

REVUE

2019/3

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

International Association of Labor Law Journals

IALLJ

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

Les autres membres de l'association sont :

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

DOSSIER THÉMATIQUE

LES MIGRATIONS INTERNATIONALES DE TRAVAIL

COORDINATION PAR ISABELLE DAUGAREILH ET JEAN-MARIE SERVAIS

- p. 6** MIGRATIONS INTERNATIONALES ET DROIT SOCIAL
JEAN-MICHEL SERVAIS
- p. 12** PROTÉGER LES DROITS DES TRAVAILLEURS MIGRANTS : UN DÉFI POUR LE DROIT DU TRAVAIL ?
KÜBRA DOGAN YENISEY
- p. 26** LE TRAITEMENT DE L'IMMIGRATION ÉCONOMIQUE PAR L'UNION EUROPÉENNE
FERRAN CAMAS RODA
- p. 40** LE DROIT MAROCAIN DANS LA TOURMENTE DU NOUVEL ORDRE MIGRATOIRE INTERNATIONAL
RACHID FILALI MEKNASSI
- p. 72** LES CYBERMIGRANTS, UN CONCEPT JURIDIQUE 4.0
AMALIA DE LA RIVA
- p. 80** LA POLITIQUE D'IMMIGRATION DU TRAVAIL AUX ÉTATS-UNIS
RISA L. LIEBERWITZ
- p. 94** MIGRATIONS INTERNATIONALES ET TRAVAIL EN CÔTE D'IVOIRE
NANGA SILUÉ
- p. 108** L'IMMIGRATION CLANDESTINE ET L'EMPLOI DES MIGRANTS EN ALGÉRIE
ZINA YACOUB
- p. 124** LES TRAVAILLEURS MIGRANTS TEMPORAIRES EN AUSTRALIE
JOANNA HOWE
- p. 136** DROIT ET POLITIQUE D'IMMIGRATION AU JAPON : DE LA PETITE À LA GRANDE PORTE ?
CHIZUKO HAYKAWA

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

p. 150 **TUNISIE** - NOURI MZID, Université de Béjaïa

AMÉRIQUES

- p. 156 **BRÉSIL** - ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES et GABRIELLA DE ASSIS WANDERLEY, Université de Fortaleza
- p. 160 **CHILI** - SERGIO GAMONAL C., Université Adolfo Ibáñez, Faculté de droit
- p. 164 **ÉTATS-UNIS** - RISA L. LIEBERWITZ, Cornell University - School of Industrial and Labor Relations
- p. 168 **MEXIQUE** - GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Université Autonome d'État de Morelos
- p. 172 **PÉROU** - MARIA KATIA GARCIA, Université pontificale catholique du Pérou
- p. 176 **URUGUAY** - HUGO BARRETTO GHIONE, Université de la République

ASIE - OCÉANIE

- p. 180 **AUSTRALIE** - DOMINIQUE ALLEN, Université de Monash
- p. 184 **JAPON** - MASAHIKO IWAMURA, Président de la Commission Centrale des Relations de Travail

EUROPE

- p. 188 **ALLEMAGNE** - ACHIM SEIGERT, Université Friedrich Schiller De léna
- p. 192 **AUTRICHE** - GÜNTHER LÖSCHNIGG et ANTONIA CSUK, Université Karl-Franzens de Graz
- p. 196 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** - ANNA ALEKSANDROVA, Université d'État de Penza
- p. 200 **FRANCE** - CLÉMENT CAILLETEAU, Université de Bordeaux
- p. 206 **ITALIE** - SYLVAIN NADALET, Université de Vérone
- p. 210 **PAYS-BAS** - SUSANNE BURRI, Université d'Utrecht
- p. 214 **PORTUGAL** - TERESA COELHO MOREIRA, Université de Minho
- p. 216 **RÉPUBLIQUE TCHÈQUE** - VERA STANGOVA, Université Charles à Prague
- p. 220 **RÉPUBLIQUE TCHÈQUE** - MARTIN ŠTEFKO, Université Charles à Prague
- p. 224 **RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - FILIP BOJIC, Université de Belgrade
- p. 228 **ROYAUME-UNI** - PASCALE LORBER, Université de Leicester



