISSION* (LPC)

La LPC est un organisme indépendant du gouvernement qui le conseille sur le salaire minimum. Il a été créé en 1997, à la suite de la promesse du gouvernement travailliste d'établir un salaire minimum statutaire. Chaque année, la LPC suggère une augmentation

1 Voir J. Carby-Hall, « Justice au travail - Lutte à armes égales », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n° 2019-1, p. 234.

2 P. Lorber, « Taylor Review », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n° 2017-3.

3 Voir J. Carby-Hall, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n° 2019-1, *op.cit.*

du salaire minimum. En plus de cette fonction, cet organisme conduit un programme de recherches, de consultations avec les entreprises et les salariés, et de sondages, notamment dans les secteurs où les salaires sont les plus bas⁴. La LPC est composée de représentants d'employeurs et de salariés, ainsi que d'universitaires.

Le Rapport Taylor avait spécifiquement requis que la LPC enquête sur la possibilité d'établir un salaire minimum plus élevé pour les catégories de travailleurs dont les heures ne sont pas garanties par le contrat de travail (comme les *zero hour contracts*). Cette requête devait permettre de garantir une certaine sécurité pour ces travailleurs, tant au niveau de leur temps de travail qu'au niveau de leur salaire. Le gouvernement a suivi cette recommandation et demandé à la *Low Pay Commission* de rédiger un rapport sur l'étendue et la nature de la flexibilité à sens unique **(1)**; d'évaluer l'impact de l'introduction d'un salaire minimum plus élevé pour les heures de travail non garanties **(2)**; d'envisager des solutions alternatives **(3)**⁵.

1. En ce qui concerne la flexibilité à sens unique, la Commission apporte la preuve que certains employeurs abusent du travail flexible dans la mesure où les arrangements contractuels donnent lieu à des horaires de travail imprévisibles ou non garantis, à une insécurité salariale et une réticence des travailleurs à affirmer leurs droits⁶. Ainsi, 1,7 millions de travailleurs expriment leur anxiété de voir leurs horaires de travail modifiés inopinément⁷.

2. Au vue de l'étendue du phénomène et des conséquences pour les individus concernés, la Commission a ensuite retenu la proposition du Rapport Taylor relative aux avantages d'un salaire minimum plus élevé pour les heures non garanties (proposition cataloguée de « prime »). Cependant, les représentants des employeurs et salariés se sont montrés récalcitrants à cette idée. Pour les employeurs, le coût de cette mesure et la difficulté à policer constituent des obstacles. De leur côté, les salariés soulèvent les risques de légitimer la précarisation⁸. La LPC exprime donc un doute quant à la viabilité de cette mesure⁹.

3. La Commission a alors proposé certaines mesures alternatives qui visent à contrecarrer les effets négatifs de la flexibilité, en donnant aux travailleurs une plus grande transparence et davantage de sécurité quant à leur temps de travail, leur salaire et leurs droits. En premier lieu, la LPC recommande la création d'un droit à passer à un contrat qui reflète les heures normales travaillées. Dans ce cas, la loi pourrait prévoir que les heures normales soient calculées sur une période de référence (par exemple douze semaines), que ce droit soit accessible après un laps de temps déterminé d'emploi (par exemple six mois¹⁰) et elle préciserait également dans quelles conditions un employeur est autorisé à ne pas appliquer ce droit. Une deuxième proposition vise à instaurer le droit à une notification raisonnable d'emploi du temps. En d'autres termes, le travailleur doit savoir à l'avance quels seront ses horaires de travail et tout changement de planning doit lui être

4 Voir <https://www.gov.uk/government/organisations/low-pay-commission/about>

5 Low Pay Commission Report, *A Response to Government on 'One-Sided Flexibility'*, 2018, p. 7: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/765193/LPC_Response_to_the_Government_on_one-sided_flexibility.pdf

6 Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *Good Work Plan - Consultation on measures to address one-sided flexibility*, Juillet 2019, p. 9.

7 *Ibid.*

8 Low Pay Commission Report, *A Response to Government on 'One-Sided Flexibility'*, *op. cit.*, p. 4.

9 Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *Good Work Plan - Consultation on measures to address one-sided flexibility*, *op. cit.*, p. 10.

