

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 INTERNATIONALE**



## MARIACHIARA MERCORIO

Attachée Temporaire d'Enseignement et de Recherche (Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, ISST), Doctorante en droit du travail (IRERP).

Thèmes de recherche : Licenciement pour motif économique, contrat de travail, droit du travail européen et comparé. Parmi ses publications :

~ « La réticence du salarié : une analyse de nuances et des conséquences », Les Cahiers sociaux, n°288, septembre 2016.

~ « Nullité de la rupture conventionnelle et vice du consentement », Les Cahiers sociaux, n°286, juin 2016.

### LE LICENCIEMENT POUR MOTIF OBJECTIF :

#### UNE NOUVELLE INTERPRÉTATION DE LA COUR DE CASSATION ITALIENNE \*

##### ABSTRACT

The Italian Supreme Court, through the judgement n° 25201 issued on 7 December 2016, reverts the tradition case-law trend. By interpreting the ambiguity of the article 3 of the law n. 604/1966 –which defines the objective ground of dismissal – in accordance with the principle of entrepreneurial freedom, the Court affirms that all dismissal originated by a reorganisation is fair, regardless of its purposes.

*KEYWORDS: Individual dismissal, objective ground, qualification, fairness, entrepreneurial freedom.*

##### RÉSUMÉ

La Cour de Cassation italienne, dans la décision n°25201 du 7 décembre 2016 opère un revirement jurisprudentiel remarquable. En interprétant l'imprécision de l'article 3 de la loi 604/1966 –qui définit le motif objectif de licenciement – à la lumière de la liberté d'entreprendre, elle affirme la légitimité de tout licenciement individuel issu d'une réorganisation ou restructuration, peu importe ses finalités.

*MOTS CLÉS : Licenciement individuel, motif objectif, qualification, légitimité, liberté d'entreprendre.*

## LE LICENCIEMENT POUR MOTIF OBJECTIF :

## UNE NOUVELLE INTERPRÉTATION DE LA COUR DE CASSATION ITALIENNE

**D**epuis les réformes introduites par la loi *Fornero* et le *Jobs Act*, en Italie, le processus de fragilisation du droit du licenciement semble se poursuivre. La Cour de Cassation italienne, qui traditionnellement contribuait à limiter le recours aux licenciements pour motif économique en interprétant de manière très restrictive la notion de « motif objectif », a dernièrement décidé de souscrire au mouvement de libéralisation du licenciement, déjà mis en place par les précédents gouvernements. Dans l'arrêt n° 25201 du 7 décembre 2016, elle élargit le champ d'application des dispositions relatives au licenciement individuel pour motif objectif, par le biais d'une lecture des textes qu'elle définit comme « littérale ».

En l'espèce, le directeur opérationnel d'un hôtel de luxe situé sur le front de mer toscan avait été licencié, dans le cadre d'une réorganisation qui visait à mieux coordonner l'activité de la structure et à rendre le processus décisionnel plus rapide et efficient<sup>01</sup>. Le salarié licencié, considérant qu'en l'absence de toute preuve de l'existence d'une situation économique défavorable, la simple recherche d'une meilleure productivité de l'entreprise ne pouvait pas constituer un motif objectif de licenciement, a saisi le Tribunal du travail de Grosseto puis la Cour d'appel de Florence pour qu'elle déclare l'illégitimité de la mesure prise à son encontre. Aussi, les juges d'appel<sup>02</sup>, tout en constatant que le motif de licenciement invoqué était bien réel et « non fallacieux » (*non pretestuoso*), ont déclaré la mesure illégitime pour « défaut de qualification » : selon eux, en effet, une réorganisation d'entreprise motivée exclusivement par la réduction des coûts ou l'augmentation de la productivité ne constituait pas un motif objectif « suffisant » de licenciement.

Dans ce contexte, l'employeur, a contesté l'interprétation faite par les juges d'appel des dispositions qui définissent le licenciement individuel pour motif objectif et a sollicité la Cour de Cassation italienne afin d'obtenir des clarifications sur l'interprétation et sur l'application des articles 3 et 5 de la loi du 15 juillet 1966<sup>03</sup> ainsi que sur leur rapport avec l'article 41 de la Constitution sur la liberté d'entreprendre. Dans sa décision dont la clarté et la précision sont aussi remarquables que le contenu, la Cour Suprême, en déclarant l'illégitimité de la décision des juges d'appel, adopte une approche particulièrement « libérale » et rend explicite sa volonté de contribuer à une nouvelle définition du licenciement pour motif objectif qui se fonderait sur une interprétation – cette fois – « extensive » des textes.

Afin de réfléchir aux enjeux d'une telle décision, nous analyserons la portée des dispositions relatives à la qualification du licenciement pour motif objectif (I) et nous redéfinirons les pouvoirs du juge dans l'appréciation de la légitimité de ce type de licenciement (II).

