

REVUE



2017/2

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)
Diritti lavoro mercati (Italie)
Employees & Employers – Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (OIT)
Japan Labor Review (Japon)
Labour and Social Law (Biélorussie)
Labour Society and Law (Israël)
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale – RGL (Italie)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labor Law Review (Hongrie)
Relaciones Laborales (Espagne)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit du Travail (France)
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

1

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LE JUGE ET LE LICENCIEMENT POUR CAUSE ÉCONOMIQUE : ANALYSE DE DROIT COMPARÉ

ALLISON FIORENTINO ET ROCHELLE LE ROUX (COORD.)

P. 6 ALLISON FIORENTINO ET ROCHELLE LE ROUX

LE RÔLE CONTRASTÉ DE LA JURISPRUDENCE EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

P. 16 RACHEL ARNOW-RICHMAN

POUR UNE LOI AMÉRICAINE SUR LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

P. 24 SÉBASTIEN RANC

LA (RE)CONSTRUCTION JURISPRUDENTIELLE DU DROIT DU LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE EN FRANCE

P. 32 HUGO BARRETTO GHIONE

LE POUVOIR DE L'EMPLOYEUR ET LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE EN URUGUAY : UNE ANALYSE CRITIQUE DE L'OPINION DOMINANTE

P. 38 NICOLA GUNDT

UNE RÉFORME LÉGALE DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE AUX PAYS-BAS, SOURCE D'INCERTITUDE

P. 46 ROCHELLE LE ROUX

L'ÉQUITÉ PROCÉDURALE ET L'ÉQUITÉ SUBSTANTIELLE DANS LE CADRE DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE EN AFRIQUE DU SUD : UN DOUBLE TROUBLE

P. 54 TÁMÁS GYULÁVARI

OMBRES ET LUMIÈRES DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE DANS LA JURISPRUDENCE HONGROISE

P. 62 TOSHIHARU SUZUKI

LE POUVOIR CRÉATEUR DU JUGE EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE AU JAPON

P. 70 MARILYN J. PITTARD

LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES EN AUSTRALIE : UN CADRE LÉGAL ÉQUITABLE ?

P. 80 PASCALE LORBER

LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES AU ROYAUME-UNI : LES JUGES EN QUÊTE DE CONFORMITÉ AVEC LE DROIT EUROPÉEN

P. 88 ISABELLE MARTIN ET GUYLAINE VALLÉE

LES MESURES DE PROTECTION DE L'EMPLOI DU SALARIÉ LICENCIÉ POUR DES MOTIFS ÉCONOMIQUES EN DROIT QUÉBÉCOIS ET FÉDÉRAL CANADIEN

2

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRES

- p. 96** **FILIP DORSEMONT**, Professeur Université Catholique de Louvain et à l'Université Saint-Louis de Bruxelles
- p. 112** **MARIACHIARA MERCORIO**, Attachée temporaire d'Enseignement et de Recherche, Université Paris 1, Doctorante en droit du Travail

ACTUALITÉS

- p. 122** **MARIE LAFARGUE**, Maître de Conférence, Université de Vannes
- p. 126** **ELENA SYCHENKO**, Doctorante, Université de Catane

3

LITTÉRATURE DE DROIT SOCIAL COMPARÉ : APERÇU RÉTROSPECTIF DE 2015

AUTONOMIE OU SUBORDINATION DU DROIT DU TRAVAIL ? DÉBATS HORS DES FRONTIÈRES NATIONALES EN 2015

- p. 132** **MATTEO BORZAGA**, Università degli Studi di Trento
- MARIALAURA BIRGILLITO**, Castilla - La Mancha Universidad
- MANUEL ANTONIO GARCIA-MUÑOZ ALHAMBRA**, Castilla - La Mancha Universidad

