

REVUE

2017/1

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

IAL LJ

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)
Diritti lavoro mercati (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)
Relaciones Laborales (Espagne)
Revista de Derecho Social (Espagne)
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)

1

ÉTUDES

P. 6 MARIE-ANGE MOREAU

LA PLACE DU TRAVAIL DÉCENT EN EUROPE DANS UN CONTEXTE D'AUSTÉRITÉ ET DE CONCURRENCE NORMATIVE

P. 22 RACHID FILALI MEKNASSI

L'INTÉGRATION DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL EN DROIT MAROCAIN

P. 36 MICHEL ORIS

LA VULNÉRABILITÉ, UNE APPROCHE PAR LE PARCOURS DE VIE

P. 46 ZINA YACOB

DE LA RÉGRESSION DE L'ORDRE PUBLIC SOCIAL EN DROIT ALGÉRIEN À L'ÉMERGENCE D'UN ORDRE PUBLIC DÉROGATOIRE

P. 58 BARBARA KRESAL

LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN SLOVÉNIE

P. 68 VIRGINIE YANPELDA

L'ÉCONOMIE INFORMELLE : UNE LECTURE DE LA RECOMMANDATION 204 DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT) AUX PRISES DES RÉALITÉS CAMEROUNAISES

P. 82 BELÉN GARCÍA ROMERO

LA CONCILIATION DES RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES EN CAS DE MALADIE GRAVE DES ENFANTS À CHARGE EN ESPAGNE

P. 94 JEAN-MICHEL SERVAIS

LE DROIT INTERNATIONAL SOCIAL DES MIGRATIONS OU LES INFORTUNES DE LA VERTU

2 ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUE

- p. 122** ALGÉRIE CHAKIB BOUKLI HACENE Université de Saïda
p. 126 RÉPUBLIQUE DU CONGO STANI ONDZE Université Marien Ngouabi

AMERIQUES

- p. 130** ARGENTINE DIEGO MARCELO LEDESMA ITURBIDE Universidad de Buenos Aires
p. 134 BRÉSIL JULIANO SARMENTO BARRA Université Paris 1
p. 138 CANADA RENÉE-CLAUDE DROUIN Université de Montréal
p. 142 CHILI SERGIO GAMONAL C. Universidad Adolfo Ibáñez
p. 146 ÉTATS-UNIS RISA L. LIEBERWITZ Université Cornell

ASIE - OCÉANIE

- p. 150** AUSTRALIE SHAE MCCRYSTAL, Université de Sydney
p. 154 JAPON YOJIRO SHIBATA Université de Chukyo

EUROPE

- p. 158** AUTRICHE GÜNTHER LÖSCHNIGG et ANTONIA CSUK Université Karl-Franzens de Graz
p. 162 BELGIQUE AURIANE LAMINE Université Catholique de Louvain
p. 166 BULGARIE YAROSLAVA GENOVA Université de Plovdiv
p. 170 DANEMARK CATHERINE JACQUESON Université de Copenhague
p. 174 ESPAGNE JOSÉ LUIS GIL Y GIL Université d'Alcalá
p. 178 FÉDÉRATION DE RUSSIE ELENA SEREBRYAKOVA Université Étatique de Technologie de Moscou
p. 182 FRANCE JEAN-PIERRE LABORDE COMPTRESEC, UMR 5114 CNRS - Université de Bordeaux
p. 186 ITALIE SYLVAIN NADALET Université de Vérone
p. 190 PORTUGAL TERESA COELHO MOREIRA Université du Minho
p. 194 ROYAUME-UNI JO CARBY-HALL University of Hull
p. 198 SERBIE FILIP BOJIC Université de Belgrade
p. 202 SUISSE KURT PÄRLI Université de Bâle et ANNE MEIER Universités de Neuchâtel et Genève
p. 206 TURQUIE MELDA SUR Université Dokuz-Eylül



ACTUALITÉS JURIDIQUES
INTERNATIONALES



JO CARBY-HALL University of Hull

« BREXIT MEANS BREXIT » : QUELS EFFETS SUR LE DROIT DU TRAVAIL ?

Le référendum du 23 juin 2016 posait la question suivante : « Le Royaume-Uni doit-il rester membre de l'Union Européenne ou la quitter ? » 72% des électeurs, soit 30 millions de personnes ont voté. 52% se sont prononcés en faveur d'une sortie de l'Union Européenne contre 48% en faveur du *statu quo*.