01 Comme précisé par le Juge du Tribunal de Grosseto dans l'arrêt n°54 du 19 février 2015, la suppression du poste avait été effective dès lors que les tâches accomplies par le salarié licencié avaient été réparties entre les autres salariés demeurés dans l'entreprise ; une telle conception de la suppression du poste a été confirmée par la Cour de cassation française à plusieurs reprises, v. par ex. Cass. Soc. 12 janv. 2012, *Revue Jurisprudence Sociale*, 3/2012, n. 231.

02 Cour d'Appel de Florence n° 344 du 29 mai 2015.

03 Loi portant sur les licenciements individuels : plus précisément, l'article 3 définit le licenciement individuel comme la mesure déterminée par le non accomplissement, de la part du salarié, de ses obligations contractuelles (motif personnel) ou par « des raisons inhérentes à l'activité productive, à l'organisation du travail et au fonctionnement régulier de celle-ci » ; l'article 5 attribue à l'employeur la charge de la preuve de l'existence d'un motif personnel ou objectif de licenciement.

## LA QUALIFICATION DU LICENCIEMENT POUR MOTIF OBJECTIF

En conformité avec le droit européen et international, le droit italien, comme le droit français, impose que tout licenciement soit justifié.

Les catégories créées par la doctrine française<sup>04</sup> pour définir le licenciement pour motif économique étant particulièrement parlantes, nous essayerons de les appliquer au licenciement pour motif objectif italien afin de développer notre analyse critique. Ainsi, nous distinguerons la cause qualificative du licenciement, à savoir les raisons qui fondent la mise en place de la mesure, de la cause justificative, qui renvoie au caractère réel et sérieux du motif, et de la cause matérielle, c'est à dire l'évènement concret qui détermine le licenciement et qui est constitué, en Italie, seulement par la suppression ou la transformation de l'emploi<sup>05</sup>.

En droit italien, la qualification du licenciement pour motif objectif n'est pas aussi détaillée qu'en France, et le niveau de précision des textes qui définissent cette mesure varie en fonction du nombre de salariés licenciés. En effet, les dispositions en matière de licenciement collectif pour motif objectif, prévues à l'article 4 et 24 de la loi 223/1991, font explicitement référence à la qualification du motif objectif et précisent que les raisons qui sont à l'origine de la mesure font l'objet d'une première information et consultation des représentants du personnel.

En revanche, en matière de licenciements individuels, la loi 604/1966 prévoit une définition particulièrement floue du licenciement pour motif objectif et laisse au juge le pouvoir de vérifier, au cas par cas, si le motif invoqué par l'employeur au fondement d'un licenciement individuel peut concrètement constituer un « motif objectif »<sup>06</sup>. L'article 3 de ladite loi, en effet, définit le motif objectif comme « *une raison inhérente à l'activité productive, à l'organisation du travail et au fonctionnement régulier de celle-ci* » et se prête, ainsi, à plusieurs interprétations plus ou moins restrictives, souvent menées à lumière des principes constitutionnels.

Comme nous l'avons indiqué la Cour d'appel dans le cadre de la vérification de ce qu'en France nous appellerions la cause « justificative »<sup>07</sup>, avait en l'espèce confirmé le caractère « réel et sérieux » de l'exigence technique d'alléger la structure opérationnelle de l'entreprise, invoquée par l'employeur pour fonder le licenciement. La Cour avait, en outre, vérifié l'effectivité de la suppression du poste ainsi que l'existence d'un lien de causalité entre celle-ci et l'efficacité opérationnelle poursuivie par l'employeur dans le cadre de la réorganisation. Néanmoins, ayant constaté l'absence de toute « *nécessité de faire face à une situation défavorable et structurelle ou à d'importantes dépenses de caractère extraordinaire* », elle avait déclaré illégitime le licenciement au motif que les éléments qui fondaient la mesure étaient « *insuffisants* » aux fins de qualification<sup>08</sup>.

04 J. Pélissier : « La cause économique du licenciement », *Revue Jurisprudence Sociale*, 1992, p. 527 et s.

05 Alors qu'en France l'article L.1233-2 indique qu'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail peut aussi déterminer la rupture de son contrat. Ce licenciement est défini comme secondaire par P. Morvan, *Restructurations en Droit Social*, Lexis Nexis, 2013, p. 519.

06 L'article 3 de ladite loi ne donne pas de détails en matière de cause qualificative. Pour une partie de la doctrine et de la jurisprudence, la notion de motif objectif pourrait être rattachée seulement à une cause matérielle, c'est à dire à la suppression ou à la transformation de l'emploi, sans que les motifs ayant déterminé les licenciements soient davantage explicités ; en ce sens, v. G. Pacchiana Parravicini, « Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento », *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2014, p. 416 et Cass. n°18461/2013 ; Cass. n°18780/2015 ; Cass. n°14306/2016.