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

COORDONNÉE PAR

ALLISON FIORENTINO

ET

ROCHELLE LE ROUX

**LE JUGE ET LE LICENCIEMENT POUR CAUSE ÉCONOMIQUE :
ANALYSE DE DROIT COMPARÉ**



**JURISPRUDENCE
SOCIALE INTERNATIONALE**



COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX (CEDS) ET ARTICLE 5 DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE : RÉCLAMATION FÉDÉRATION FIECI ET SYNDICAT CFE-CGC N°142/2017 - 23 JANVIER 2017

Faut-il voir dans le Brexit ou dans la frilosité de la Suisse - qui s'est dernièrement manifestée par une opposition des deux chambres fédérales - à (enfin) ratifier la Charte sociale européenne (CSE) qu'elle a signée depuis plus de 40 ans, une sanction du modèle économique et social européen ?

1 Voir le dossier « Les gardiens des droits sociaux en Europe. Les recours nationaux et internationaux en cas de remise en cause des droits sociaux par l'Union européenne », Actes du séminaire du 6 février 2015, *Sem. soc. Lamy*, 28 novembre 2016, n° 1746.

2 Déc. n° 2016-745 DC du 26 janvier 2017.

3 Déc. sur le bien-fondé du 4 mars 2015, *Association pour la protection des enfants Ltd. c. France*, §37, Récl. n° 92/2013.

Dans ce contexte de désillusions quant aux construits de l'Europe, le Comité européen des droits sociaux (CEDS), « gardien des droits sociaux »¹, n'est pas toujours écouté. En témoigne, en France, la récente censure par le Conseil constitutionnel de l'article 222 du projet de loi « égalité et citoyenneté » qui introduisait l'interdiction d'avoir recours aux « violences corporelles » envers les enfants². Considérée comme un « cavalier » législatif, cette disposition venait pourtant en réponse à la décision du Comité relative à la prohibition de la « fessée »³.

L'« Euro-scepticisme » de certains n'a pas pour autant freiné l'activité du CEDS sur la période de mars 2016 à mars 2017.

Les conclusions annuelles publiées par le Comité pour l'année 2016 recensent en effet pas moins de 166 violations de la CSE dans 34 États membres du Conseil de l'Europe.

Sur les 513 conclusions adoptées, il a dressé 262 conclusions de conformité, 166 de non conformité et dans 85 cas, il a ajourné sa conclusion, faute d'informations suffisantes. Il a notamment relevé des lacunes en ce qui concerne l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, ainsi que la protection contre la discrimination fondée sur le handicap et contre la discrimination dans l'emploi fondée sur l'orientation sexuelle. Dans deux de ses décisions, il a ainsi conclu que la situation de la France n'était pas conforme à l'article 15§2 de la Charte aux motifs qu'il n'est pas établi que le droit à des aménagements raisonnables du lieu de travail soit effectivement garanti aux personnes handicapées. C'est également le cas pour l'égalité d'accès à l'emploi, aux aides techniques et aux transports de ces personnes.

L'actualité française nous conduit plus particulièrement à étudier la position du Comité sur le droit collectif du travail français.

Le 23 janvier 2017, a ainsi été enregistrée la réclamation Fédération FIECI et Syndicat SNEPI CFE-CGC, n° 142/2017. Celle-ci porte sur l'article 5 (droit syndical) de la CSE. La Fédération de syndicats des métiers de l'ingénierie, de l'informatique, du conseil, de la formation, des bureaux et d'études (FIECI) et le Syndicat National de l'Encadrement du Personnel de l'Ingénierie (SNEPI CFE-CGC) allèguent que, par l'application des dispositions de l'article L. 2143-3 du Code du travail, la France porte atteinte au principe de la liberté syndicale et du libre choix de la désignation d'un délégué syndical en violation de l'article 5 de la Charte.

L'article L. 2143-3 du Code du travail prévoit que le délégué syndical doit être choisi parmi les candidats présentés au dernier scrutin professionnel et avoir recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour quel que soit le nombre de votants. L'alinéa 2 dispose que si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit ces conditions ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces conditions, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

La loi n° 2008-7789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a ainsi placé l'audience électorale au cœur de la désignation des délégués syndicaux. Elle est le critère principal de régularité de cette désignation.

