

REVUE

2018/1

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

---

## 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)

## ÉTUDES

- p. 6 VANESSA DE GREEF**  
Les formes variées et évolutives de l'activation en Belgique
- p. 18 MIMI ZOU**  
Pour une refonte des programmes pour les travailleurs migrants temporaires
- p. 32 SUSANNE BURRI**  
Articuler vie professionnelle, familiale et privée aux Pays-Bas : quelle flexibilité pour les salariés ?
- p. 46 BERTIN MILLEFORT QUENUM**  
Les professions interdites du droit de grève au Bénin et en France
- p. 58 SILVIA BORELLI**  
La législation européenne contre les discriminations et le devoir de diligence des EMN
- p. 74 DIDIER TAKAFO-KENFACK**  
La mission de l'inspecteur du travail au Cameroun
- p. 90 ANNA ALEKSANDROVA**  
Le droit social dans une société post-industrielle
- p. 102 CATHERINE BARNARD**  
Brexit et droits sociaux

## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

### AFRIQUE

- p. 116 **ALGÉRIE** CHAKIB BOUKLI-HACENE, Université de Saïda  
p. 120 **RÉPUBLIQUE DU CONGO** STANI ONDZE, Université Marien Nguoubi

### AMÉRIQUE

- p. 124 **ARGENTINE** DIEGO MARCELO LEDESMA ITURBIDE, Université de Buenos Aires  
p. 128 **BRÉSIL** JULIANO BARRA, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne  
p. 132 **BRÉSIL** ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES, Université de Fortaleza  
p. 136 **CANADA** GILLES TRUDEAU, Université de Montréal

### ASIE - OCÉANIE

- p. 140 **AUSTRALIE** SHAE MCCRYSTAL, Université de Sydney  
p. 144 **JAPON** YUKI SEKINE, Université de Kobé

### EUROPE

- p. 148 **AUTRICHE** GÜNTHER LÖSCHNIGG ET ANTONIA CSUK, Université Karl-Franzens de Graz  
p. 152 **BULGARIE** ANNA FILCHEVA, Université de Plovdiv, "Paisii Hilendarski", Plovdiv  
p. 156 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** ELENA SEREBRYAKOVA, Université d'Etat de technologie de Moscou N.E. Bauman  
p. 160 **FRANCE** MARYSE BADEL, Université de Bordeaux  
p. 164 **ITALIE** SYLVAIN NADALET, Université de Vérone  
p. 168 **IRLANDE** MICHELLE O'SULLIVAN, Université de Limerick  
p. 172 **PAYS-BAS** NICOLA GUNDT, Université de Maastricht  
p. 176 **POLOGNE** MATEUSZ GAJDA, Université de Łódź  
p. 180 **ROUMANIE** FELICIA ROSIORU, Université Babes-Bolyai de Cluj-Napoca  
p. 182 **ROYAUME-UNI** JO CARBY-HALL, UNIVERSITÉ DE HULL  
p. 186 **SERBIE** FILIP BOJIC, Université de Belgrade  
p. 188 **SUÈDE** JENNY JULÉN VOTINIUS, Université de Lund  
p. 192 **TURQUIE** MELDA SUR, Université Dokuz-Eylül

## CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

- p. 198 **JEAN-MICHEL BELORGEY** - Nikitas Aliprantis, *Les héritages cruciaux du XX<sup>e</sup> siècle aux sociétés d'aujourd'hui*  
p. 203 **ANDREA ALLAMPRESE** - Ewing K.D., Hendy J., Carolyn Jones, *A Manifesto for Labour Law: towards a comprehensive revision of workers' rights*



ACTUALITÉS JURIDIQUES  
INTERNATIONALES



## JENNY JULÉN VOTINIUS

UNIVERSITÉ DE LUND

**I - UNE NOUVELLE FORME D'EMPLOI POUR LES NOUVEAUX MIGRANTS ET LES CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE**

En novembre 2017, la Confédération des entreprises suédoises (*Svenskt Näringsliv*), la Confédération des syndicats suédois (*Landsorganisationen i Sverige - LO*) et le principal syndicat suédois de cadres du secteur privé (*Unionen*), sont parvenus à un accord de principe sur l'introduction d'une nouvelle forme d'emploi : l'emploi d'installation (*etableringsanställning*), visant à promouvoir la participation des nouveaux migrants et des chômeurs de longue durée au marché du travail. Pour que cet accord devienne contraignant, l'État devait consentir à prendre en charge une partie du salaire des bénéficiaires.