Il y a plusieurs raisons à ce résultat dont : (1) la contribution du Royaume-Uni à l'Union européenne de millions de livres sterling avec en contrepartie peu d'avantages, (2) l'adoption par l'U.E. de trop nombreuses règles qui affectent les entreprises, (3) le désir de reprendre le contrôle des frontières et ainsi de limiter l'immigration induite par le principe de liberté de circulation, (4) le désir de recouvrer la souveraineté et la démocratie si la législation émane du Parlement de Westminster plutôt que de Bruxelles, (5) une objection à la notion d'Union renforcée qui domine la politique de l'U.E. en marche vers la création des Etats-Unis d'Europe. Mme Theresa May, Premier Ministre, a lancé le slogan « *Brexit means Brexit* ». Au sens initialement vague de cette expression, sept mois après le référendum, le Premier Ministre a apporté quelques clarifications. En premier lieu, le Royaume-Uni ne resterait pas membre du marché unique et entrerait dans des négociations pour obtenir « un nouvel accord de libre échange » qui donnerait au Royaume-Uni « un accès le plus large possible au marché unique ». En deuxième lieu, le Royaume-Uni quitterait le « *customs union* » mais néanmoins souhaiterait avoir une union douanière avec l'U.E. En troisième lieu, en ce qui concerne l'immigration, Brexit signifie « avoir le contrôle du nombre de personnes issues de l'U.E. venant en Grande-Bretagne ». En cinquième lieu, le Royaume-Uni ne serait plus soumis aux décisions de la Cour Européenne de Justice (CJUE) après le Brexit même si sa jurisprudence peut être convaincante « persuasive ». En sixième lieu, le droit du travail adopté par le Parlement de Westminster remplacera, annulera, amènera, ou modifiera le droit européen inséré dans le droit britannique. En dernier lieu, la contribution du Royaume-Uni au budget européen cessera totalement même si une contribution peut être versée afin de permettre au Royaume-Uni d'avoir accès à certains projets de l'U.E.

Les négociations entre le Royaume-Uni et la Commission doivent commencer en application de l'Article 50 du Traité de l'U.E. en mars 2017. Cette disposition prévoit une période de consultation de 2 ans qui peut être allongée avec l'accord des autres Etats Membres. Au cours de ces négociations, les droits et les obligations acquis au titre de l'adhésion resteront en vigueur, le Royaume-Uni continuera donc à contribuer au budget, à se soumettre à la primauté du droit européen et aux décisions de la CJUE sur le droit britannique. Autrement dit, le status quo se poursuivra jusqu'au départ définitif du Royaume-Uni de l'U.E.

I - LES IMPLICATIONS ET LES RISQUES DU BREXIT POUR LE DROIT DU TRAVAIL BRITANNIQUE.

C'est grâce à une importante contribution de la législation sociale européenne que les travailleurs britanniques jouissent de droits significatifs en plus de ceux que le droit du travail britannique leur accordait. Ne sachant pas comment le Brexit affectera ces lois, une grande partie de nos remarques seront spéculatives. Notre intention est de traiter

la question selon deux scénarios possibles : celui (A) selon lequel des lois seront probablement fortement amendées ou abrogées et celui (B) selon lequel des lois ne seront affectés que de façon mineure, voire resteront inchangées.

A - Les lois susceptibles d'être fortement amendées ou abrogées

- *Les Agency Workers Regulations* de 2010, issues de la Directive de 2008 sur les travailleurs temporaires mis à disposition par une agence sont évidemment sujettes à l'abrogation totale ou à de sérieux amendements. Ces Regulations donnent aux travailleurs visés les droits de base dont jouissent les travailleurs permanents. Dès le premier jour d'emploi, ils ont accès aux installations et aux services fournis par l'employeur. Au terme de douze semaines d'emploi, ils jouissent des mêmes droits qu'un travailleur permanent à savoir l'égalité de salaire, de congés payés, de congé de maternité, interdiction de toute forme de discrimination.

- Les *Fixed Term Employees (Protection of less Favourable Treatment) Regulations* de 2002 et les *Part-Time Workers (Protection of less Favourable Treatment) Regulations* de 2000 adoptées en application des Directives sur les travailleurs à durée déterminée et à temps partiel offrent d'importants progrès en matière de conditions d'emploi, de salaires, d'accès aux retraites complémentaires et de possibilité d'accéder à un emploi permanent. Etant donné la complexité des droits accordés aux travailleurs susmentionnés, ces lois sont impopulaires chez les employeurs qui les trouvent extrêmement pesantes, inflexibles, coûteuses et manquant d'intérêt pour beaucoup d'entreprises. Le « lobby » du patronat cherchera sans doute à influencer le gouvernement en faveur de l'abrogation ou d'une réforme substantielle de cette législation.

- La législation sur le temps de travail est également susceptible d'être abrogée ou radicalement réformée. Les *Working Time Regulations* de 1998 issues de la Directive sur le temps de travail est bien connue dans toute l'Europe pour ses « opt-outs ». Le patronat britannique souhaite abolir la semaine de 48 heures et les obligations légales relatives au cumul des congés de maladie et report des congés payés l'année suivante. Ce même patronat souhaite également voir écartées les décisions de la Cour Européenne de Justice sur le calcul des congés payés intégrant les heures supplémentaires et les « commissions ». Ce sont des sources de frais supplémentaires pour les employeurs désireux, par conséquent, d'abroger ou de modifier radicalement cette législation.