07 Á savoir le contrôle du caractère réel et sérieux du motif, v. P. Lokiec, « Le motif économique malmené dans le projet de loi Travail », *Semaine Sociale Lamy*, 2016, 1718.

08 Dans leur argumentation, les juges d'appel ont fait notamment référence à la décision n°2874/2012 de la Cour de Cassation dont le dispositif énonce que « la présence d'une situation économique conjoncturelle



La Cour Suprême, quant à elle, dans son arrêt de cassation, a interprété les articles 3 et 5 de la loi du 15 juillet 1966 à la lumière de l'article 41 de la Constitution, en vertu duquel l'employeur serait libre, dans le respect de la loi, de prendre toute décision permettant de rendre son entreprise plus fonctionnelle et efficiente sans que le juge puisse exercer son contrôle. Aussi, en menant une analyse précise des motifs économiques aptes à légitimer un licenciement individuel, elle a défini la portée des réorganisations mises en place dans le seul but d'améliorer les profits et/ou de rendre plus efficiente et fonctionnelle la gestion de l'entreprise, en l'absence de toute situation économique défavorable ainsi que de toute nécessité de faire face à des coûts exceptionnels. De telles réorganisations, seraient-elles aptes à justifier le recours à un licenciement pour motif économique ? Est-il vraiment indispensable que l'entreprise se trouve dans une situation de graves difficultés économiques ou dans la nécessité de faire face à des coûts exceptionnels pour qu'un licenciement individuel pour motif objectif soit légitime ?

Dans la recherche d'un équilibre entre les intérêts économiques de l'entrepreneur et ceux des travailleurs de maintenir leur emploi, la Cour de Cassation italienne, cette fois, penche explicitement pour une meilleure protection de la liberté d'entreprendre –telle qu'énoncée à l'article 41 de la Constitution –en affirmant qu'empêcher l'employeur de supprimer des postes en l'absence de graves difficultés économiques conjoncturelles représenterait une trop grande contrainte à cette liberté. En l'espèce, sur la base d'une interprétation de l'article 3 conforme à l'article 41 de la Constitution, la Cour a pu affirmer qu'une suppression de poste, même dictée exclusivement par des raisons de profit, serait en toute hypothèse légitime puisqu'elle constituerait l'une des manifestations de la liberté économique de l'entrepreneur, telle que protégée par la Constitution.

D'un point de vue méthodologique, la Cour de Cassation, pour renforcer son raisonnement, s'est livrée à une analyse détaillée des points faibles du courant jurisprudentiel traditionnel créé pendant les années 1980 et qui a prospéré jusqu'à ce jour. Selon ce courant, le licenciement pour motif économique ne peut que concerner des hypothèses de réorganisation d'entreprises adoptées soit dans le cadre d'une situation défavorable et structurelle ayant un impact déterminant sur l'activité productive, soit pour faire face à des dépenses importantes et exceptionnelles<sup>09</sup>. Conformément à cette approche la Cour d'appel, ayant constaté en l'espèce l'absence (de toute preuve) de l'existence de telles situations de fait, a établi que le licenciement –qui avait été prononcé dans le simple but d'améliorer les profits –n'était pas légitime.

Une telle considération est, par ailleurs, cohérente avec les principes énoncés par la Cour de Cassation dans une célèbre décision reconnaissant une grande importance à la stabilité des emplois<sup>10</sup>; selon la Haute juridiction, en effet, la rupture des contrats de travail devait être justifiée par des motifs « sérieux » et « incontournables » – exceptionnellement prépondérants par rapport à l'exigence de garantir la stabilité des emplois – et non pas par un simple objectif de réduction des coûts. Aussi, dans une situation de prospérité de l'entreprise, les juges devaient considérer illégitime tout licenciement mis en œuvre dans le seul but d'augmenter l'efficacité de l'entreprise, ce à quoi s'est conformée la Cour d'appel de Florence.

Selon cette interprétation « restrictive » de la norme, le « préalable factuel » consistant en l'exigence de faire face à une situation défavorable de l'entreprise, doit être un élément intrinsèque et incontournable de la légitimité du licenciement pour motif objectif : son existence sera dûment prouvée par l'employeur et vérifiée par le juge, indépendamment des autres raisons – liées à l'optimisation de la gestion – éventuellement invoquées par l'employeur pour justifier son choix.

---

défavorable est indispensable pour que le licenciement pour motif objectif soit légitime ».

09 Entre autres voir Cass. n° 21282/2006, *Giust. civ. Mass.*, 2006, 10 ; Cass. n°19616/2011, *Giust. civ. Mass.* 2011,9 ; Cass. n°5173/2015, *D&G*, 2015 ; Cass. n°13116/2015, *D&G*, 2015, note de M. Tonetti.