ACTUALITÉS JURIDIQUES
INTERNATIONALES



NOURI MZID

UNIVERSITÉ DE SFAX

I - RÉFORME DU RÉGIME DE RETRAITE DES AGENTS PUBLICS

Après nombre de discordances entre le gouvernement et le principal syndicat UGTT1, le projet de loi portant réforme du régime des pensions de retraite dans le secteur public, déposé devant l'Assemblée des Représentants du Peuple (ARP ci-après) en 20152, est passé en plénière pour la première fois en décembre 2018 et, contre toute attente, a été rejeté par l'ARP. Toutefois, en avril 2019, le projet de réforme légèrement modifié a de nouveau été soumis à l'ARP qui l'a finalement adopté. Cette réforme a été introduite par la loi n° 2019-37 du 30 avril 20193, modifiant et complétant la loi n° 85-12 du 5 mai 1985 relative au régime des pensions civiles et militaires de retraite et des survivants dans le secteur public. L'essentiel de cette réforme porte sur l'âge de la retraite **(A)**, et le financement du régime de retraite **(B)**.

A - L'ÂGE DE LA RETRAITE

Conformément aux dispositions de la loi du 30 avril 2019, l'âge normal de départ à la retraite passera de 60 à 62 ans. Ce recul de l'âge de la retraite sera appliqué de manière progressive. En effet, la loi prévoit une phase transitoire durant laquelle l'âge de la retraite est repoussé :

- d'une année à partir du 1er juillet 2019 pour les agents qui atteignent l'âge de la retraite à partir de cette date et jusqu'au 31 décembre 2019 ;

- de deux ans à partir du 1er janvier 2020 pour les agents qui atteignent l'âge de la retraite à partir de cette date. A titre facultatif, les agents mentionnés au premier tiret pourront repousser l'âge de leur départ en retraite d'1 an, de 2 ans, de 3 ans ou encore de 4 ans. Par ailleurs, les agents mentionnés au deuxième tiret, pourront repousser l'âge de leur mise à la retraite d'1 an, de 2 ans ou de 3 ans.

La loi accorde également aux agents qui atteignent l'âge de départ à la retraite durant la période comprise entre la date d'entrée en vigueur de cette loi et le 30 juin 2019, un droit d'option leur permettant de repousser l'âge de leur départ à la retraite d'1 an, de 2 ans, de 3 ans, de 4 ans ou de 5 ans, et ce, en présentant une demande à leur employeur dans un délai n'excédant pas 20 jours à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi. Le même droit d'option est accordé aux autres agents qui seront soumis aux nouvelles dispositions de la loi ayant fixé l'âge normal de la retraite à 62 ans. Désormais, ils peuvent choisir de repousser l'âge de la mise à la retraite

1 Union Générale Tunisienne du Travail.

2 Voir la chronique « Tunisie » d'Actualités juridiques internationales, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n° 2016-2, p. 175

3 Journal Officiel de la République Tunisienne n° 35 du 30 avril 2019, p. 1312.

d'1 an, de 2 ans ou de 3 ans, en présentant à leur employeur une demande, au moins 6 mois avant d'atteindre l'âge normal de la retraite.

En outre, conformément aux dispositions de la nouvelle loi, l'âge de la retraite pour les ouvriers qui accomplissent des tâches pénibles et insalubres, ainsi que pour les agents exerçant des fonctions astreignantes et les cadres actifs, passera de 55 à 57 ans. Mais, tous ces agents bénéficient également de l'option leur permettant de repousser l'âge de leur départ à la retraite jusqu'à 60 ans.

Enfin, pour les professeurs et maîtres de conférences de l'enseignement supérieur, ainsi que pour les professeurs hospitalo-universitaires et les maîtres de conférences agrégés hospitalo-universitaires, la loi n'a pas modifié l'âge de départ à la retraite qui est fixé depuis 2009 à 65 ans. Néanmoins, la nouvelle loi leur accorde aussi un droit d'option leur permettant de repousser l'âge de départ à la retraite d'1 an, de 2 ans, de 3 ans, de 4 ans ou de 5 ans, et ce jusqu'à l'âge de 70 ans.

B - DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Conformément aux dispositions de la loi du 30 avril 2019, les taux de contributions dues au titre de la retraite dans le secteur public sont majorés de 3 %⁴. La loi a également prévu des pénalités de retard encourues par l'Etat, les collectivités locales et les établissements publics, dans l'hypothèse où l'employeur ne procéderait pas mensuellement à la retenue de la cotisation sur le salaire mensuel de l'agent et à son transfert à la CNRPS⁵ dans un délai n'excédant pas le 5^{ème} jour du mois suivant. Ces pénalités de retard sont égales au taux de 1,5 % pour chaque mois ou chaque fraction de mois, et sont calculées sur la base du montant des cotisations dues ou sur la base d'une fraction de ce montant. Enfin, la loi du 30 avril 2019 dispose que le budget de l'Etat prend en charge le coût des mesures exceptionnelles qui ont une incidence financière directe sur les équilibres financiers de la CNRPS et, à cet effet, lui alloue les crédits nécessaires.

II - RÉFORME DES PROGRAMMES DU FOND NATIONAL DE L'EMPLOI (FNE)

La mission principale du FNE porte sur l'activation du marché du travail à travers des programmes spécifiques comportant des mesures incitatives variables, mais dont l'efficacité a souvent été limitée. Cette situation explique les multiples réformes introduites depuis 2009 visant la restructuration de ces programmes⁶. Ces réformes ont cependant abouti à une grande instabilité au niveau des mécanismes d'intervention du FNE. Le Décret n° 542 du 28 mai 2019 est venu introduire une nouvelle réforme des programmes gérés par le FNE. Cette réforme se traduit par

4 Cette majoration est répartie comme suit: 2 % à la charge de l'employeur (à partir du 1^{er} jour du mois qui suit l'entrée en vigueur de la loi) et 1 % à la charge de l'agent (à partir du 1^{er} janvier 2020).

5 Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale.

6 Voir la chronique sur la réforme des programmes du FNE introduite par le décret du 9 février 2009, Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 2010, p. 330.

une redéfinition partielle de ces programmes **(A)**, avec une continuité au niveau des mesures incitatives y afférentes **(B)**.

A - UNE REDÉFINITION PARTIELLE DES PROGRAMMES GÉRÉS PAR LE FNE

Les programmes du FNE, tels que prévus par le décret de 2019, sont les suivants :

- Le programme relatif au « contrat d'initiation à la vie professionnelle » vise à faciliter l'insertion des demandeurs d'emploi et leur adaptation aux exigences des postes d'emploi dans les entreprises privées. En principe, les bénéficiaires de ce programme doivent être des primo-demandeurs d'emploi, mais cette condition est écartée s'agissant des candidats titulaires d'un diplôme universitaire ou d'un brevet de technicien supérieur, ainsi que des candidats porteurs d'un handicap. L'objectif de ce programme est de permettre aux bénéficiaires d'effectuer un stage d'initiation et d'adaptation à la vie active, durant une période fixée normalement à 12 mois mais pouvant être prorogée d'une année supplémentaire au maximum.

- Le programme relatif au « contrat-dignité » est une reconduction du même programme créé en 2017, avec quelques rectifications apportées par le décret du 28 mai 2019. Ce programme s'adresse aux demandeurs d'emploi titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou d'un brevet de technicien supérieur ou d'un diplôme équivalent. Les candidats concernés doivent être inscrits au chômage depuis au moins 2 ans à compter de la date d'obtention de leur diplôme, mais cette condition n'est pas exigée pour les candidats porteurs d'un handicap. La principale caractéristique de ce programme est qu'il se traduit par une opération de recrutement direct à travers la signature d'un contrat de travail entre l'entreprise concernée et le candidat à l'emploi. Ce dernier est engagé comme salarié, tout en étant couvert par des dispositions spécifiques en ce qui concerne sa rémunération et les charges sociales y afférentes. Il s'agit, en effet, d'un contrat de travail particulier, qui peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée, assorti d'incitations financières accordées par l'Etat durant les deux premières années.