10 Low Pay Commission Report, *A Response to Government on 'One-Sided Flexibility'*, *op. cit.*, p. 43.

notifié dans un délai raisonnable. Troisièmement, la LPC recommande le paiement d'une compensation à tout travailleur dont la plage horaire de travail est annulée ou réduite sans notification raisonnable. Ce serait par exemple le cas d'une personne sous contrat Zéro heure, travaillant habituellement le samedi de 12h à 20h, informée la veille par l'entreprise que sa présence n'est pas requise le lendemain. Enfin, une mesure d'information est suggérée. La LPC considère en effet qu'une plus grande clarté sur les obligations et droits des parties concernées aiderait à réduire la flexibilité à sens unique. Elle recommande donc que tout travailleur reçoive une déclaration écrite, l'informant notamment de la possibilité de requérir un contrat où les heures de travail sont stipulées ou encore de son droit à compensation lorsque les heures prévues sont annulées dans un temps déraisonnable.

II - LA RÉPONSE DU GOUVERNEMENT ET L'EXERCICE DE LA CONSULTATION

Le gouvernement prend note de ces recommandations. Les première et dernière mesures envisagées par la LPC ont d'ores et déjà fait l'objet de changements législatifs **(A)**, alors que les deuxième et troisième propositions font l'objet de la consultation lancée en juillet 2019 **(B)**.

A - LES MESURES « EN MARCHÉ »

La recommandation d'introduire un droit à passer à un contrat reflétant les heures normales de travail figurait déjà dans le *Good Work Plan* de décembre 2018. Aussi, le gouvernement indique que, suite au travail de la LPC, il va légiférer en ce sens et tenir compte des détails suggérés par la Commission, en particulier s'agissant des circonstances dans lesquelles un employeur peut justifier de ne pas offrir un tel contrat. Le contentieux relatif à ce droit sera jugé par les Prud'hommes (*employment tribunals*). Le gouvernement s'engage donc à permettre aux travailleurs atypiques d'obtenir un contrat qui leur offre plus de sécurité, et d'éviter la reconduction *ad vitam aeternam* de leurs contrats Zéro heure.

S'agissant de l'accès aux informations sur les engagements contractuels, le gouvernement a déjà légiféré dans ce domaine et les nouvelles mesures seront applicables à partir d'avril 2020. Le droit à une déclaration écrite (*written statement*) de ses conditions de travail est un droit dont tout salarié bénéficie déjà¹¹. Sans pour autant constituer un contrat de travail, ce document doit contenir un certain nombre d'informations recensées par la loi (horaires de travail, montant et date de versement du salaire, etc.) et doit être transmis dans les deux mois à tout salarié embauché pour 1 mois ou plus. Toutefois, ce droit ne bénéficiait jusqu'alors qu'aux personnes « salariées », excluant ainsi les travailleurs et notamment ceux engagés dans des relations de travail atypiques. En outre, le document ne devait pas être communiqué au début de la relation contractuelle, ce qui pouvait laisser dans le doute le salarié quant à ses obligations et droits.

Le gouvernement a donc déjà répondu à certaines des recommandations incluses dans le Rapport Taylor. En 2018, il a légiféré pour que tout salarié puisse recevoir sa déclaration écrite à partir du 1^{er} jour de travail, quelle que soit la durée de son emploi (1 mois ou moins)¹². Par conséquent, le salarié n'aura désormais plus à attendre sa déclaration écrite. De plus, de nouvelles informations devront être incluses dans ce document, notamment la

11 Employment Rights Act, 1996, section 1.

12 The Employment Rights (Employment Particulars and Paid Annual Leave), Regulations 2018.

durée du travail (jours et heures)¹³. Enfin, une ordonnance supplémentaire ouvre ce droit à la catégorie des travailleurs (en plus des salariés) à partir d'avril 2020¹⁴.

B - LES MESURES SOUMISES À CONSULTATION

Par le biais de cette consultation publique lancée en juillet dernier, le gouvernement demande que les parties intéressées s'expriment sur la viabilité et les détails des deux propositions faites par la LPC pour améliorer la sécurité des travailleurs atypiques.