En mars 2018, après trois mois de négociations, les partenaires sociaux et le gouvernement suédois ont signé une déclaration d'intention, par laquelle le gouvernement a accepté d'appuyer cette initiative conjointe<sup>1</sup>. Il doit désormais rédiger une notification d'aide d'État, qu'il présentera à la Commission européenne. Certaines lois nécessiteront également quelques amendements. Les dispositions nécessaires devraient être prises au début de l'année 2019.

L'emploi d'installation sera ouvert aux nouveaux immigrants ayant obtenu un permis de séjour en Suède au cours des 36 derniers mois, ainsi qu'aux personnes en situation de chômage depuis plus de 12 mois - ou six mois pour celles de moins de 25 ans. La personne doit être autorisée à participer aux cours de suédois - s'agissant des immigrants - proposés par l'État ainsi qu'à d'autres formations de courte durée pendant les heures de travail, sans réduction de salaire. Le gouvernement a accepté d'augmenter le nombre de places en formation, notamment en formation professionnelle pour adultes. Les contrats d'installation peuvent se poursuivre pendant une durée maximale de deux ans, l'objectif étant de les transformer, passé ce délai, en contrats à durée indéterminée - sachant que rien ne garantit une telle évolution.

Ce type d'emploi doit être rémunéré à hauteur du salaire minimum garanti par la convention collective en vigueur, et donne droit à des prestations sociales. Le gouvernement a accepté de payer 54 % des coûts salariaux. En d'autres termes, les dépenses salariales totales de l'employeur pour ce type d'emploi s'élèveront à 8 400 SEK (soit 833 euros)

1 Déclaration d'intention du 5 mars 2018 entre le gouvernement, la Confédération des syndicats suédois (*LO*), le syndicat des cadres (*Unionen*) et la Confédération des entreprises suédoises. <http://www.government.se/49381d/contentassets/ae057fea761949e6950ad9a56dc81350/declaration-of-intent-between-the-government-the-swedish-trade-union-confederatio-lo-unionen-and-the-confederation-of-swedish-enterprise.pdf>

par mois. En outre, le travailleur bénéficiera de prestations individuelles non imposables versées par l'État, pouvant aller jusqu'à 9 870 SEK (soit 979 euros) par mois en 2019. Le gouvernement et les partenaires sociaux ont convenu que le salaire et les prestations individuelles s'aligneront sur l'évolution des salaires.

Le contrat d'installation est une initiative des partenaires sociaux ; un employeur souhaitant recourir à ce type d'emploi doit avoir signé une convention collective. Afin d'éviter les abus, les partenaires sociaux mettront en place une Commission chargée de veiller à l'application et au respect des accords syndicaux en la matière.

Sur le plan sectoriel, les négociations concernant les conventions collectives sur les emplois d'installation – prévues pour durer cinq ans – vont désormais s'ouvrir. Le syndicat des cadres - *Unionen* - et la plupart des syndicats ouvriers, membres de la Confédération des syndicats suédois (*LO*) ont accepté de participer à cette initiative. Certains ont toutefois préféré rester en dehors du processus, à l'instar du Syndicat suédois des ouvriers du bâtiment.

Une incertitude continue de planer sur l'approbation par le Parlement des modifications législatives. Lorsque les partenaires sociaux ont présenté leur accord de principe l'année dernière, plusieurs partis d'opposition ont adopté une position très ferme contre l'initiative, arguant que le financement par l'État des emplois d'installation imposerait un fardeau fiscal beaucoup trop lourd pour le contribuable.

## II - REVIREMENT DE JURISPRUDENCE SUR L'UTILISATION DE PROTÈGE-AISSELLES POUR DES MOTIFS D'ORDRE RELIGIEUX

La Suède est un pays très laïque, à tel point qu'elle est parfois qualifiée de pays le moins religieux d'Occident<sup>2</sup>. Jusqu'à récemment, la question de la religion dans le monde du travail n'avait pas attiré beaucoup d'attention, et seule une poignée de cas avaient été portés devant les tribunaux.

