

REVUE

2018/3

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

International Association of Labor Law Journals

IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre du « *International Association of Labor Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labor Law (Australie)
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
Diritto delle Relazioni Industriali (Italie)
Diritti lavori mercati (Italie)
E-journal of International and Comparative Labour Studies (Italie)
Employees & Employers - Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (OIT)
Japan Labor Review (Japon)
Labour and Social Law (Biélorussie)
Labour Society and Law (Israël)
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale - RGL (Italie)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labor Law Review (Hongrie)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale (France)
Revue de Droit du Travail (France)
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

DOSSIER THÉMATIQUE

LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS DANS LA GRANDE ENTREPRISE PRIVÉE ET PUBLIQUE

COORDINATION PAR GILLES AUZERO ET MICHEL COUTU

- p. 5** LES DROITS DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS
MICHEL COUTU, GILLES AUZERO ET ISABELLE DAUGAREILH
- p. 14** LA PARTICIPATION : DE L'ASSOCIATION À LA COGESTION 150 ANS DE RÉFLEXIONS
DOMINIQUE MÉDA
- p. 28** LE DROIT DU TRAVAIL PARMIS LES DROITS CIVILS ET POLITIQUES ?
RÉFLEXIONS À PROPOS DE LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS
AU GOUVERNEMENT DE L'ENTREPRISE
ISABELLE FERRERAS
- p. 38** LA COGESTION DES SALARIÉS (MITBESTIMMUNG) EN DROIT ALLEMAND
CHRISTOPH TEICHMANN, JUSTIN MONSENEPWO
- p. 52** LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS EN NORVÈGE ET EN SUÈDE
BERNARD JOHANN MULDER
- p. 70** LE SYSTÈME ALLEMAND DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AU NIVEAU
DE L'ENTREPRISE
WOLFGANG DÄUBLER
- p. 82** LE SYSTÈME NÉERLANDAIS DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS
J.M.B. (JAN) CREMERS
- p. 92** LE SYSTÈME QUÉBÉCOIS DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS :
VERS UNE REFONDATION
JULIE BOURGAULT ET MICHEL COUTU
- p. 108** LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE PUBLIQUE EN FRANCE
SYLVAIN NIQUÈGE
- p. 118** LE SYSTÈME DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE
PRIVÉE EN FRANCE
GILLES AUZERO

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

- p. 126 **ALGÉRIE** ZINA YACCOUB, Université de Béjaia
- p. 132 **RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO** PATTY KALAY KISALA,
Université Protestante au Congo, Kinshasa

AMÉRIQUES

- p. 136 **ARGENTINE** JUAN PABLO MUGNOLO, Université de Buenos Aires
- p. 140 **CANADA** LUCIE LAMARCHE, Université du Québec à Montréal
- p. 144 **CHILI** PABLO ARELLANO ORTIZ, Département de la Gouvernance
et du Tripartisme de l'OIT
Faculté de droit, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
- p. 148 **MEXIQUE** GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ,
Université Autonome d'État de Morelos
- p. 152 **USA** RISA L. LIEBERWITZ,
Cornell University - School of Industrial and Labor Relations

ASIE - OCÉANIE

- p. 156 **AUSTRALIE** DOMINIQUE ALLEN, Université de Monash

EUROPE

- p. 160 **BELGIQUE** VANESSA DE GREEF, Université Libre de Bruxelles
- p. 166 **ESPAGNE** JOSÉ LUIS GIL Y GIL, Université Alcalá de Henares
- p. 170 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** ANNA ALEKSANDROVA,
Université d'État de Penza
- p. 174 **FRANCE** PAULINE FLEURY, 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



KURT PÄRLI ET ANNE MEIER

UNIVERSITÉ DE BÂLE

TRAVAILLEURS DÉTACHÉS : LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA LIBRE CIRCULATION DES PERSONNES AU CŒUR DES NÉGOCIATIONS ENTRE LA SUISSE ET L'UNION EUROPÉENNE

L'actualité suisse en droit du travail se cristallise depuis le printemps 2018 autour de la question des mesures adoptées par la Suisse pour protéger les salaires et les conditions de travail des travailleurs locaux contre le « dumping » provoqué par l'ouverture du pays à la libre circulation des personnes avec les Etats de l'Union européenne (les « mesures d'accompagnement »).