10 Cass. N° 4164/1991, *Mass. Giur. Lav.*, 1991, 426.

Dans la décision que nous analysons, la Cour de Cassation prend des distances vis-à-vis de l'approche traditionnelle susmentionnée et affirme vouloir encourager un autre courant jurisprudentiel, bien plus récent et, pour l'instant, moins répandu, qui propose une lecture très différente de la loi de 1966. Celui-ci considère que les raisons inhérentes à l'activité productive, telles qu'évoquées par l'article 3 de la loi, peuvent concerner tout type de réorganisation ou restructuration – peu importe ses finalités – et inscrit parmi les motifs qui peuvent justifier un licenciement individuel (aussi) les opérations qui visent une simple réduction des coûts ou une augmentation des profits.

Une telle interprétation dite « extensive » reconnaît de plus amples pouvoirs de gestion à l'employeur mais a aussi l'effet secondaire de mettre fin à tous les débats jurisprudentiels sur l'appréciation incertaine du motif économique et sur l'insécurité juridique qui en résulte.

En effet, selon une certaine jurisprudence<sup>11</sup>, les raisons liées à l'activité productive étant très diversifiées, il n'est pas toujours possible d'appliquer la jurisprudence dominante qui rattache la légitimité du licenciement aux seules situations où la réorganisation vise à faire face à des situations économiques difficiles. Dès lors qu'il est souvent impossible de comprendre si les raisons invoquées à l'appui du licenciement pour motif économique sont dues à des motifs externes à l'entreprise – et sont donc liées au marché – ou si elles sont plutôt inhérentes à la gestion interne de l'entreprise et donc rattachées à l'exigence d'augmenter les profits<sup>12</sup>, l'issue des actions en justice sur l'illégitimité des licenciements pour motif objectif est parfois très incertaine.

Dans le cas d'espèce, la Cour de Cassation, s'inscrivant clairement dans le deuxième courant jurisprudentiel complète son interprétation extensive en affirmant qu'il n'est pas indispensable que l'employeur prouve la nécessité de réduire les coûts et/ou démontre l'existence d'une situation défavorable, d'une part, parce qu'une telle nécessité n'est imposée ni par la lettre ni par l'esprit de la loi et, d'autre part, parce qu'une telle exigence se révélerait incompatible avec l'article 41 de la Constitution qui laisse à l'employeur la liberté de choisir l'organisation des moyens de production pour améliorer la productivité de son entreprise.

Dans l'arrêt de décembre 2016, la Cour suprême, avec une solide argumentation, pousse à l'extrême l'interprétation restrictive traditionnelle en affirmant que si l'on considère indispensable –aux fins de légitimité du licenciement –que l'entreprise se trouve dans une situation de graves difficultés ne pouvant être surmontées qu'à travers une réorganisation, cette dernière ne devrait être admise que dans le cas où elle viserait à éviter la faillite de l'entreprise. La Cour souligne qu'un tel raisonnement serait inconstitutionnel et illogique dès lors que, dans un régime de concurrence, les entreprises devant supporter des coûts de production trop importants sont destinées, sur la longue période, à sortir du marché<sup>13</sup>. C'est pourquoi, en sanctionnant la non conformité d'une telle approche à l'article 41 de la Constitution, la Cour de Cassation a condamné l'interprétation restrictive des dispositions relatives au licenciement individuel pour motif objectif proposée par la Cour d'appel de Florence au motif qu'elle considère l'organisation de l'entreprise immuable en l'absence de toute situation gravement défavorable<sup>14</sup> et ne permet pas à l'entrepreneur de modifier l'organisation de l'entreprise afin d'optimiser son efficacité et sa compétitivité<sup>15</sup>.

11 Cass. n° 9310/2001, *Mass. Giur. lav.*, 2001, p. 1241, note de C. Ogriseq; V. aussi A. Vallebona, « Scelte organizzative e licenziamenti », *Mass. Giur. lav.*, 2016, p. 413 ss.

12 Cass. n° 57777/2003 ; en doctrine C. Pisani, « Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento e le incertezze della giurisprudenza », *Mass. Giur. lav.*, 2016, p. 445 ss.

13 Cass. n°13516/2016, *Gius. Civ. Mass.* 2016 ; Cass. n°15082/2016, *D&G*, 2016, p. 78, note de I. Leverone.

14 M.T. Carinci, « Il giustificato motivo oggettivo nel rapporto di lavoro subordinato », *Trattato di diritto commerciale e di diritto dell'economia*, Cedam, 2005.

15 Cass. n°10672/2007 ; P. Ichino, « Il costo sociale del licenziamento e la perdita aziendale attesa per la

Les deux courants jurisprudentiels que nous venons de présenter, tout en proposant des interprétations de la notion de motif objectif très différentes, attribuent –unanimement –une grande importance au contrôle exercé par le juge sur le caractère réel et sérieux du motif objectif invoqué par l'employeur ainsi que sur le lien de causalité.

