

REVUE

2017/1

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

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

International Association of Labor Law Journals

IALLJ

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

Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labor Law (Australie)
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
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

ÉTUDES

P. 6 MARIE-ANGE MOREAU

LA PLACE DU TRAVAIL DÉCENT EN EUROPE DANS UN CONTEXTE D'AUSTÉRITÉ ET DE CONCURRENCE NORMATIVE

P. 22 RACHID FILALI MEKNASSI

L'INTÉGRATION DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL EN DROIT MAROCAIN

P. 36 MICHEL ORIS

LA VULNÉRABILITÉ, UNE APPROCHE PAR LE PARCOURS DE VIE

P. 46 ZINA YACOB

DE LA RÉGRESSION DE L'ORDRE PUBLIC SOCIAL EN DROIT ALGÉRIEN À L'ÉMERGENCE D'UN ORDRE PUBLIC DÉROGATOIRE

P. 58 BARBARA KRESAL

LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN SLOVÉNIE

P. 68 VIRGINIE YANPELDA

L'ÉCONOMIE INFORMELLE : UNE LECTURE DE LA RECOMMANDATION 204 DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT) AUX PRISES DES RÉALITÉS CAMEROUNAISES

P. 82 BELÉN GARCÍA ROMERO

LA CONCILIATION DES RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES EN CAS DE MALADIE GRAVE DES ENFANTS À CHARGE EN ESPAGNE

P. 94 JEAN-MICHEL SERVAIS

LE DROIT INTERNATIONAL SOCIAL DES MIGRATIONS OU LES INFORTUNES DE LA VERTU

2 ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUE

- p. 122** ALGÉRIE CHAKIB BOUKLI HACENE Université de Saïda
p. 126 RÉPUBLIQUE DU CONGO STANI ONDZE Université Marien Nguoubi