Ce coup de projecteur a lieu dans un contexte de négociations ardues entre la Suisse et l'Union européenne sur leurs relations politiques et économiques. Pour les syndicats, les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes constituent une « ligne rouge » intouchable, sur lesquelles la Suisse ne doit faire aucune concession dans les négociations¹. Le 8 août 2018, l'Union syndicale suisse (la faïtière des syndicats suisses) a d'ailleurs annoncé qu'elle ne participerait pas à ces négociations, le gouvernement ayant selon elle « fixé à ces négociations des objectifs qui vont non seulement affaiblir substantiellement la protection des salaires en Suisse, mais aussi donner à des opposants aux mesures d'accompagnement (Commission européenne, Cour de justice de l'Union européenne (CJUE)) le droit de se prononcer sur les mesures d'accompagnement de la Suisse ».

C'est le délai d'annonce de huit jours, imposé à toute entreprise européenne qui souhaite prester des services en Suisse, qui a retenu l'essentiel de l'attention médiatique et politique². Mais cette mesure n'est de loin pas la seule qui se trouve dans le viseur de l'Union européenne : cette dernière souhaiterait en réalité que la Suisse adopte une réglementation en tous points conforme à sa nouvelle Directive sur les travailleurs détachés.

Pour comprendre le contexte de ces négociations, il faut rappeler qu'en 1992, la population suisse avait refusé de faire entrer le pays dans l'Espace économique européen (EEE), fermant ainsi l'entrée dans l'Union européenne. La Suisse avait alors entrepris de négocier des accords bilatéraux avec les États membres de l'Union européenne (UE), dont l'Accord sur la libre circulation des personnes (ALCP), entré en vigueur le 1er juin 2002, reste à ce jour l'un des plus importants. En vertu de cet accord, les prestataires de services établis dans les États membres de l'UE bénéficient du droit de fournir des services en Suisse à des conditions comparables à celles qui existent au sein de l'UE, lorsque les prestations ne dépassent pas 90 jours de travail effectif par année civile (cf. art. 5 par. 1 ALCP en relation

-
- 1 Voir : <https://www.uss.ch/themes/travail/mesures-daccompagnementlibre-circulation-des-personnes/article/details/lattaque-dirigee-par-les-conseillers-federaux-plr-contre-la-protection-des-salaires-en-suisse-repousse/>
 - 2 Voir par exemple : <http://www.bilan.ch/economie-plus-de-redaction/conflit-lue-travail-detache>

avec les articles 17 et suivants (annexe I ALCP)³. Une simple obligation d'annonce remplace les demandes de permis⁴. Les prestataires de services disposent également du droit, en principe, d'employer des travailleurs détachés et ce, indépendamment de la nationalité de ces derniers (sous réserve d'un éventuel visa pour les ressortissants d'États tiers), à condition que lesdits travailleurs soient intégrés dans le marché régulier du travail des parties contractantes à l'Accord (cf. art. 17 let. b ch. ii annexe I ALCP en relation avec l'art. 18 annexe I ALCP)⁵.

L'art. 22 par. 2 annexe I ALCP (qui fait référence à la directive 96/71⁶, du 16 décembre 1996, relative au détachement des travailleurs dans le cadre d'une prestation de services) réserve, toutefois, aux parties contractantes le droit d'édicter « des dispositions législatives, réglementaires et administratives prévoyant l'application de conditions de travail et d'emploi aux travailleurs détachés dans le cadre d'une prestation de services ».

Selon le Tribunal fédéral, « cette possibilité vise à parer au risque de dumping social et salarial pouvant résulter du détachement de travailleurs en Suisse par des prestataires de services de l'UE. C'est sur la base de cette réserve que la Suisse a adoptée, au titre des mesures d'accompagnement à l'Accord sur la libre circulation des personnes, la loi sur les travailleurs détachés »⁷. Ces mesures visent, plus particulièrement, à compenser le contrôle systématique préalable du marché du travail, abandonné avec l'entrée en vigueur de l'ALCP et à protéger les travailleurs indigènes et étrangers contre la sous-enchère salariale abusive. Les mêmes conditions de travail doivent donc être garanties aux travailleurs et les mêmes conditions de concurrence aux employeurs⁸.

Les mesures d'accompagnement ont été introduites en Suisse en plusieurs vagues successives. La première vague comprend, pour l'essentiel, les éléments suivants. La loi sur les travailleurs détachés (LDét) du 8 octobre 1999⁹ oblige les employeurs étrangers à respecter les conditions minimales de travail et de salaire prescrites par les lois fédérales, les conventions collectives de travail ayant force obligatoire et les contrats types de travail avec

3 Arrêt du Tribunal fédéral 2C_714/2010, c. 3.1 et les références.

4 Cf. art 9 al. 1bis de l'Ordonnance sur l'introduction progressive de la libre circulation des personnes entre, d'une part, la Confédération suisse et, d'autre part, l'Union européenne et ses États membres, ainsi qu'entre les États membres de l'Association européenne de libre-échange (Ordonnance sur l'introduction de la libre circulation des personnes, OLCP) (RS 142.203) ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_793/2014 du 24 avril 2015, c. 4.3 et les références.