En l'espèce, deux candidats qui avaient recueilli chacun plus de 10% des suffrages avaient par la suite renoncé à exercer leur mandat. Faute d'autres candidats remplissant les conditions requises, le syndicat a désigné un de ses adhérents en qualité de délégué syndical. Dans un arrêt du 24 mai 2016, la Cour de cassation a jugé, dans cette affaire, que le syndicat ne pouvait invoquer les dispositions de l'article L. 2143-3, alinéa 2, du Code du travail pour désigner un délégué syndical qui ne répondait pas aux critères prévus dans cet article⁴. Le syndicat et l'intéressé ont donc formé réclamation afin que le CEDS déclare que les dispositions de cet article et leur application par les juges français contreviennent à l'article 5 de la CSE relatif à la liberté syndicale.

Cette question renoue avec un débat ancien. L'obligation faite aux syndicats représentatifs de choisir, en priorité, le délégué syndical parmi les candidats ayant obtenu au moins 10% des voix a été jugée conforme au droit international par la Cour de cassation⁵. Elle a également été jugée conforme à la Constitution et, plus particulièrement, au principe de liberté syndicale énoncé par le Préambule de 1946⁶.

Par ailleurs, dès 2002, le CEDS a décidé que l'exigence d'un taux d'audience de 10% pour participer à la négociation collective était raisonnable⁷.

⁴ Cass. soc., 24 mai 2016, n° 15-21410.

⁵ Cass. soc., 14 avril 2010, D. 2010. AJ 1150.

⁶ CC., QPC, 12 novembre 2010, 2010-63.

⁷ Récl. du 21 mai 2002, 11/2001, *Conseil européen des syndicats de police c/ Portugal*.

Cette jurisprudence est motivée par le fait que ce seuil tend à assurer la détermination des personnes les plus aptes à défendre les intérêts des salariés et à conduire les négociations collectives.

Dans deux arrêts de 2013, la Cour de cassation a retenu que l'obligation de choisir un délégué syndical en priorité parmi les candidats ayant obtenu 10% des suffrages au premier tour des élections n'a pas pour objet ou pour effet de priver le syndicat du droit de disposer d'un représentant dès lors qu'il a présenté des candidats dans le périmètre de désignation⁸.

Selon elle, ce n'est que si le syndicat ne dispose plus dans l'entreprise ou dans l'établissement d'aucun candidat remplissant cette condition qu'il peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise⁹.

L'organisation syndicale doit donc avoir au préalable présenté des candidats aux dernières élections dans le périmètre de désignation du délégué syndical. Ce n'est que dans un second temps que les conditions de l'article L. 2143-3, alinéa 2 du Code du travail et l'ordre de désignation qu'il définit peuvent jouer.

⁸ Cass. soc., 27 février 2013, n° 12-15807 et n° 12-18828.

⁹ Cass. soc., 29 juin 2011, n° 10-60.394; 26 oct. 2011, n° 10-60.437; 20 juin 2012, n° 11-18.586; 25 novembre 2015, n° 15-14.061.

¹⁰ Cass. soc., 20 juin 2012, n° 11-21425 ; Cass. soc., 24 septembre 2013, n° 12-60583 ; Cass. soc., 25 novembre 2015, n° 15-14061.

¹¹ Cass. soc., 10 mars 2016, n° 15-18.861.

En d'autres termes, la priorité va d'abord au candidat qui remplit la condition de l'audience électorale des 10% avec la possibilité pour l'organisation syndicale représentative de se tourner vers un candidat présenté par une autre organisation syndicale et qui satisfait aussi à cette condition. À défaut, l'organisation syndicale doit faire appel à un candidat qui ne satisfait pas à cette condition d'audience avec la même possibilité de se tourner vers un candidat présenté par un autre syndicat. À défaut enfin, il peut s'agir d'un simple adhérent à l'organisation syndicale mandante.