- Le programme relatif au « contrat de service civil » est une restructuration du programme nommé à l'identique et créé en 2010. Il est spécifique aux primo-demandeurs d'emploi parmi les diplômés de l'université dont la période de chômage dépasse une année, mais cette condition de période de chômage est écartée pour les candidats porteurs d'un handicap. Ce programme vise à permettre aux bénéficiaires concernés d'effectuer des activités en vue d'acquérir des compétences professionnelles susceptibles de faciliter leur insertion dans la vie active en tant que salariés ou travailleurs indépendants. Les contrats de service civil sont conclus avec des associations ou organisations professionnelles, sur la base de programmes annuels validés par une Commission créée au sein de chaque direction régionale de la formation professionnelle et de l'emploi.

- Le programme « FORSATI »⁷ qui est une reconduction du programme identique institué en 2016, a pour objectif de faciliter l'insertion des demandeurs d'emploi

7 En langue arabe : « ma chance ».

dans la vie active, sous la forme d'un emploi salarié ou d'un travail indépendant. Il leur permet surtout de bénéficier d'un accompagnement personnalisé en vue de renforcer leurs capacités en matière de recherche d'emploi, de communication et d'adaptation socioprofessionnelle, de développer leur esprit d'initiative et d'acquies de nouvelles qualifications en relation avec les besoins du marché du travail. Ce programme, dont la gestion est confiée à l'Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant, est réalisé sous la forme de cycles de formation et de stages pratiques, durant une période de 12 mois, avec possibilité de la proroger pour une période supplémentaire de 6 mois au maximum.

- Le programme d'appui aux promoteurs des petites entreprises est une reprise de celui créé par un décret du 16 octobre 2012. Il vise essentiellement à assurer aux promoteurs des petites entreprises un accompagnement dans l'élaboration et la réalisation de leurs projets, ainsi qu'un appui en matière de financement des entreprises concernées. La gestion de ce programme est également confiée à l'Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant, en collaboration avec d'autres structures publiques et privées intervenant dans des domaines spécifiques.

B - LA CONTINUITÉ DES INCITATIONS FINANCIÈRES LIÉES AUX PROGRAMMES DU FNE

Les différents programmes du FNE sont consolidés par plusieurs formes d'incitations financières qui se traduisent par des avantages accordés aux demandeurs d'emploi et aux entreprises concernées.

Les avantages accordés aux demandeurs d'emploi sont variables selon les programmes adoptés. Ainsi, des indemnités mensuelles sont accordées par les pouvoirs publics aux bénéficiaires du programme relatif au contrat d'initiation à la vie professionnelle, à ceux du programme relatif au contrat de service civil et du programme « FORSATI », ainsi qu'aux bénéficiaires du programme d'appui aux promoteurs des petites entreprises⁸. S'agissant des stagiaires liés par un contrat d'initiation à la vie professionnelle, une indemnité complémentaire mensuelle leur est versée par l'entreprise, et son montant minimum est fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi. Un deuxième avantage est accordé sous la forme d'une prise en charge par les pouvoirs publics des coûts engendrés par les actions de formation ou d'adaptation organisées en faveur des stagiaires. Ainsi, dans le cadre des programmes relatifs au de contrat d'initiation à la vie professionnelle et au contrat de service civil, les stagiaires peuvent bénéficier de cycles de formation complémentaire, organisés et financés par l'Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant⁹. De même, les dépenses afférentes aux actions d'accompagnement, de formation et d'adaptation en faveur des bénéficiaires du programme « FORSATI » sont imputées sur les ressources

-
- 8 Le montant de ces indemnités varie selon les catégories de bénéficiaires concernés (entre 100 et 200 dinars tunisiens). Une indemnité supplémentaire fixée à 50 dinars tunisiens est ajoutée en faveur des stagiaires porteurs d'un handicap (1 dinar tunisien = 0,32 euros).
- 9 La prise en charge du coût de cette formation est limitée à 400 heures par stagiaire.