## LE CONTRÔLE DU JUGE SUR LE LICENCIEMENT POUR MOTIF OBJECTIF

En droit italien, comme en droit français, le contrôle du juge concerne la qualification du motif sur lequel le licenciement peut se fonder, mais aussi sur son caractère réel et sérieux. Nous avons vu que l'imprécision des dispositions législatives en matière de licenciement individuel pour motif objectif a permis aux juges, jusqu'à présent, d'interpréter de manière restrictive cette notion. La décision que nous analysons vient bouleverser l'approche traditionnelle et impose une nouvelle interprétation de l'article 3 de la loi du 1966, plus attentive aux exigences économiques de l'employeur. Quant au deuxième point de contrôle du juge, la jurisprudence italienne reconnaît de façon constante et unanime la centralité du rôle du juge dans l'appréciation de la réalité du motif invoqué et de l'existence du lien de causalité entre le motif invoqué et la suppression du poste<sup>16</sup>.

Le juge pourra toujours vérifier le caractère réel et sérieux dudit motif tandis que la raison objective invoquée à l'appui d'un licenciement sera librement choisie par l'employeur dans le cadre de ses propres choix de gestion, tels que protégés par l'article 41 de la Constitution<sup>17</sup>. Du point de vue de la cause justificative, en Italie, comme en France, dès lors que la réorganisation est effective et « non fallacieuse » (*non pretestuosa*), l'employeur, ne sera soumis à aucun contrôle du juge concernant l'opportunité des choix stratégiques qui ont déterminé le licenciement<sup>18</sup>.

En l'espèce, la Cour énonce que dès lors que la loi définit le licenciement pour motif objectif comme la mesure déterminée par des « motifs inhérents à l'activité productive, à l'organisation du travail et au fonctionnement régulier de cette dernière », le juge, dans le cadre de l'appréciation de la cause qualificative, doit considérer légitimes aussi bien les réorganisations qui visent une meilleure efficacité de gestion qu'une augmentation des profits. Selon la Cour, en effet, il n'est pas nécessaire de faire face à une situation économique défavorable ou à des coûts exceptionnels pour que le recours à un licenciement individuel pour motif objectif soit légitime : étant donné le contexte économique conjoncturel, il apparaît tout à fait nécessaire de protéger l'intérêt de l'employeur, de sauvegarder la compétitivité de son entreprise et de lui reconnaître le pouvoir de recourir aux dispositifs qu'il estime les plus opportuns à cet effet<sup>19</sup>. Dans sa décision, la Cour souligne qu'une interprétation « restrictive » des motifs qui permettent de qualifier le licenciement pour motif objectif ne découlerait pas exclusivement du texte mais résulterait d'autres éléments « extratextuels » issus de l'approche doctrinale selon laquelle le licenciement doit être considéré comme une *extrema ratio*<sup>20</sup>.

proseguimento del rapporto come oggetto del bilanciamento giudiziale », *Riv. it. dir. lav.*, 4, 2007, p. 998.

16 La suppression du poste doit être effective et durable ; L. Valente, « Il licenziamento per motivo oggettivo tra diritto ed economia », *Mass. Giur. lav.*, 2016, p. 418 ss.

17 G. Pera, « Il licenziamento nell'interesse dell'impresa », *RDL*, 1968, I, 221, ss ; Id., « Una sentenza lapiriana », *DL*, 1969, II.

18 Cass. n° 7474/2012, *Giust. civ. Mass.*, 2012, 5, 608 ; Cass. n°18409/2016, *D&G*, 2016, note de I. Leverone ; Cass. n°6501/2016, *D&G*, 2016, note de M. Tonetti.

19 Selon les logiques d'efficience, de rationalité et d'économicité, propres au mode de production capitalistique ; F. Mancini, « Il diritto al lavoro rivisitato », *Pol. dir.*, 1973, p. 728.

20 Voir. E. Gagnoli, « Il licenziamento individuale per riduzione di personale e le novità normative », *DRi*, 4/2015, p. 1062.

Cependant, une telle interprétation n'est pas « dictée » par la Constitution. Selon la Cour Suprême, les garanties rattachées à l'emploi, telles que prévues à l'art. 4<sup>21</sup> et à l'art. 35<sup>22</sup> de la Constitution, auraient plutôt une valeur de « principes » sur la base desquels le législateur peut introduire des limitations au pouvoir de licencier de l'employeur, tout en tenant compte de la situation économique générale<sup>23</sup>. Par conséquent, en l'absence d'indications de la part du législateur, le principe général de protection de l'emploi, tel qu'énoncé dans la Constitution, ne saurait en soi, restreindre la portée de l'article 3 de la loi 604/1966 au point d'imposer à l'employeur –qui souhaiterait améliorer la productivité de son entreprise en procédant à la rupture d'un contrat de travail –de prouver la nécessité de devoir faire face à de graves difficultés. Selon la Cour, une telle approche, serait confirmée par la lecture conjointe dudit article-alinéa 3 et de l'article 41 de la Constitution, qui laisse au législateur le pouvoir de déterminer les programmes et les contrôles opportuns pour que l'activité économique puisse être coordonnée et orientée à des fins sociales<sup>24</sup>.