En application du texte, la Cour de cassation a jugé qu'un syndicat ne peut désigner un candidat n'ayant pas recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles s'il a d'autres candidats les ayant obtenus au motif qu'ils ont tous refusé le mandat de délégué syndical ou du fait d'un empêchement

personnel de l'accepter¹⁰.

De même, elle retient que si le syndicat dispose de candidats ayant obtenu au moins 10% des suffrages exprimés, le délégué syndical doit être choisi parmi eux, même si les candidats restants remplissant cette condition ont, soit changé d'appartenance syndicale, soit refusé le mandat de délégué syndical¹¹.

L'arrêt du 24 mai 2016, en cause dans la réclamation enregistrée par le CEDS le 23 janvier 2017, est resté fidèle à cette jurisprudence. Il reproche à l'organisation syndicale de ne pas avoir respecté l'ordre de priorité défini par l'article L. 2143-3 du Code du travail et d'avoir en quelque sorte « sauté une étape » en ne se tournant pas vers les candidats qui ne remplissaient pas le seuil d'audience. Ce n'est qu'à défaut de tels candidats que le syndicat pouvait désigner un de ses adhérents. Elle ne prive donc pas le syndicat de son droit à disposer d'un représentant dans l'entreprise, mais censure le non-respect de l'ordre de priorité.

Dans une décision du 23 mars 2016, le Bureau International du Travail a néanmoins enjoint la France à procéder à la révision de sa législation sur cette question. Selon le Comité des libertés syndicales du BIT, « il revient au syndicat de déterminer la personne la plus à même de le représenter et de défendre ses membres dans leurs réclamations individuelles, même lorsque cette dernière n'a pas recueilli 10% des suffrages lors des élections sociales ».

Cette position du BIT permettrait-elle à l'organisation syndicale de choisir entre le candidat qui ne satisfait pas à la condition d'audience électorale et l'adhérent, en fonction de celui qui est jugé le plus apte à la représenter et à défendre les intérêts de ses membres ?

Le CEDS sera-t-il enclin à suivre cette décision du BIT ?

C'est par ailleurs sur le même fondement de l'article 5 de la CSE que l'État français s'est vu reprocher par le Comité des Ministres de violer la liberté syndicale des gendarmes nationaux¹². Dans sa résolution, le Comité déclare que, même après la réforme de l'article L. 4121-4 du Code de la défense qui permet aujourd'hui aux gendarmes de créer librement des associations professionnelles nationales de militaires (APNM), les principes fondamentaux de l'État militaire et les obligations des membres des forces armées imposent des restrictions aux statuts des APNM et au droit syndical des forces de police qui sont excessives au regard de l'article 5 de la CSE. En effet, la loi n'offre pas de protection suffisante contre les conséquences préjudiciables que l'affiliation à une APNM ou la participation aux activités pourraient avoir sur l'emploi. Elle ne prévoit pas davantage les sanctions, voies de recours ou de réparation requises en cas de non-respect de l'affiliation à une APNM ou de la participation aux activités ou lorsque des discriminations ont lieu. De plus, elle restreint excessivement la liberté d'expression des membres des forces armées, ce qui limite les prérogatives syndicales des associations de membres de la Gendarmerie.

¹² Rés. CM/ResChS[2016]5, CESP c. France (Récl. n° 101/2013).

- LE COMITÉ DES DROITS ÉCONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS

Durant la période d'Octobre 2016 à Mars 2017, le Comité a adopté les observations et les recommandations finales concernant le Costa Rica, Chypre, la République Dominicaine, le Liban, les Philippines, la Pologne et la Tunisie¹. Le Comité a souligné à nouveau la nécessité de promouvoir les dispositions du Pacte International relatif aux Droits Economiques, Sociaux et Culturels (PIDESC) sur le plan national et d'encourager leur application directe au niveau des tribunaux comme garantie de leur mise en œuvre effective. Des problèmes de mise en œuvre ont été révélés dans les domaines suivants :

Le travail informel : La Pologne, le Costa Rica et les Philippines ont été invités à passer à l'action afin de régulariser le travail informel et d'inclure systématiquement le secteur informel de l'économie dans le champ de compétences des inspections du travail.