En premier lieu, la notification raisonnable de l'emploi du temps est considérée comme une mesure nécessaire pour éviter que certains travailleurs soient avertis de leurs temps de travail à quelques jours - voire quelques heures - du début de leur prise de poste. En effet, un tel manque d'information génère inévitablement des difficultés d'organisation entre vie professionnelle et familiale, ou de planification du revenu attendu. Le gouvernement note cependant qu'une notification raisonnable n'empêcherait pas un travailleur d'accepter des heures de travail supplémentaires, par exemple pour remplacer un collègue malade. Le refus de ces heures additionnelles ne saurait toutefois constituer un dommage pour le travailleur.

Le document de consultation pose donc un certain nombre de questions aux parties intéressées: comment définir une « notification raisonnable »? La loi doit-elle donner une définition ou devrait-il y avoir un minimum requis pour cette période? Cette notification raisonnable doit-elle être différente selon les secteurs d'activité? Doit-elle être accessible à partir du premier jour de l'emploi ou après une période déterminée? Quels types de sanctions doivent être envisagés pour l'employeur qui ne donne pas la notification?

En second lieu, la LPC recommande une compensation pour les travailleurs dont les heures de travail sont annulées dans un laps de temps jugé déraisonnable, ou sont raccourcies (de 8 à 4 heures par exemple). Le gouvernement reconnaît le caractère arbitraire de cette pratique et envisage des mesures législatives qui obligerait l'employeur à dédommager le travailleur dont la tâche serait annulée à courte échéance. Il cherche donc des compléments d'informations par l'intermédiaire d'un questionnaire portant sur le caractère raisonnable ou non de la période précédant l'annulation d'une plage horaire de travail (combien de jours par exemple), ainsi que sur le niveau adéquat de la compensation (dissuasif - mais supportable - pour l'employeur). La LPC préconise plusieurs options, telles que le versement du salaire normalement payé si le travailleur avait effectué ses heures, ou du salaire minimum multiplié par le nombre d'heures perdues¹⁵.

La période de consultation se clôture en octobre 2019. Lancé avant la démission de Teresa May survenue cet été, cet exercice constituait l'une des étapes du programme de réformes qu'elle avait engagé avec le Rapport Taylor. Suite à son départ, il n'est pas certain que les recommandations de la LPC et les résultats de la consultation conduisent à des changements législatifs. Le nouveau Premier Ministre, Boris Johnson, n'a pas encore déclaré ses intentions quant aux réformes du droit du travail. Alors qu'à ce jour, le résultat du Brexit est encore moins certain qu'il ne l'était il y a quelques mois, les efforts initiés pour remédier aux évolutions du monde du travail risquent au final de ne pas aboutir.

13 Explanatory memorandum to the Employment Rights (*employment particulars and paid annual leave*), 2018.

14 The Employment Rights (*Miscellaneous Amendments*), Regulations 2019.

15 Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *Good Work Plan - Consultation on measures to address one-sided flexibility*, op. cit., p. 16.



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

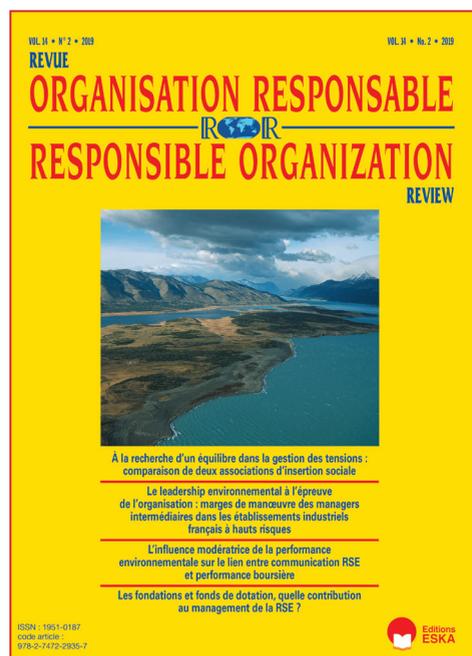
Nicolas POSTEL, Professeur des universités - Sciences économiques - Université de Lille

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 LAMBÉY-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 CONTRE 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