En outre, étant donné que dans le cadre de son activité économique l'employeur peut décider du niveau des effectifs de son entreprise, selon la Cour, ce choix demeure libre durant toutes les phases de l'activité de l'entreprise : le juge ne pourra pas décider quel intérêt doit primer entre celui à caractère économique de l'employeur d'atteindre un profit majeur et celui à caractère « social » du salarié de maintenir son emploi. De la même manière, il ne pourra pas se subroger à l'employeur dans le choix du motif du licenciement puisqu'il ne possède pas les instruments qui lui permettent d'évaluer quelle est la meilleure option pour l'entreprise ou pour la collectivité de travail. Par ailleurs, du fait de son éloignement de la réalité concrète de l'entreprise, le contrôle qu'il opère sur la cause justificative est aussi relativement restreint : dans le cadre de la vérification du caractère réel et sérieux du licenciement, il ne pourra exercer aucun contrôle sur l'opportunité et la justesse du choix opéré librement par l'employeur, et ce en vertu de l'art. 41 de la Constitution<sup>25</sup>.

En l'espèce, la Cour estime que si l'on considère que la suppression d'un poste peut toujours être évitée en l'absence d'une situation gravement défavorable et structurelle<sup>26</sup>, le contrôle sur la nécessité et sur « l'inévitabilité » du licenciement impliquerait un contrôle sur la justesse et l'opportunité du choix organisationnel<sup>27</sup>, ce qui serait exclu par l'art. 41 de la Constitution. Force est de constater que, par ce raisonnement, la Cour de Cassation lie l'analyse qui porte sur la cause qualificative à celle qui concerne la cause justificative afin de démontrer qu'une interprétation restrictive des dispositions en matière de qualification du motif objectif ne serait pas compatible avec les limites traditionnellement imposées au juge dans le cadre de son appréciation du caractère réel et sérieux du licenciement.

21 « La République reconnaît à tous les citoyens le droit à l'emploi et promeut les conditions qui rendent effectif ce droit ».

22 « La République protège le travail dans toutes ses formes et modalités... ».

23 Entre autres, Cons. Cost. (IT) n°189/1980 ; Cons. Cost. (IT) n°2/1986 ; Cons. Cost. (IT) n°, 303/2011 commentée par R. Romei, « Il bilanciamento delle conseguenze dell'illegittima apposizione del termine dinanzi alla Corte costituzionale, » *Giur. cost.*, 1/2012, p. 555.

24 A. Minervini, « Contro la funzionalizzazione dell'impresa privata », *RDC*, 1958, I, 618.

25 De la même manière en France, dans les célèbres arrêts « Pages Jaunes », la Cour de Cassation, en se conformant à une jurisprudence bien connue du Conseil Constitutionnel, a reconnu à l'employeur des marges de manœuvre très amples en matière de réorganisation d'entreprise à des fins « de prévention » ; Cass. Soc., 11 janvier 2006, *D.* 2006, Jur. p. 1013, note J. Pélissier.

26 Et ce, comme nous l'avons dit, même si l'article 3 de la loi 604/1966 ne l'exige pas explicitement.

27 Voir R. De Luca Tamajo, F. Bianchi D'Urso, *I licenziamenti collettivi nella giurisprudenza della Cassazione*, Giuffrè, 2006.

À cet égard, la Cour évoque aussi l'article 30, alinéa 1 de la loi 183/2010 qui prévoit que le contrôle judiciaire doit être limité exclusivement à la vérification des présupposés de légitimité du licenciement et ne peut aucunement entraîner une analyse sur le fond des choix techniques, organisationnels et productifs qui relèvent de la liberté d'entreprendre de l'employeur<sup>28</sup>. Elle fait également référence à l'article 1, alinéa 43 de la loi n°92/2012 (loi Fornero) qui a introduit des précisions ultérieures à l'article 30 précité, indiquant que le non respect des dispositions qui limitent le contrôle du juge sur les choix techniques, organisationnels ou productifs de l'employeur, « constitue un motif de recours en Cassation pour violation de normes de droit ».

Par tous ces éléments, la Cour de Cassation, dans l'arrêt que nous analysons, vise non seulement à fixer les limites au pouvoir du juge du fond, mais aussi à insister sur ses compétences, en s'engageant implicitement à sanctionner tout exercice abusif du contrôle des motifs de licenciement éventuellement constaté.

Aussi, d'après la lecture de l'article 3 de la loi 604/1966 proposée, l'existence d'une situation défavorable et structurelle ne constituant pas une condition nécessaire de validité du motif de licenciement, toute appréciation du juge qui viserait à lui attribuer une valeur essentielle et qui entraînerait un contrôle sur les choix techniques et organisationnels de l'employeur rendrait sa décision illégitime. Selon la Cour, en effet, un tel jugement, d'une part, serait émis en violation de l'article 30 de la loi 183/2010 et d'autre part, serait issu d'une interprétation erronée de l'article 3 de la loi 64/1966, du fait de l'insertion d'un élément « qualificatif » non expressément prévu par le texte.