¹ Tous les rapports sont disponibles : <http://tbinternet.ohchr.org/Layouts/Treaty-BodyExternal/SessionsList.aspx?Treaty=CESCR> (accessed 30.03.2017).

La discrimination sur le marché du travail : Chypre, la République Dominicaine, le Liban et les Philippines ont été sommés d'adopter un cadre juridique complet de lutte contre les discriminations, couvrant notamment celles fondées sur la nationalité (Chypre). Le Comité a souligné que le Liban devrait mettre en œuvre les quotas d'emploi en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Le salaire minimum : Il s'est avéré que le salaire minimum à Chypre couvrait seulement 13% des travailleurs et que son montant était insuffisant. On a demandé à la République Dominicaine et au Liban d'adopter les mesures nécessaires pour garantir un salaire minimum à tous les salariés qui leur permettrait de vivre dans des conditions décentes.

Le système de sécurité sociale : Presque tous les pays ont été invités à s'assurer que les prestations de sécurité sociale sont suffisantes pour offrir des conditions de vie décente. On a reproché à la Pologne l'absence de progrès concernant la création d'un système de retraite unifié, et l'établissement d'un critère en termes de « revenu » pour déclencher le droit à une assistance sociale pour des revenus inférieurs au minimum de subsistance. Le Liban a été incité à transférer la responsabilité du versement des prestations maternité des employeurs au système de sécurité sociale et les Philippines, à établir des allocations de chômage.

Les activités syndicales : Le Comité a fait part de ses préoccupations concernant les restrictions du droit à la négociation collective dans le secteur public au Costa Rica, et a souligné le besoin d'assurer des mécanismes efficaces de protection des droits syndicaux. On a relevé que le droit de grève dans la République Dominicaine est limité par des exigences légales excessives et on l'a incité à aligner sa législation sur les clauses du Pacte. On a reproché au Liban de ne pas avoir autorisé ses fonctionnaires ainsi que les étrangers à créer des syndicats.

Plusieurs points intéressants issus des observations finales seront présentés ci-dessous. Compte tenu du rapport de la Pologne, le Comité a noté un taux élevé de contrats de droit civil qui pourrait impacter négativement le droit à des conditions justes et favorables pour les travailleurs. Il a été aussi relevé que ces derniers ne bénéficiaient ni d'une assurance maladie ni de couverture sociale, et qu'en conséquence la Pologne devait s'assurer que les droits du travail et de la sécurité sociale des personnes titulaires de contrats de droit civil, soient applicables. Les problèmes résultant du recours excessif aux contrats de droit civil ont également été relevés par le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS²) et par la Commission d'experts (CEACR³) de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Dans les observations finales, le Comité des Droits Economiques, Sociaux et Culturels (CDESC) a en fait repris les exigences du CEACR. Le Comité a apprécié le jugement du 2 juin 2015 du Tribunal constitutionnel, reconnaissant le droit des personnes employées dans le cadre de contrats de droit civil, à s'affilier ou à constituer des syndicats, et a recommandé à l'État de veiller que les modifications législatives prévues soient conformes à l'article 8 du Pacte. Cet exemple démontre que les conclusions de l'organe chargé des Droits de l'Homme des Nations Unies, sont le reflet d'une approche partagée du problème par d'autres organismes internationaux tels que l'OIT et le CEDS.