du FNE. En outre, dans le cadre du programme d'appui aux promoteurs des petites entreprises, le FNE peut prendre en charge des coûts de sessions d'adaptation et d'assistance technique au profit des bénéficiaires de ce programme¹⁰. Un troisième avantage est accordé aux bénéficiaires des programmes du FNE s'agissant de leur couverture sociale. En effet, depuis 1981, le législateur a adopté des dispositions particulières prévoyant une prise en charge par les pouvoirs publics de la couverture sociale en faveur des jeunes en stage d'insertion professionnelle. La loi n° 6 du 8 février 1988 relative à la couverture des stagiaires en matière de sécurité sociale a confirmé ce choix du législateur. Le décret du 28 mai 2019 prévoit que les dispositions de cette loi seront étendues aux stagiaires bénéficiaires des programmes du FNE. Le même décret indique également que les personnes recrutées dans le cadre du programme relatif au « contrat-dignité » bénéficient, durant 2 ans à compter de la date de leur recrutement, d'une prise en charge par le FNE de la quote-part salariale au régime légal de sécurité sociale.

Par ailleurs, deux types d'avantages sont essentiellement accordés aux entreprises concernées par les programmes du FNE. Le premier avantage prend la forme d'une prise en charge par les pouvoirs publics d'une partie des salaires versés par l'entreprise aux candidats recrutés dans le cadre de la politique active de l'emploi. Cette mesure, déjà consacrée par des textes anciens régissant la matière, est confirmée par le décret du 28 mai 2019. Ainsi, dans le cadre du programme « contrat-dignité », ce décret prévoit une prise en charge par le FNE, durant 2 années, de la moitié du salaire net versé par l'entreprise au candidat recruté¹¹. Le deuxième avantage accordé à l'entreprise est celui de la prise en charge par le FNE de la contribution patronale au régime légal de sécurité sociale, au titre des salaires versés aux personnes recrutées dans le cadre de la politique active de l'emploi.

Cette mesure, instituée par les anciens textes relatifs aux programmes du FNE, est aussi consacrée par le décret du 28 mai 2019. Ainsi, selon ce décret, lorsqu'un stagiaire lié par un contrat d'initiation à la vie professionnelle est recruté comme salarié par l'entreprise, en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée, le FNE prend en charge durant 2 années la quote-part patronale au régime légal de sécurité sociale au titre des salaires versés au candidat recruté. Le même avantage est consacré par le décret de 2019 en faveur des entreprises qui engagent des demandeurs d'emploi dans le cadre du programme « contrat-dignité ». Dans ce cas aussi, le décret prévoit une prise en charge par le FNE de la contribution patronale au régime légal de sécurité sociale au titre des salaires versés au candidat. Cette prise en charge, calculée sur la base d'un salaire limité à 600 dinars par mois, est effectuée durant 2 années à partir de la date du recrutement. De plus, dans l'hypothèse du recrutement d'un bénéficiaire du programme relatif au contrat de service civil par une association ou organisation professionnelle intervenant dans le cadre de ce programme, la prise en charge du

10 Cette prise en charge est limitée à 150 heures pour les cycles d'adaptation en gestion, et à 400 heures pour les cycles d'adaptation dans les domaines techniques liés aux projets.

11 Le montant de cette prise en charge est plafonné à 400 dinars tunisiens par mois. L'entreprise est tenue de verser au candidat concerné un salaire net dont le montant est égal au moins à 600 dinars.

FNE comprend aussi la contribution patronale au régime légal de sécurité sociale, au titre des rémunérations versées au candidat, et ce durant 3 années à partir de son recrutement en tant que salarié.

Toutes ces mesures permettent d'affirmer que la politique active de l'emploi en Tunisie est très généreuse en termes d'avantages accordés aux entreprises et aux demandeurs d'emploi. Elle reste toutefois empreinte d'une grande instabilité, ce qui limite considérablement l'efficacité des techniques d'intermédiation du service public de l'emploi.



Les manuscrits soumis pour publication dans la *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1^{er} juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1^{er} février** (pour le premier numéro) et avant le **1^{er} septembre** (pour le troisième numéro).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114 - CNRS

Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Tél : 33(0)5 56 84 54 74 - Fax : 33(0)5 56 84 85 12

E-mail : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

MANUSCRITS

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter :

- **40 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **30 000 caractères** lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- **25 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Jurisprudence Sociale Comparée** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- **15 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **12 000 caractères** lorsqu'ils ont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, tous les manuscrits devront être accompagnés des éléments suivants :

- 5 mots clés (en Français et en Anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- l'institution de rattachement, le titre, ainsi que l'adresse postale et électronique de l'auteur ;
- le titre de l'article.