Dans l'arrêt du 6 décembre, la Cour complète son argumentation en précisant que l'élargissement de la portée de la cause qualificative – auquel correspond une limitation du pouvoir du juge dans l'appréciation de la légitimité du licenciement – serait aussi compatible avec les dispositions internationales et européennes. Elle souligne, en effet, que l'article 39 de la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne<sup>29</sup> se limite à affirmer le droit des travailleurs à une protection contre le licenciement injustifié et laisse au législateur européen et national le pouvoir de donner un contenu plus détaillé à ce principe. Celui-ci, précise la Cour, non seulement n'a pas en soi d'efficacité directe, mais même si directement invocable, ne serait pas suffisamment précis pour contredire le raisonnement qu'elle développe dans son arrêt. En outre, dès lors que la protection des travailleurs dans le cadre du licenciement fait certainement partie des objectifs fixés à l'article 151 du TFUE<sup>30</sup>, la Cour remarque que s'il existe une directive qui concerne spécifiquement les licenciements collectifs<sup>31</sup>, en matière de licenciements individuels le législateur européen ne s'est pas encore exprimé.

28 Il est aussi utile de préciser que des formulations similaires sont contenues aussi, en matière de contrats atypiques, dans la loi 276 de 2003, toujours dans le but de délimiter le contrôle du juge sur les choix de l'employeur.

29 « Tout travailleur a droit à la protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit européen et aux législations et usages nationaux »

30 « L'Union et les États membres ... ont pour objectifs la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès, une protection sociale adéquate, le dialogue social, le développement des ressources humaines permettant un niveau d'emploi élevé et durable et la lutte contre les exclusions...Ils estiment qu'une telle évolution résultera tant du fonctionnement du marché intérieur, qui favorisera l'harmonisation des systèmes sociaux, que des procédures prévues par les traités et du rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives ».

31 Directive 98/59/CE du Conseil concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs.

Dans un souci d'exhaustivité, la Cour de Cassation évoque également la Charte Sociale Européenne dont l'article 24 prévoit le droit des travailleurs de ne pas être licenciés en l'absence d'un motif valable et indique parmi les motifs qui peuvent fonder un licenciement, la « nécessité du bon fonctionnement de l'entreprise ». Une telle disposition ne saurait pas non plus s'opposer aux principes affirmés par la Cour de Cassation dans sa décision d'une part parce qu'elle est formellement externe au droit européen *stricto sensu*<sup>32</sup>, d'autre part parce que son contenu n'est –encore une fois –pas assez précis.

En définitive, la Cour de Cassation insiste sur le caractère incontestable de son jugement en précisant qu'admettre qu'une raison inhérente à l'activité productive et à l'organisation du travail puisse déterminer la suppression d'un poste, non seulement serait cohérent avec le droit interne mais ne constituerait pas non plus une violation des principes de droit européen et international. En outre, elle affirme que le fait de permettre qu'une restructuration soit justifiée par le simple but d'améliorer la gestion de l'entreprise ou de poursuivre une augmentation des profits ne se traduirait pas par une absence totale de limites au licenciement<sup>33</sup>.

Tout d'abord, le juge devra vérifier, comme en droit français, la réalité de la cause matérielle, c'est à dire la suppression du poste déterminant le licenciement. Aussi, dans ce contexte, il déclarera illégitime toute rupture visant à remplacer le salarié licencié par un autre salarié – embauché à un salaire moins élevé – qui exercerait les mêmes fonctions<sup>34</sup>. Ensuite, une fois la suppression du poste établie, le juge devra toujours exercer un contrôle sur la cause justificative en vérifiant l'effectivité et la réalité (*non pretestuosità*) du motif sur lequel l'employeur a fondé son licenciement et l'apprécier, dans le respect des limites décrites précédemment<sup>35</sup>. En outre, il faudra toujours que le juge vérifie le lien de causalité entre le motif inhérent à l'activité (tel qu'invoqué par l'employeur) et le licenciement : en l'absence de ce lien, le licenciement ne sera pas légitime.

Pour conclure, la Cour affirme que les contrôles, les limites susmentionnées et les autres protections prévues en matière de ruptures illicites ou discriminatoires restreignent suffisamment le pouvoir de l'employeur de rompre le contrat de travail pour motif objectif et empêchent tout rapprochement de ce type de licenciement avec une rupture sans justification –*ad nutum*–, fruit d'un choix incondtionnel de l'employeur<sup>36</sup>.

32 Il n'y a pas de lien direct entre cette Charte et le droit européen ; v. CJUE Grima Janet Nisttahuz Poclave C-117/2014 du 5 février 2015, point 43.