L'approche du CDESC sur le système de la Kafala au Liban est un autre exemple du « chorus de condamnation » international. Sous l'égide de la Kafala, le travailleur migrant pourrait être identifié comme un « travailleur invité », alors qu'il est souvent traité comme une denrée économique jetable et corvéable à merci⁴ par l'employeur. L'OIT a noté avec préoccupation que l'on peut mettre fin au contrat de travail pour des fautes graves comme la violence, l'agression ou le harcèlement dès lors qu'ils sont prouvés, sachant que toute résiliation quel que soit le motif, obligerait le travailleur à quitter le pays. Les travailleurs migrants victimes de discrimination et d'abus peuvent être réticents à déposer plaintes et à demander une compensation par crainte de représailles de la part de l'employeur, y compris dans le cas de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat de travail⁵. Dans l'observation finale, l'opinion du CDESC était conforme aux conclusions de l'OIT. Le Liban a été exhorté à revoir les lois pour abolir le système de la Kafala. Le CDESC s'est exprimé sur ce sujet lors du « chorus de condamnation ». Se souvenant de la situation au Qatar, où le système de la Kafala a été récemment aboli sous la pression de la communauté internationale⁶, il faut espérer que le système de « *name and shame* » sera également efficace pour le Liban.

² ECSR, Conclusions XXI-1 – Poland (XXI-1/def/POL/10/1/EN) 09/12/2016.

³ Poland Direct Request (CEACR) - adopted 2014, published 104th ILC session (2015).

⁴ Policy Brief n° 2: Reform Of the Kafala (Sponsorship) System. Migrant forum in Asia. www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/132/PB2.pdf (accessed 12.04.2017).

⁵ Lebanon, ILO n°111 (direct request 2012), cited from Shauna Olney, Ryszard Cholewinski, "Migrant Workers and the Right to Non-discrimination and Equality" in C. Costello, M. Freedland (eds) *Migrants at Work: Immigration and Vulnerability in Labour Law*, OUP, Oxford, 2014, p. 279.

⁶ <http://www.bbc.com/news/world-middle-east-38298393> (accessed 10.04.2017).



Les manuscrits soumis pour publication dans la Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour le premier numéro de la Revue) et avant le **1^{er} mai** de chaque année (pour le deuxième numéro). Concernant les contributions à la rubrique Actualités Juridiques Internationales, elles doivent être adressées avant le **15 mars** (pour le premier numéro) et le **15 septembre** (pour le troisième numéro).

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

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

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



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme Sandrine LAVIOLETTE

Université de Bordeaux

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

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

sandrine.laviolette@u-bordeaux.fr

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

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

Manuscrits

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

Les textes devront comporter :

- 40 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à 30 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- 7 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation es fixée à 6 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol.

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

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



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.

2017 72-2 PRINTEMPS SPRING

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

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

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

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

ARTICLES

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

MAGNUS NYGREN, MATS JAKOBSSON, EIRA ANDERSSON
AND BO JOHANSSON

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

DANIEL COULOMBE, ESTHER DÉOM, FRÉDÉRIC HANIN
ET ANNETTE HAYDEN

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

AMANDA PYMAN, JULIAN TEICHER, BRIAN COOPER
AND PETER HOLLAND

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

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

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

SARAH HUDSON, DOUGLAS BRYSON AND MARCO MICHELOTTI

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

PAULINE DE BECDÉLIÈVRE ET FRANÇOIS GRIMA

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

IAN CUNNINGHAM, DONNA BAINES AND JOHN SHIELDS

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 pub
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-Humaine
Bureau 3129, Université Laval
Québec (Québec) Canada G1V 0A6

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468

COURRIEL / E-MAIL :
relat.ind@rlt.ulaval.ca

www.riir.ulaval.ca

BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

TARIFS 2017

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

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

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

Nom/Name/Nombre:

Adresse/Address/Dirección:

Code postal/Zip Code/Código postal:

Ville/City/Ciudad:

Pays/Country/País:



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

MODE DE RÈGLEMENT / MODE OF PAYMENT / FORMA DE PAGO

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

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

NB : Le paiement en ligne est à privilégier.

Online payment si preferred / El pago en linea se prefiere

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

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

ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE

DATE :

SIGNATURE :



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

Dépôt légal : Septembre 2017

