

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 Béjaïa
- 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, Comptasec, 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



PASCALE LORBER

UNIVERSITÉ DE LEICESTER

## LES TRAVAILLEURS EN MARGE DU DROIT DU TRAVAIL

L'été a été riche en développements tant sur le plan jurisprudentiel que sur le plan politique (toujours dans le cadre du Brexit). Cette contribution se concentrera sur une décision importante de la *Supreme Court* (niveau supérieur de l'ordre juridictionnel) pour les travailleurs à la marge du droit du travail.

Le statut des personnes travaillant pour une entreprise est une source de contentieux permanente, et encore plus récemment, suite aux changements du monde du travail et notamment la croissance exponentielle des plateformes<sup>1</sup>. Les personnes travaillant sur demande, comme pour Uber, ou les *freelancers*, en dehors du secteur de la *Gig Economy* sont souvent dans l'ombre quand il s'agit de savoir s'ils ont accès à la protection du droit du travail en fonction de la qualification qui leur est attribuée, salariés, travailleurs ou indépendants (la matrice en droit anglais).

Les tests appliqués par les juges pour déterminer ce statut sont complexes, ouverts à interprétation, résultat de définitions statutaires imprécises du salarié ou du travailleur. Ces tests sont également influencés par le droit des contrats. L'interprétation jurisprudentielle des clauses contractuelles ne tient compte que de façon limitée de la particularité et des réalités du monde du travail<sup>2</sup>. Les conséquences pour les travailleurs concernés sont significatives puisqu'un jugement les privant du statut de salarié ou de travailleur les empêche d'accéder aux droits attachés à ces catégories juridiques (licenciement sans cause réelle et sérieuse par exemple ou droit aux congés payés).

La *Supreme Court* a récemment rendu des décisions qui peuvent être considérées comme des signes positifs pour ces personnes employées sous des contrats les cataloguant de travailleurs indépendants. En 2012 déjà, l'affaire *Autoclenz*<sup>3</sup> avait vu des laveurs de voiture requalifiés comme travailleurs plutôt qu'indépendants suite à une argumentation qui privilégiait la réalité des relations contractuelles plutôt que le texte des clauses écrites *stricto sensu*. Un élément déterminant de cette réalité était la subordination. Les juges s'étaient donc montrés prêts à ignorer ce qui était considéré comme un contrat « simulé » en profession libérale (*sham contract*).

Une autre affaire récente, *Pimlico Plumbers Ltd v Smith*<sup>4</sup>, a, à nouveau, mis à jour le genre de pratiques utilisées par certains employeurs pour éviter la protection du droit du travail. Mr Smith était plombier pour la compagnie Pimlico. Pour des raisons médicales, il avait demandé une réduction du nombre de ses jours de travail, mais le refus de ce changement a aussi conduit à la fin de son contrat. La compagnie considérait Mr Smith

1 Voir cette rubrique dans cette Revue de 2017, à propos de la Taylor Review.

2 P. Leighton and M. Wynn, «Classifying employment relationships - More Sliding Doors or a Better Regulatory Framework », *ILJ*, 2011, n° 40, p. 5.

3 *Autoclenz v Belcher* [2011] UKSC 41.

4 [2018] UKSC 29.

comme un travailleur indépendant. Cette qualification a été contestée devant toutes les juridictions : de l'équivalent des prud'hommes à la *Supreme Court* en passant par deux Cours d'appel. Devant toutes ces instances, le contrat a été requalifié de contrat de travail.

Les juges anglais devaient se prononcer sur le statut du plombier pour savoir s'il pouvait arguer d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, de déductions irrégulières de son salaire, d'un manquement aux obligations concernant les congés payés et d'une discrimination sur la base d'un handicap. Le premier droit n'est accessible qu'aux salariés, alors que les autres ne nécessitent que le statut de travailleur ou d'être « en emploi » pour ce qui est de la législation sur la discrimination. Devant la *Supreme Court*, seule la question relative au statut de travailleur et de celui d'être « en emploi » était débattue car la notion de salarié avait été rejetée dans les décisions précédentes. Il est important de préciser que cette distinction entre salarié et travailleur est importante puisque toute la panoplie des droits n'est accessible qu'au salarié alors que le travailleur dispose d'un éventail plus réduit de protection (notamment accès au salaire minimum, à la réglementation sur les horaires de travail et les congés payés, ainsi que la protection contre la discrimination).