Les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** », « **Dossier Thématique** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » devront également comporter :

- un résumé, en Français et en Anglais (de **400 caractères** chacun) ;
- deux publications au choix.



NOTES ET RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placées en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom, Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *in* initiale du Prénom, Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

2019

74-3

ÉTÉ SUMMER

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

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

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

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

ARTICLES

Français

La construction discursive des rapports de force
dans les éditoriaux de *La Presse* : le cas
des médecins et des infirmières

MATHIEU DUFOUR ET AUDREY LAURIN-LAMOTHE

Conception et mise en œuvre d'une grille d'analyse
des pratiques de maintien en emploi des séniors.
Une comparaison France-Québec

SIHAM ABOUAISSA, CHRISTOPHE BARET ET MARTINE D'AMOURS

La contribution des institutions régionales
à la gestion des talents : regards sur la grappe
aérospatiale de Montréal

BLANDINE EMILIEN, CHRISTIAN LÉVESQUE, LUCIE MORISSETTE
ET SARA PEREZ-LAUZON

English

Endangered Resources: The Role of Organizational
Justice and Interpersonal Trust as Signals for
Workplace Corruption

JEAN-PIERRE NEVEU AND BENJAMIN KAKAVAND

Anglo-American Multinationals in Europe:
The Curious Case of Hudson's Bay Company
Taking over *Galeria Kaufhof*

RAOUL GEBERT

Union and Communist Party Influences
on the Environment in China

MAJID GHORBANI, MORLEY GUNDERSON AND BYRON Y. S. LEE

ENJEUX / ISSUES

Politiques du travail et de l'emploi / *Labour and
Employment Policies*

Accès à la justice des travailleurs de plateformes
numériques : Réponses contrastées des tribunaux
canadiens et américains

URWANA COIQUAUD ET ISABELLE MARTIN

Mandatory Dues Check-off Reviewed in Light of the
US Supreme Court's Decision in the *Janus* Case

GILLES TRUDEAU

RI/IR EN LIGNE

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

www.erudit.org/revue/ri

Pour abonnement institutionnel,
contacter Érudit.

Pour consulter les règles de
publication ou vous abonner,
visitez notre site Internet :

www.riir.ulaval.ca

RI/IR ONLINE

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

www.erudit.org/revue/ri

For an institutional subscription
to digitalized issues,
please contact Érudit.

Visit our website for Notes to
contributors or to subscribe:

www.riir.ulaval.ca

**RELATIONS INDUSTRIELLES
INDUSTRIAL RELATIONS**

Pavillon J.-A.-DeSève
1025, avenue des Sciences-
Humaines, bureau 3129,
Université Laval
Québec (Québec) Canada
G1V 0A6

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468
COURRIEL / E-MAIL :
relat.ind@rlt.ulaval.ca

www.riir.ulaval.ca

INFORMATIONS, ABONNEMENTS:

ledroitouvrier.cgt.fr

OCTOBRE 2019
Nouvelle série n° 855 - 11 €

ISSN 0222-4194

Le DROIT OUVRIER

DROIT DU TRAVAIL - PRUD'HOMIE - SÉCURITÉ SOCIALE

Sommaire

DOCTRINE

Michèle Bonnechère : La fraternité et le droit

Vincent Bonnin : Les sciences de gestion à la rescousse du droit du travail ?