5 Arrêt du Tribunal fédéral 2C_793/2014 du 24 avril 2015, c. 4.3 et les références.

6 Directive 96/71 du Parlement européen et du Conseil, du 16 décembre 1996, concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, JOCE n° L 18, 21.1.1997, p. 1.

7 Arrêt du Tribunal fédéral 2C_793/2014 du 24 avril 2015, c. 4.3 et les références.

8 Voir, à ce propos, notamment SECO, Rapport FlaM du 12 mai 2016, Mise en œuvre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes Suisse-Union européenne, Berne 2016, p. 7 (disponible ici : https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Personenfreizuegigkeit_und_Arbeitsbeziehungen/berichte-des-seco-ueber-den-vollzug-der-flankierenden-massnahmen/flam_bericht_2015.html), consulté, en dernier lieu, le 28 août 2018).

9 Loi fédérale sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats types de travail (Loi sur les travailleurs détachés, LDét) du 8 octobre 1999, RS 823.20 et son ordonnance (Ordonnance sur les travailleurs détachés en Suisse), du 21 mai 2003, RS 823.201.

salaires minimaux pour les travailleurs détachés en Suisse dans le cadre de la réalisation d'une prestation de services transfrontalière. Elle régit aussi le contrôle des employeurs qui engagent des travailleurs en Suisse et les sanctions qui leur sont applicables en cas de non-respect des dispositions relatives aux salaires minimaux prévues par les contrats types de travail. Ces mesures présentent une importance particulière pour la Suisse, qui ne connaît pas de salaire minimum légal.

En cas de sous-enchère salariale abusive et répétée dans une branche ou une profession, les dispositions d'une CCT sur les salaires minimaux, la durée du travail correspondante et l'exécution paritaire peuvent faire l'objet d'une extension facilitée au sens de l'art. 1 a de la loi fédérale du 29 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT)¹⁰. Cette mesure s'applique tant aux entreprises locales qu'aux entreprises détachant des travailleurs.

Pour les branches dans lesquelles il n'existe pas de convention collective, des contrats types de travail au sens de l'art. 360a du Code des obligations (CO¹¹) contenant des salaires minimaux impératifs peuvent être édictés en cas de sous-enchère salariale abusive et répétée. Cette mesure s'applique à toutes les entreprises de la branche concernée¹².

L'art. 330b CO a également été introduit dans le Titre X du Code des obligations sur le contrat individuel de travail. En vertu de cette disposition, lorsque le rapport de travail a été convenu pour une durée indéterminée ou pour plus d'un mois, l'employeur a désormais l'obligation d'informer le travailleur par écrit, au plus tard un mois après le début du rapport de travail, sur les points suivants : le nom des parties ; la date du début du rapport de travail ; la fonction du travailleur ; le salaire et les éventuels suppléments salariaux ; la durée hebdomadaire du travail. Les modifications portant sur ces éléments doivent également être communiquées par écrit au travailleur, au plus tard un mois après qu'elles aient pris effet.

En 2006 et 2010, les mesures d'accompagnement ont été renforcées afin d'accompagner l'extension de la libre circulation aux nouveaux États membres de l'UE : « Le renforcement et l'optimisation des mesures d'accompagnement contenaient notamment : l'obligation pour les cantons de disposer d'un nombre suffisant d'inspecteurs du travail, des sanctions renforcées ainsi que l'obligation pour les prestataires de services indépendants de prouver leur statut. De plus, certaines dispositions de conventions collectives de travail étendues ont été rendues applicables aux prestataires de services étrangers et un nombre annuel impératif de contrôles à réaliser (27'000) a été fixé dans l'art. 16 ODét »¹³.

Une troisième vague de renforcement des mesures d'accompagnement est entrée en vigueur le 1er janvier 2013. Le but de ces mesures est, en substance, celui de lutter, de manière plus efficace, contre l'indépendance fictive de prestataires de services étrangers en prévoyant l'obligation de fournir des documents et en introduisant de nouvelles possibilités de sanction. Le 15 juillet 2013, la responsabilité solidaire a été renforcée pour les secteurs de la construction, du génie civil et du second œuvre est entrée en vigueur : « Elle permet

10 Loi fédérale du 29 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT), du 29 septembre 1956, RS 221.215.311.

11 Loi fédérale complétant le Code civil suisse (Livre cinquième : Droit des obligations), RS 220.

12 Cité de SECO, *Rapport FlaM 2016*, p. 12.

13 *Idem*, p. 13.

de rendre l'entrepreneur contractant responsable du non-respect des conditions de travail et de salaire par ses sous-traitants. La mise en œuvre de la responsabilité solidaire a été concrétisée par la modification du 26 juin 2013 de l'ODét »¹⁴.