Le test appliqué pour le statut de travailleur consiste à démontrer deux éléments : premièrement, le travail doit être accompli personnellement par le travailleur et deuxièmement, le travailleur doit prouver que la personne pour qui il travaille n'est pas son client ou un consommateur<sup>5</sup>. La jurisprudence a principalement eu des difficultés si le contrat contient une clause de substitution qui permet au travailleur de trouver un remplaçant puisque l'élément de performance personnelle est manquant<sup>6</sup>.

Dans un premier temps, la *Supreme Court* a analysé la clause de substitution présente dans le contrat. Elle a noté que cette clause était conditionnée par certains paramètres imposés par Pimlico. En effet, Mr Smith ne pouvait envoyer pour une mission qu'un autre plombier « employé » comme lui, par Pimlico. Les juges ont donc considéré que la condition apportée à cette clause ne donnait pas la liberté nécessaire à Mr Smith et consistait à rendre la situation équivalente à un changement de poste ou de mission entre collègues.

Dans un deuxième temps, la Cour a dû considérer la relation entre Mr Smith et Pimlico. Elle a établi d'abord que bien que Mr Smith ait eu différentes missions successives de plomberie, il n'existait qu'un contrat « global » ou « parapluie » (*umbrella contract*) entre les parties. La compagnie insistait ensuite sur le fait que, pendant six ans, le plombier avait soumis une déclaration d'impôt sous le régime d'entrepreneur plutôt que celui de salarié un indice signalant une relation plus commerciale. La *Supreme Court* a cependant rappelé aux parties qu'un seul facteur ne peut être déterminant de la relation. L'ensemble des documents contractuels ainsi que la réalité devait être considéré. Les juges ont donc catalogué les signes caractéristiques d'une relation de travail et ceux relevant d'une relation de client ou de consommateurs. A la première se rattachaient l'obligation de porter un uniforme de la compagnie, de respecter toutes les règles administratives et financières,

5 ERA 1996 s 230(3): a worker is «an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under)–(a) a contract of employment, or (b) any other contract, whether express or implied and (if it is express) whether oral or in writing, whereby the individual undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual».

6 Voir par exemple, *Byrne Bros (Formwork) Limited v Baird* [2002] IRLR 96 (EAT), *Redrow Homes (Yorkshire) Ltd v Wright* [2004]EWCA Civ 469, *James v Redcats (Brands) Ltd* [2007] ICR 1006.

une terminologie du contrat plus apparentée à celle d'un contrat de travail, utilisant des termes de « salaires » ou licenciement. Finalement, le contrat contenait également des clauses de non-concurrence rigoureuses. Dans la seconde relation (de consommateur ou de client), les indices révélateurs incluaient l'absence de contrôle exercé par Pimlico sur le travail du plombier, le fait que le contrat autorisait Mr Smith à refuser le travail offert ou à travailler pour d'autres entreprises. Au vu de ces facteurs, la *Supreme Court* a décidé que la première instance avait correctement conclu qu'une relation de travail existait et que Mr Smith était un travailleur.

Cette décision a été reçue très positivement par les syndicats<sup>7</sup>. En effet, elle démontre une volonté inhabituelle, des juges d'aller au-delà du langage du contrat lorsque ces constructions contractuelles sont élaborées, semble-t-il pour échapper au droit du travail. L'insertion de clauses de substitution en particulier s'est avérée un outil utile pour manquer à la première condition nécessaire à la définition du travailleur<sup>8</sup>. Cette jurisprudence pourrait donc influencer d'autres litiges dans lesquels ces clauses ont, jusqu'à présent, été fatales à certains personnels dans le cadre de l'économie digitale. Par exemple, les cyclistes livreurs de Deliveroo se sont vus refuser l'accès à la négociation collective, seulement accessible aux travailleurs, principalement parce qu'une clause de substitution se trouvait dans leur contrat<sup>9</sup>.

Cet optimisme doit être cependant modéré. L'analyse du jugement révèle qu'une place importante est toujours consacrée à l'analyse contractuelle. Le fait que le contrat ait été rédigé de façon maladroite ou contienne des clauses imprécises (avec des références aux « salaires » ou aux licenciements) a clairement joué un rôle dans la décision finale de la Cour. Il n'est pas impensable que les employeurs se tournent vers leurs avocats pour requérir une rédaction des contrats contenant une terminologie apte à satisfaire le test de relations commerciales (par exemple remplacer le terme de « salaire » par celui de « honoraire »).