Laure Camaji : Financement des formations des demandeurs d'emploi : des contradictions de Pôle Emploi aux ambiguïtés de l'accompagnement des chômeurs - À propos du jugement du Tribunal administratif de Paris du 3 avril 2019

JURISPRUDENCE

Voir notamment

Travailleurs étrangers : de quel droit ? À propos des arrêts « Chibanis » de la SNCF

Cour de cassation (Ch. Soc.) 29 mai 2019 – Note Isabelle Meyrat (p. 661)

Les avis d'incompatibilité à la RATP et les licenciements express

Tribunal administratif de Paris (Section 3 – Ch. 2) 7 juin 2019 ; **Cour d'appel de Paris (Pôle 6 – Ch. 2) 11 Avril 2019** – Note Thierry Renard (p. 666)

L'avènement d'un régime sui generis de la prime d'intéressement

Cour de cassation (Ch. Soc.) 6 mars 2019 – Note Timothée Kahn (p. 675)



REVUE JURIDIQUE DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

263, RUE DE PARIS, 93516 MONTREUIL CEDEX - www.cgt.fr

REVUE DE L'ORGANISATION RESPONSABLE RESPONSIBLE ORGANIZATION REVIEW

Parution bi-annuelle – Editions ESKA (ISSN : 1951-0187)

Directeur de publication

Serge KEBABTCHIEFF, Editions ESKA

Rédaction en chef

Celine BERRIER LUCAS, Professeure Assistant en RSE - ISG

Vivien BLANCHET, Chercheur associé - Emlyon

Frédérique DÉJEAN, Professeur des universités - Sciences de gestion - Université Paris Dauphine

Katia MARTIN CHENUT, Professeur - Droit - Paris 1 Panthéon Sorbonne

Elise PENALVA-ICHER, Maître de conférences - Sociologie - Université Paris Dauphine

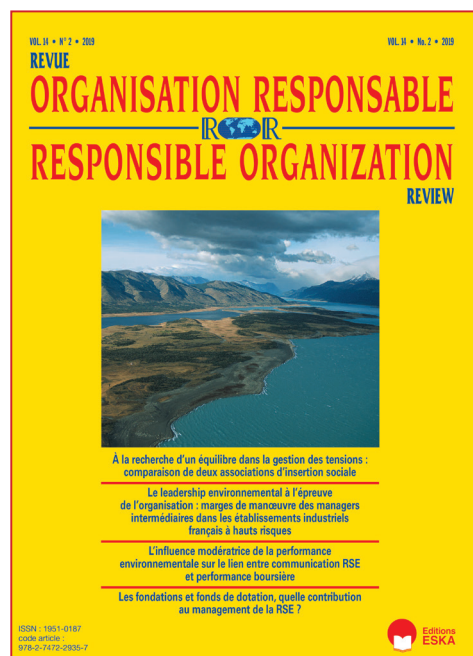
Nicolas POSTEL, Professeur des universités - Sciences économiques - Université de Lille

Secrétariat de rédaction

Elise PENALVA-ICHER

La ROR est une revue fondée par Jacques IGALENS et soutenue par le Réseau International de Recherche sur les Organisations et le Développement Durable (RIODD). Elle est disponible via l'abonnement Papier, Editions ESKA, 12 rue du Quatre-Septembre, 75002 Paris, ou sur Internet via l'abonnement à CAIRN.

La revue de l'Organisation Responsable publie des articles en français et en anglais sur les différentes thématiques de la responsabilité sociale de l'entreprise. Le thème est ancien mais c'est bien aujourd'hui qu'il devient une préoccupation essentielle, comme contrepartie du rôle majeur des entreprises dans un monde global, et ce dans des dimensions multiples : environnementales, salariales, sociales, financières, éthiques.



Numéro 2 / 2019

- *Christine LAMBEY-CHECCHIN, Matthieu LARDEAU* : A la recherche d'un équilibre dans la gestion des tensions : comparaison de deux associations d'insertion sociale
- *Magalie MARAIS, Julie OLIVERO* : Le leadership environnemental à l'épreuve de l'organisation : Marges de manœuvre des managers intermédiaires dans les établissements industriels français à hauts risques
- *Ikram RADHOUANE, Mehdi NEKHILI, Haithem NAGATI, Gilles PACHÉ* : L'influence modératrice de la performance environnementale sur le lien entre communication RSE et performance boursière
- *Anna COURNAC* : Les fondations et fonds de dotation, quelle contribution au management de la RSE ?