- En 2011, le gouvernement britannique a mené une enquête sur les lois relatives au licenciement collectif. Le résultat fut l'adoption du *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* de 1992 (*Amendment*) Order 2013 réduisant à 45 jours la période de consultation, ce qui fait que l'obligation de consultation n'est pas particulièrement pesante pour les employeurs. Toute suggestion de suppression de cette obligation mécontenterait les syndicats et entraînerait des problèmes dans les relations industrielles. Il serait donc judicieux de ne pas modifier les lois actuellement en vigueur.

B - Les lois susceptibles d'être réformées de manière mineure ou maintenues en l'état.

- Le *Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations* de 2006 –TUPE- trouve son origine dans la *Directive Acquired Rights* de 1997, consolidée en 2001. La consultation sur l'efficacité du TUPE menée par le gouvernement entre 2011 et 2014 a montré que les entreprises

étaient dans l'ensemble favorables à cette loi. Ce sujet pourrait devenir épineux si les employeurs devaient harmoniser les termes et les conditions d'emploi après un transfert et si l'employeur rencontre des difficultés pour congédier un travailleur avant le transfert. Ceci ne constituerait pas un changement profond de la loi.

- En reconnaissance du préjudice créé par les discriminations en matière de sexe, race, orientation sexuelle, âge, handicap, salaire, régime matrimonial, de religion etc..., la loi européenne n'impose aucune limite au montant de l'indemnisation accordée par un tribunal. Il est peu probable que l'*Equality Act* de 2010 soit modifiée après le Brexit bien qu'un plafonnement de la compensation puisse cependant être imposé.

- Les droits relatifs au congé maternité, parental, paternité, au partage des congés, à la grossesse, aux visites prénatales et les allocations sont des droits issus à la fois du droit européen, du droit britannique et de la jurisprudence. Il est peu probable que cela change. On ne prévoit pas non plus que soit modifiée la consultation des partenaires sociaux européens sur l'équilibre vie professionnelle/vie privée et sur les obstacles à la participation des femmes au marché du travail.

- La *Directive Written Statement* de 1991 qui donne la liste des éléments du contrat de travail (détermination du poste, description du travail, date du début du contrat, horaires de travail, postes, heures supplémentaires, salaire, etc...) à transmettre au travailleur a été transposée en droit britannique. Il convient de noter qu'au titre du droit britannique, ces éléments écrits ne constituent pas le contrat de travail. La Commission Européenne étudie actuellement les modifications à apporter à la Directive pour prendre en compte les nombreuses formes d'emplois atypiques dont le « *zero hour contract* ». Ici encore, il est peu probable que des changements surviennent. Mais, si à l'issue de la consultation, les contrats atypiques sont intégrés par le droit européen, il est possible que cela soit rejeté par le Parlement britannique.

- Le Royaume-Uni dispose dans ce domaine d'une longue tradition législative qui remonte à la Révolution industrielle du XIX^{ème} siècle. Le *Health and Safety at Work Act* de 1974 (*as amended*) a intégré les dispositions de la *Directive Health and Safety Framework* de 1989. Après le Brexit, il est fort probable que les lois britanniques sur la santé et la sécurité soient maintenues et qu'il n'y aura que des changements d'ordre cosmétique parce que l'introduction des lois européennes n'a pas posé de problèmes aux employeurs.

- Les *Transitional Information and Consultation Regulations* de 1999 ont transposé les Directives *European Works Council* de 1994 et 2002 sur l'information et la consultation des travailleurs. Ces dispositions ne sont pas pesantes pour le patronat car elles n'exigent qu'un échange de vues entre les partenaires sociaux si bien qu'on ne pense pas que le Brexit soit à

l'origine de modifications à la situation actuelle.

- La Directive de 2004 sur l'Information et la Consultation a été transposée par les *Consultation of Employees Regulations* de 2004. La consultation requise est minimale et comprend l'information et la consultation sur les projets de l'entreprise et leurs effets sur les travailleurs tels que les licenciements, mises à pied, heures supplémentaires, travail à temps partiel, travail le week-end, etc.... Les syndicats et les travailleurs considèrent en général cette législation inefficace car elle n'a apporté que peu de changements dans les entreprises. Il est donc fort probable que rien ne change à moins que l'inefficacité ne soit la cause d'une abrogation !