Afin d'éviter que la charge d'établir le statut d'un travailleur ne pèse sur l'individu et ne soit considérée au cas par cas, les syndicats ainsi que la doctrine<sup>10</sup> ont fait des propositions pour rendre le système plus transparent et équitable. Une simplification de la nomenclature est proposée : substituer à la triade, salarié, travailleur et entrepreneur, le binôme travailleur et entrepreneur serait préférable. La première catégorie aurait droit à l'éventail de tous les droits sans distinction, la deuxième aurait seulement certains droits. De plus, la charge de la preuve serait inversée : une présomption de statut de travailleur serait appliquée et l'entité employant devrait démontrer que le statut n'est pas celui de travailleur.

7 <https://www.bbc.co.uk/news/business-44465639>

8 M. Ford, Pimlico Plumbers : Cutting the Gordian Knot of Substitution Clauses ? UK Labour Law blog <https://uklabourlawblog.com/2018/07/20/pimlico-plumbers-cutting-the-gordian-knot-of-substitution-clauses-michael-ford-qc/>

9 M. Vincente, « Les coursiers Deliveroo face au droit anglais », *Revue Droit du Travail*, 2018, p. 515.

10 Institute of Employment Rights, *A Manifesto for Labour Law*, 2016.

En parallèle, le gouvernement a consulté sur le statut des personnes au travail durant le printemps 2018<sup>11</sup>. Le document indique que la distinction entre salarié, travailleur et entrepreneur sera conservée mais les définitions sont à revoir. Les propositions incluent la codification des tests jurisprudentiels et la revue des tests applicables pour le statut de salarié et de travailleur.

La direction prise par le gouvernement ne semble donc pas aller dans le sens proposé par les syndicats ou une partie de la doctrine. Une codification d'une jurisprudence complexe n'aurait pas les mêmes avantages que la simplification du régime et l'insertion d'une présomption favorable à l'individu. Dans l'attente du résultat final de ces consultations, il reste à regretter que la charge de prouver son statut continue de peser sur l'individu même si la jurisprudence est devenue plus clémente envers les travailleurs se trouvant à la marge du droit du travail.

---

11 Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *Employment Status Consultation* (February 2018) [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/679853/FINAL\\_-\\_Employment\\_Status\\_consultation\\_-\\_FOR\\_UPLOADING\\_and\\_PRINTING.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/679853/FINAL_-_Employment_Status_consultation_-_FOR_UPLOADING_and_PRINTING.pdf)



Les manuscrits soumis pour publication dans la **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1<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

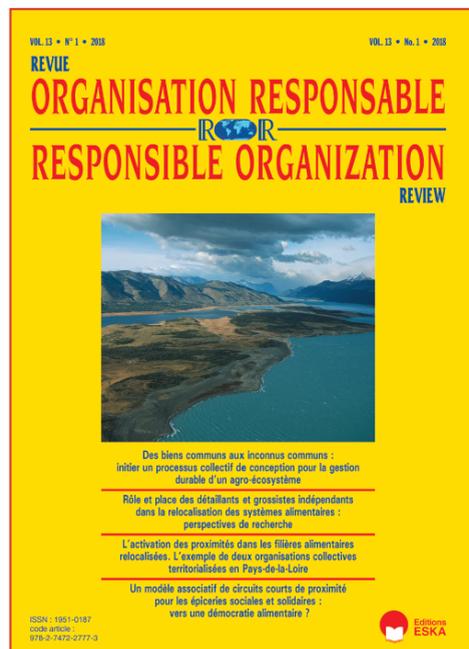
**Secrétariat de rédaction**  
Sylvia Cheminel

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 Patrel & Aurélie Carimentrand* : Un modèle associatif de circuits courts de proximité pour les épiceries sociales et solidaires : vers une démocratie alimentaire ?



## TARIFS 2019

REVUE DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

PAR AN

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

COMPTRASEC  
UMR 5114

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

Nom/Name/Nombre .....

Adresse/Address/Direcció .....

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

Pays/Country/Pais .....

① ..... / ..... @ .....

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscrip- tion Suscripción anual	<b>Revue Papier</b> / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	105 €
	<b>Revue électronique</b> / E-journal/ Revista Electrónica (1 n° en anglais/1 issue in English, 1 número en inglés)	70 €
	<b>Pack Revues papier et électronique</b> / 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	<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 VAT IVA	<b>Livraison / Delivery/Entrega :</b> 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, especifique aqui los numeros de la revista que desea

Pour souscrire  
un abonnement permanent  
(renouvellement annuel automatique).  
cocher la case ci-dessous



ABONNEMENT PERMANENT  
PERMANENT SUBSCRIPTION  
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE



Dépôt légal : Octobre 2018

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