TARIFS 2019

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

COMPTRASEC
UMR 5114

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

PAR AN

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

Nom/Name/Nombre

Adresse/Address/Direcció

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

Pays/Country/Pais

① / @

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	Revue papier / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	105 €
	Revue électronique / E-journal/ Revista Electrónica (1 n° en anglais/1 issue in English, 1 número en inglés)	70 €
	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 n° en Français & 1 n° en Anglais/ 3 issues in French & 1 in English/ 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	Revue Papier / Print Journal/ Revista Impresa	40 €
	Revue électronique/E-Journal/Revista Electrónica	70 €
	Article/ Journal article/Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	Livraison / Delivery/Entrega : 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% UE & hors UE	TOTAL

MODE DE RÈGLEMENT/MODE DE PAYMENT/FORMA DE PAGO

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

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

NB : Le paiement en ligne est à privilégier

Online payment is preferred / El pago en linea se prefiere

Date Signature

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



REVUE

2019/3

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est publiée par le COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS de l'Université de Bordeaux depuis 1981. Elle est diffusée trois fois par an dans le but de contribuer au développement des analyses et des échanges sur le droit du travail et de la sécurité sociale à travers le monde. La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est membre de l'International Association of Labour Law Journals (IALLJ), réseau international d'échange d'idées et de publications en droit du travail et de la sécurité sociale.

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

COMPTRASEC - UMR CNRS 5114 - Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

E-mail : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

Téléphone : 33 (0)5 56 84 54 74 - Télécopie : 33 (0)5 56 84 85 12

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr>

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis avant publication.

NUMÉRO PRÉCÉDENT 2019/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

L'UBÉRISATION DU TRAVAIL

COORDINATION PAR ISABELLE DAUGAREILH ET ALLISON FIORENTINO

AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

ISABELLE DAUGAREILH ET ALLISON FIORENTINO (INTRODUCTION),
VINCENZO BAVARO ET DONATO MARINO (ITALIE), ISABELLE DESBARATS
(FRANCE), ALLISON FIORENTINO (ÉTATS-UNIS), LISA RODGERS
(ROYAUME-UNI), JESUS CRUZ VILLALÓN (ESPAGNE), HANNEKE BENNAARS
ET GERRARD BOOT (PAYS-BAS), KURT PÄRLI (SUISSE), SIDNEI MACHADO
(BRÉSIL), URWANA COIQUAUD (CANADA), KITTY MALHERBE, KGOMOTSO
MOKOENA ET DARCY DU TOIT (AFRIQUE DU SUD).

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

ANNE MEIER ET KURT PÄRLI - COMMENTAIRE DES ARRÊTS DE LA COUR
DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE C-434/15 DU 20 DÉCEMBRE 2017
(ASOCIACION PROFESIONAL ELITE TAXI CONTRE UBER SYSTEMS SPAIN
SL) ET C-320/16 DU 10 AVRIL 2018 (UBER FRANCE SAS)

ACTUALITÉS

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
ORGANISATION DES NATIONS UNIES
UNION EUROPÉENNE

LITTÉRATURE DE DROIT SOCIAL COMPARÉ

APERÇU RÉTROSPECTIF DE 2017

LE DROIT DU TRAVAIL AU-DELÀ DES FRONTIÈRES NATIONALES :
PRINCIPAUX DÉBATS EN 2017

MARIAPAOLA AIMO, RUDOLF BUSCHMANN ET DANIELA IZZI

À PARAÎTRE

2019/4

STUDIES

THEMATIC CHAPTER

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

LA REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

3 numéros papier en français :

- I - Études
Actualités Juridiques Internationales
- II - Jurisprudence Sociale Comparée
Jurisprudence Sociale Internationale
Littérature de Droit Social Comparé
- III - Dossier thématique
Actualités Juridiques Internationales

et 1 numéro électronique en anglais :

- IV - Studies
Thematic Chapter
Comparative Labour Case Law
International Legal News
Comparative Labour Law Literature

REVUE

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Pour plus d'informations :

[http://comptrasec.u-bordeaux.fr/
revue-de-droit-compare-du-travail-
et-de-la-securite-sociale](http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale)

Contact :

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale

université
de **BORDEAUX**



40 euros
ISSN 2117-4350