II - LES DÉCISIONS DE LA COUR EUROPÉENNE DE JUSTICE

Après le Brexit les tribunaux britanniques n'auront plus à interpréter les lois conformément aux les décisions de la CJUE. Les juges britanniques auront donc plus de marge de manœuvre dans leurs décisions. On estime néanmoins que les décisions de la Cour Européenne de Justice garderaient une signification (persuasive) pour les tribunaux britanniques. Un élément important de la *Common Law* britannique est le précédent judiciaire. Le processus judiciaire étant d'une grande lenteur, il est possible que les décisions des tribunaux britanniques ne filtrent pas avant longtemps la jurisprudence européenne, ne serait-ce qu'en raison des instances en appel.

Il est évident qu'une importante part du droit du travail britannique émane de l'Union Européenne. En principe le Gouvernement britannique peut, s'il le souhaite, abroger, amender ou réécrire toute la législation de l'U.E. après le Brexit ; mais il est probable qu'elle ne subisse pour une grande part que des modifications mineures ou reste inchangée, tandis que certaines lois seront probablement abrogées ou fortement modifiées. Le paysage du droit du travail britannique ne va pas subir de métamorphose du jour au lendemain, du moins à court terme. Il faut remarquer que de tels changements dépendent aussi du parti politique au pouvoir au terme du Brexit et par la suite. Un gouvernement travailliste ne sera pas enclin à procéder à d'importantes modifications tandis qu'un gouvernement conservateur sera partant pour donner raison aux revendications patronales. Un gouvernement de coalition cherchera peut être à prendre des décisions politiques de compromis entre les partis.



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 le premier numéro de la Revue) et avant le **1^{er} mai** de chaque année (pour le second numéro). Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant la fin des mois de **mars** (pour le premier numéro) et de **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 ;
- 7 000 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 6 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** » ou « **Dossier Thématique** » devront être accompagnés des éléments suivants :

- un résumé, en français et en anglais, de 400 caractères chacun ;
- le titre de l'article ;
- 5 mots clés (en français et en anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- une brève notice bio-bibliographique concernant le ou les auteurs ;
- l'adresse postale et électronique de l'auteur.



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 ~ 2017 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 **2017 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).



Prior Recipients of the Marco Biagi Award

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 2017 meeting**, to be announced on the website of the Association. Efforts are being undertaken to provide an honorarium 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 31st, 2017**. Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at Frank.Hendrickx@kuleuven.be.

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

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

2017 72-2 PRINTEMPS SPRING

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

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

ARTICLES

Safety and Multi-employer Worksites
in High-risk Industries: An Overview

MAGNUS NYGREN, MATS JAKOBSSON, EIRA ANDERSSON
AND BO JOHANSSON

Gouvernance des régimes complémentaires
de retraite, relations du travail et conflits
de rôle : une enquête québécoise

DANIEL COULOMBE, ESTHER DÉOM, FRÉDÉRIC HANIN
ET ANNETTE HAYDEN

The Predictors of Unmet Demand
for Unions in Non-Union Workplaces:
Lessons from Australia

AMANDA PYMAN, JULIAN TEICHER, BRIAN COOPER
AND PETER HOLLAND

« Leur façon de punir, c'est avec l'horaire ! » :
Pratiques informelles de conciliation
travail-famille au sein de commerces
d'alimentation au Québec

MÉLANIE LEFRANÇOIS, JOHANNE SAINT-CHARLES, SYLVIE FORTIN
ET CATHERINE DES RIVIÈRES-PIGEON

Individuals' Assessment of Corporate
Social Performance, Person-Organization
Values and Goals Fit, Job Satisfaction
and Turnover Intentions

SARAH HUDSON, DOUGLAS BRYSON AND MARCO MICHELOTTI

Assurer son employabilité militante
par la mobilisation du capital social : le cas
des ex-permanents syndicaux lors d'une
reconversion en dehors de la sphère du syndicat

PAULINE DE BECDELIEVRE ET FRANÇOIS GRIMA

"You've Just Cursed Us":
Precarity, Austerity and Worker Participation
in the Non-profit Social Services

IAN CUNNINGHAM, DONNA BAINES AND JOHN SHIELDS

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

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

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 2017

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

COMPTRASEC - UMR 5114
Mme Sandrine Laviolette
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
Tel. 33(0)5 56 84 54 74
Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANCAIS)
1 NUMÉRO ELECTRONIQUE (ANGLAIS) } PAR AN

Nom/Name/Nombre:

Adresse/Address/Dirección:

Code postal/Zip Code/Código postal:

Ville/City/Ciudad:

Pays/Country/País:



		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% CEE & hors CEE	TOTAL

MODE DE RÈGLEMENT / MODE OF PAYMENT / FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA
(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de crédito)

CHÈQUE / CHECK
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 si preferred / El pago en linea se prefiere

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

DATE :

SIGNATURE :



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

Dépôt légal : Juin 2017