La discrimination fondée sur la religion est interdite par la loi sur les discriminations, adoptée en 2009 abrogeant les quatre lois distinctes qui régissaient alors les actes de discrimination fondés sur le genre, l'orientation sexuelle, le handicap et l'origine ethnique (y compris la religion). Le médiateur chargé des discriminations est compétent pour entendre des affaires de discrimination, à condition toutefois que les syndicats s'abstiennent de saisir la justice. Il doit, dans la mesure du possible, essayer de concilier les parties, en amenant l'employeur à verser des dommages et intérêts en dehors de toute procédure judiciaire. La plupart des affaires de discrimination sont résolues de cette façon, et les tribunaux ne sont saisis que dans un nombre très restreint de cas. La grande majorité des conciliations en matière de discrimination fondée sur la religion entendues par le médiateur chargé des discriminations, ainsi que la plupart des quelques procédures judiciaires en la matière,

2 P. Norris et R. Inglehart *Sacred and Secular: Religion and Politics Worldwide* Cambridge University Press, New York, 2011, p. 257. Voir également « Sweden 'least religious' nation in Western world », *The Local* 2015-04-13, qui mentionne une étude menée par WIN/Gallup International, dans le cadre de son enquête de fin d'année 2014.

concernent des personnes de confession musulmane<sup>3</sup>, les sujets les plus courants étant le port du voile islamique, suivie du refus de serrer la main à des personnes du sexe opposé. Plus récemment, c'est l'utilisation de protège-aisselles qui a retenu l'attention.

En 2016, le tribunal de district de Stockholm a statué dans une affaire concernant une étudiante en médecine dentaire, de religion musulmane, qui devait commencer sa formation clinique au sein du *Karolinska Institutet*<sup>4</sup>. Selon le règlement intérieur, élaboré conformément aux orientations du Conseil national de la santé et du bien-être, l'ensemble du personnel clinique était tenu de travailler avec les aisselles dénudées. La demande de l'étudiante visant à porter des protège-aisselles, fondée sur ses convictions religieuses, a été refusée. La requérante étant étudiante, et le défendeur étant par conséquent l'établissement universitaire, cette affaire n'a pas été entendue par la Cour suédoise du travail.

Le tribunal de district a décidé que l'obligation de travailler avec les aisselles dénudées était plus contraignante pour certaines femmes musulmanes que pour d'autres groupes de population. N'ayant pas pu établir avec certitude que les protège-aisselles en plastique suscitaient des préoccupations fondées en matière d'hygiène, la juridiction a conclu que l'établissement d'enseignement n'avait pas réussi à justifier objectivement une éventuelle discrimination indirecte. La discrimination a par conséquent été retenue. En août 2017, le médiateur chargé des discriminations a confirmé cette jurisprudence dans une affaire concernant un autre grand hôpital<sup>5</sup>, en affirmant clairement que ce dernier ne pouvait plus maintenir l'obligation pour le personnel du service maternité de travailler avec les aisselles dénudées.

Saisie d'une affaire similaire, la Cour du travail a rendu, en décembre 2017, un arrêt en totale contradiction avec cette jurisprudence<sup>6</sup>. Malgré l'arrêt *Karolinska Institutet*, la clinique dentaire publique *Folktandvården Stockholm* a maintenu l'obligation pour tous ses dentistes de travailler avec les aisselles dénudées. Le médiateur chargé des discriminations a traduit *Folktandvården* devant la Cour suédoise du travail, au nom d'une dentiste musulmane à laquelle on avait interdit de porter des protège-aisselles en plastique.

3 Citons en outre une affaire récente très médiatisée impliquant une sage-femme chrétienne ayant refusé d'effectuer des avortements. Cette affaire est actuellement en instance devant la Cour européenne des droits de l'homme.

4 Cour municipale de Stockholm, affaire T 3905-15, Médiateur chargé de la discrimination contre Suède, représentée par le *Karolinska Institutet* (décision 2016-11-16). Voir P. Norberg, *Rapport pays Non-discrimination - Suède 2017*, Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, disponible sur : <http://www.equalitylaw.eu/downloads/4388-sweden-country-report-non-discrimination-2017-pdf-1-59-mb>, p. 99 et p. 106.

5 Médiateur chargé des discriminations, décision GRA 2017/26 du 29 août 2017. Disponible en suédois sur : <http://www.do.se/globalassets/stallningstaganden/arbetsliv/tillsynsbeslut-sjukhuskladregler-2017-1.pdf>

6 Cour suédoise du travail, AD 2017, n° 65, Médiateur chargé de l'égalité, The Peoples Dentists of Stockholm County (décision 2017-12-20).