Enfin, le Conseil fédéral a soumis aux Chambres fédérales un nouveau projet de renforcement en juillet 2015 qui vise, principalement, l'augmentation du montant de l'amende en cas d'infraction à l'art. 2 LDét à CHF 30'000.-. La même sanction est prévue en cas d'infraction aux dispositions relatives au salaire minimal fixées dans un contrat-type de travail¹⁵. Lors des débats parlementaires, cet article a été accepté. Par ailleurs, un article 9 al. 2 bbis LDét a été ajouté, prévoyant la possibilité d'un cumul des sanctions en cas d'infraction d'une gravité particulière à l'art. 2 et de prononcer cumulativement les sanctions administratives prévues par la lettre b, à savoir l'amende et l'interdiction d'offrir ses services en Suisse pour une durée de un à cinq ans¹⁶.

Ce système complexe de surveillance du marché du travail, de contrôles des conditions de travail et de renforcement des conventions collectives de travail a permis à la Suisse de maintenir un niveau de salaires et de protection sociale. Ce système repose sur une combinaison des contrôles effectués par l'État avec ceux effectués par les partenaires sociaux, chacun avec ses compétences et son arsenal de sanctions. Si l'efficacité du dispositif est parfois critiquée, son existence et la nécessité de son maintien (voire de son renforcement) sont défendues de manière univoque et constante tant par les syndicats que par les associations patronales¹⁷.

Les mesures d'accompagnement de la Loi sur les travailleurs détachés et son ordonnance peuvent, sous certains aspects, constituer une restriction de la libre circulation des services garantie (pour une durée limitée de 90 jours par an) par l'ALCP. Une partie de la doctrine spécialisée en droit européen, de même que la Commission européenne, critiquent certaines de ces mesures, arguant qu'elles ne seraient pas compatibles avec la libre circulation des services. Parmi les mesures visées par les critiques, on trouve par exemple l'obligation d'annonce imposée à toute entreprise européenne, assortie d'un délai d'attente de huit jours avant le début des travaux (art. 6 LDét) ou encore les modalités de contrôle des entreprises (art. 7 LDét). A notre avis toutefois, si ces mesures représentent certes une restriction à libre circulation des personnes, elles n'en restent pas moins justifiées, y compris à la lumière du droit européen¹⁸.

14 *Idem.*, p. 13.

15 Message du Conseil fédéral du 1^{er} juillet 2015 concernant la modification de la loi sur les travailleurs détachés, FF 2015 5357 (5365 et 5370).

16 Pour consulter les débats parlementaires : <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/amtliches-bulletin/amtliches-bulletin-die-verhandlungen?SubjectId=38401>

17 Voir, par exemple : <https://www.letemps.ch/suisse/suisseue-un-patronat-attache-protection-salaires>

18 Sur ces questions, voir en particulier K. Pärli, *Entsendegesetz*, Stampflis Handkommentar, Berne 2018 (à paraître en novembre 2018).



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

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

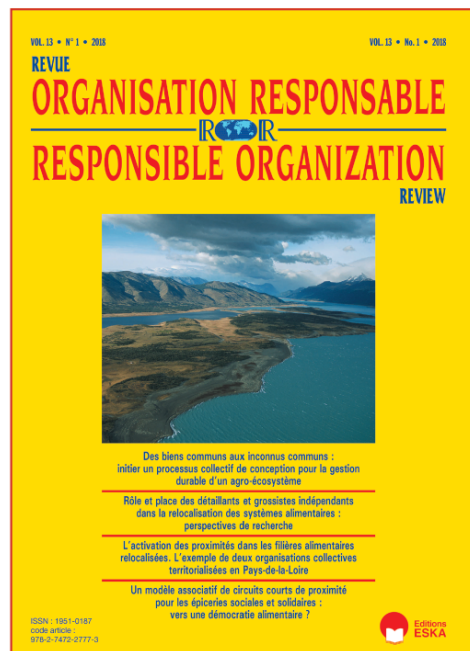
Secrétariat de rédaction
Sylvia Cheminel

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	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 DE PAYMENT/FORMA DE PAGO

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

CHÈQUE / CHEK
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de
Monsieur l'agent comptable de l'Université de Bordeaux

NB : Le paiement en ligne est à privilégier

Online payment is preferred / El pago en linea se prefiere

Date Signature

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement / Please mention here the issues you are interested in / Por favor, especifica aqui los numeros de la revista que desea

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



ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE



Dépôt légal : Octobre 2018

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