33 Voir. G. Santoro-Passarelli, « Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo « organizzativo » : la fattispecie », *W.P. C. S. D. L. E. Massimo D'Antona*, 317/2016.

34 Cass. SS. UU. n°3353/1994 ; Cass. n°13516/2016.

35 Sur la base d'une analyse –*in concreto*– qui portera sur la réalité et l'effectivité du motif invoqué par l'employeur et non pas sur le choix organisationnel de l'employeur ; V. N. Frasca, « L'insindacabilità delle scelte del datore nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo », *RIDL*, 2/2016, p 293.

36 Cette typologie de licenciement existe toujours en droit italien et concerne des catégories déterminées de salariés (par ex. salarié ayant atteint l'âge de la retraite).

## CONCLUSION

La Cour de Cassation en affirmant qu'une mauvaise situation économique de l'entreprise ne constitue pas un « présumé factuel » indispensable pour que licenciement pour motif économique soit légitime, a précisé avoir procédé à une interprétation « littérale » de l'article 3 de la loi 604/1966. En réalité, une telle lecture se nourrit, tout comme l'approche traditionnelle – critiquée par la Cour elle-même dans son argumentaire –, d'éléments « extratextuels ». Si l'interprétation traditionnelle des dispositions relatives au licenciement individuel pour motif objectif avait été menée à la lumière des principes « sociaux » de protection de l'emploi contenus aux articles 4 et 35 de la Constitution italienne, l'interprétation proposée aujourd'hui par la Cour de Cassation se révèle plutôt influencée par les principes extratextuels qui se rattachent à la liberté d'entreprendre.

Alors qu'en Italie, l'imprécision de l'article 3 de la loi du 1966 a traditionnellement permis aux juges du fond d'octroyer une plus grande protection aux salariés contre le licenciement, aujourd'hui de nombreuses inquiétudes surgissent à la suite de la nouvelle orientation prise par la Cour de Cassation. Si, en spéculant sur les imprécisions des textes qui définissent la cause qualificative du licenciement, le nouveau courant dessaisit le juge de toute appréciation du motif invoqué à l'appui de la suppression du poste, qui pourra veiller à que les exigences de l'entreprise ne prévalent pas, de façon indiscriminée sur celles des salariés ?

En France, les précisions apportées par la loi El Khomri à la cause qualificative du licenciement – définie à l'article L.1233-3 du Code du travail – ont été critiquées par la doctrine française qui craint une réduction trop importante du pouvoir d'appréciation du juge sur la cause qualificative du licenciement.

En Italie, la situation – opposée – d'incertitude juridique qui découle de la formulation très imprécise de l'article 3 de loi de 1966, est, aujourd'hui, à l'origine des mêmes craintes. En effet, dans un contexte caractérisé par l'affaiblissement progressif des protections opéré par les dernières réformes libérales, le seul garant de la protection des salariés contre le licenciement injustifié était, jusqu'à présent, le juge. La Cour de Cassation, aujourd'hui, réinterprétant l'imprécision du texte à la lumière de l'article 41 de la Constitution, limite radicalement ce pouvoir d'appréciation du juge du fond de la cause qualificative du licenciement et élargit excessivement le terrain de la légitimité du licenciement individuel pour motif objectif dit « organisationnel ». Le nouveau licenciement pour motif objectif tel que décrit par la Cour, ne risquerait-il pas de devenir, contrairement à ce qu'elle même revendique, une typologie pseudo-règlementée de licenciement *ad nutum* ?



Les manuscrits soumis pour publication dans la Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1<sup>er</sup> février** de chaque année (pour le premier numéro de la Revue) et avant le **1<sup>er</sup> 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.eric.org/revue/ri](http://www.eric.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](http://www.riir.ulaval.ca)

**RI/IR ONLINE**

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

[www.eric.org/revue/ri](http://www.eric.org/revue/ri)

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

Visit our website for Notes to  
contributors or to subscribe:

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

**RELATIONS INDUSTRIELLES  
INDUSTRIAL RELATIONS**

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

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468

COURRIEL / E-MAIL :  
[relat.ind@rlt.ulaval.ca](mailto:relat.ind@rlt.ulaval.ca)

[www.riir.ulaval.ca](http://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	<b>Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa</b> (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	<b>105 €</b>
	<b>Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica</b> (1 n° en anglais / 1 issue in English / 1 número en inglés)	<b>70 €</b>
	<b>Pack Revues papier et électronique / Printed copies &amp; E-journal / revistas impresa y electrónica</b> (3 n° en français & 1 n° en anglais / 3 issues in French & 1 in English / 3 números en francés & 1 en inglés)	<b>145 €</b>
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	<b>Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa</b>	<b>40 €</b>
	<b>Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica</b>	<b>70 €</b>
	<b>Article / Journal article / Artículo</b>	<b>6 €</b>
<b>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</b>		
TVA VAT IVA	<b>Livraison / Delivery / Entrega :</b> 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% CEE & hors CEE	<b>TOTAL</b>

### 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