Tout comme dans l'arrêt *Karolinska Institutet*, la Cour a décidé que l'obligation de travailler avec les aisselles dénudées était plus contraignante pour certaines femmes musulmanes que pour d'autres groupes de population, et que cette affaire constituait par conséquent un cas de discrimination indirecte. Bien que la preuve concernant les préoccupations en matière d'hygiène ait été exactement la même que dans l'affaire *Karolinska Institutet*, la Cour du travail a toutefois décidé que l'employeur avait réussi à apporter des justifications objectives. Bien qu'il n'ait pas pu être établi avec certitude que les protège-aisselles en plastique suscitaient des préoccupations fondées en matière d'hygiène, la juridiction a estimé qu'il fallait laisser aux employeurs une marge de manœuvre importante en matière de règles d'hygiène pour réduire les risques pour la sécurité des patients. La discrimination n'a, par conséquent, pas été retenue dans cette affaire.

# Le DROIT OUVRIER

**DROIT DU TRAVAIL - PRUD'HOMIE - SÉCURITÉ SOCIALE**

## Sommaire

### DOCTRINE

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

à propos des ordonnances *Macron*

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

### JURISPRUDENCE

*Voir notamment*

Transformation du Bureau de conciliation et d'orientation en Bureau de jugement restreint : étude des premières décisions

**Conseil de prud'hommes de Bobigny (BJ restreint) 13 juillet 2017 ;**

**Conseil de prud'hommes de Nîmes (BJ restreint) 23 février 2017 ;**

**Conseil de prud'hommes de Longjumeau (départage) 27 octobre 2017 –**

Note Fabienne Le Souder (p. 218)

Caractérisation de la discrimination en cas de facteurs multiples et détermination du préjudice retraite spécifique des femmes à travers le cas de la première femme contrôleur de la SNCF

**Cour d'appel d'Aix-en-Provence 20 octobre 2017** - Note Emmanuelle Boussard-Verrecchia (p. 222)

Reconnaissance du co-emploi après l'arrêt *Molex* : plus difficile mais pas impossible

**Cour d'appel de Douai (Ch. Soc.) 29 septembre 2017** - Note Paul Beausillon (p. 234)

### CHRONIQUES JURISPRUDENTIELLES

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



**REVUE JURIDIQUE DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL**

263, RUE DE PARIS, 93516 MONTREUIL CEDEX - [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)



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.



To stimulate scholarly activity and broaden academic interest in comparative labour and employment law, the *International Association of Labour Law Journals* announces a *Call for Papers* for the **2018 Marco Biagi Award**. The award is named in honor of the late Marco Biagi, a distinguished labour lawyer, victim of terrorism because of his commitment to civil rights, and one of the founders of the Association. The Call is addressed to doctoral students, advanced professional students, and academic researchers in the early stage of their careers (that is, with no more than three years of post-doctoral or teaching experience).



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

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

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

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

5. The author or authors of the paper chosen as the winner of the award will be invited to present the work at the **Association's 2018 meeting**, to be announced on the website of the Association. Efforts are being undertaken to provide an 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 31<sup>st</sup>, 2018**. Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at [Frank.Hendrickx@kuleuven.be](mailto:Frank.Hendrickx@kuleuven.be).

## Prior Recipients of the Marco Biagi Award

**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 ».

2 0 1 8

73-1

HIVER WINTER

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

#### SYMPOSIUM

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

A Renewed Approach to Human  
Resource Management (HRM)

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

#### ARTICLES

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

FRANÇOIS PICHAULT, NADÈGE LORQUET ET JEAN-FRANÇOIS ORIANNE

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

OLGA LELEBINA AND SÉBASTIEN GAND

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

LUDIVINE ADLA ET VIRGINIE GALLEGRO-ROQUELAURE

#### HORS-THÈME/OTHER ISSUES

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

SÉBASTIEN BRUÈRE, MARIE BELLEMARE AND SANDRINE CAROLY

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

EMNA GARA BACH OUERDIAN, ADNANE MALEK ET NAJWA DALI

Expedited Arbitration:  
A Study of Outcomes and Duration

SHANNON R. WEBB AND TERRY H. WAGAR

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

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

#### RI/IR EN LIGNE

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

[www.erudit.org/revue/ri](http://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](http://www.riir.ulaval.ca)

#### RI/IR ONLINE

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

[www.erudit.org/revue/ri](http://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](http://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@rilt.ulaval.ca](mailto:relat.ind@rilt.ulaval.ca)

[www.riir.ulaval.ca](http://www.riir.ulaval.ca)

## TARIFS 2019

REVUE DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

PAR AN

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

COMPTRASEC  
UMR CNRS 5114

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

Nom/Name/Nombre .....

Adresse/Address/Direcció .....

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

Pays/Country/Pais .....

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</b> / Delivery/Entrega : 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 : Mai 2018

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