AMÉRIQUES

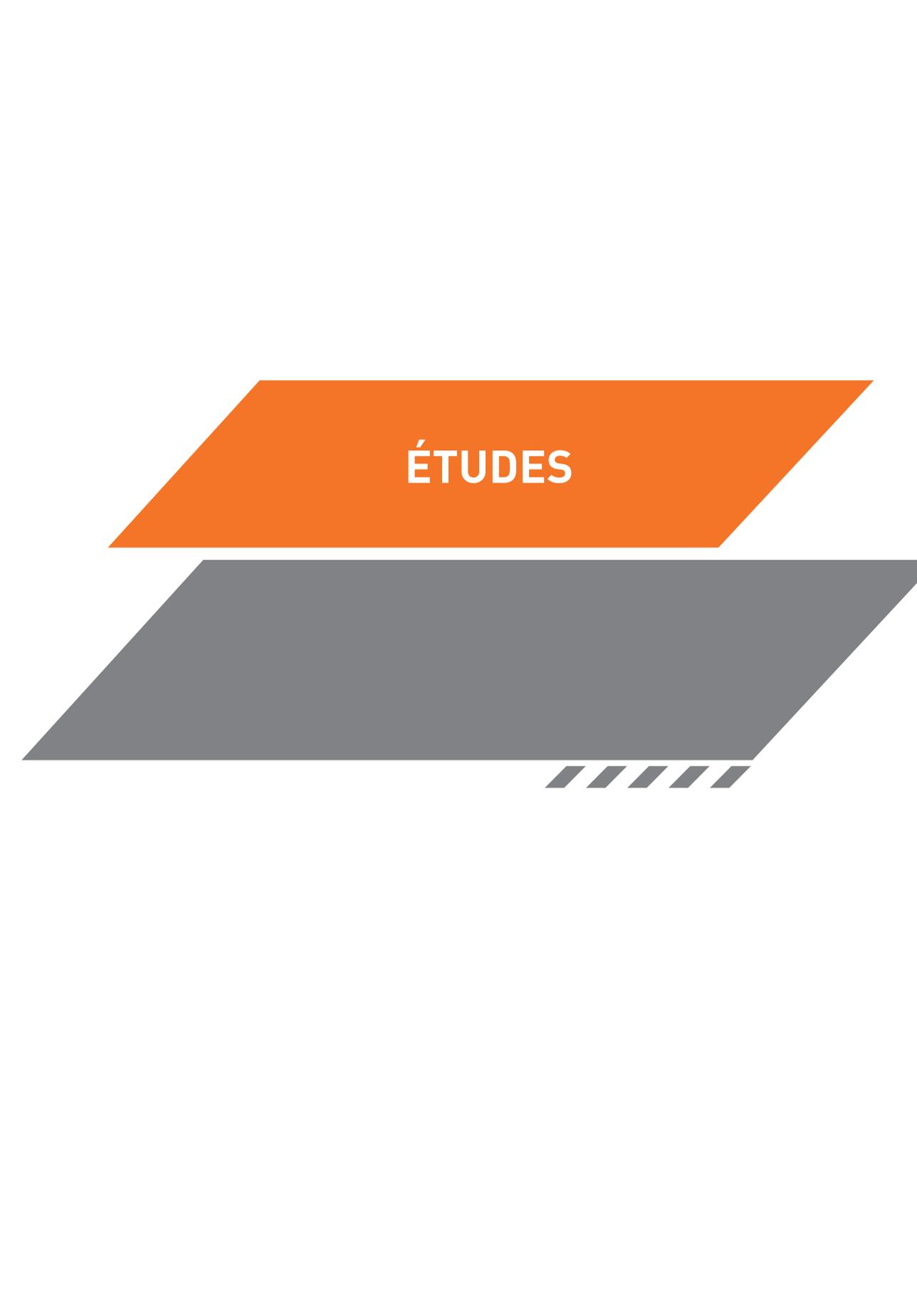
- p. 130** ARGENTINE DIEGO MARCELO LEDESMA ITURBIDE Universidad de Buenos Aires
p. 134 BRÉSIL JULIANO SARMENTO BARRA Université Paris 1
p. 138 CANADA RENÉE-CLAUDE DROUIN Université de Montréal
p. 142 CHILI SERGIO GAMONAL C. Universidad Adolfo Ibáñez
p. 146 ÉTATS-UNIS RISA L. LIEBERWITZ Université Cornell

ASIE - OCÉANIE

- p. 150** AUSTRALIE SHAE MCCRYSTAL, Université de Sydney
p. 154 JAPON YOJIRO SHIBATA Université de Chukyo

EUROPE

- p. 158** AUTRICHE GÜNTHER LÖSCHNIGG et ANTONIA CSUK Université Karl-Franzens de Graz
p. 162 BELGIQUE AURIANE LAMINE Université Catholique de Louvain
p. 166 BULGARIE YAROSLAVA GENOVA Université de Plovdiv
p. 170 DANEMARK CATHERINE JACQUESON Université de Copenhague
p. 174 ESPAGNE JOSÉ LUIS GIL Y GIL Université d'Alcalá
p. 178 FÉDÉRATION DE RUSSIE ELENA SEREBRYAKOVA Université Étatique de Technologie de Moscou
p. 182 FRANCE JEAN-PIERRE LABORDE COMPTRESEC, UMR 5114 CNRS - Université de Bordeaux
p. 186 ITALIE SYLVAIN NADALET Université de Vérone
p. 190 PORTUGAL TERESA COELHO MOREIRA Université du Minho
p. 194 ROYAUME-UNI JO CARBY-HALL University of Hull
p. 198 SERBIE FILIP BOJIC Université de Belgrade
p. 202 SUISSE KURT PÄRLI Université de Bâle et ANNE MEIER Universités de Neuchâtel et Genève
p. 206 TURQUIE MELDA SUR Université Dokuz-Eylül



ÉTUDES

LA PLACE DU TRAVAIL DÉCENT EN EUROPE DANS UN CONTEXTE D'AUSTÉRITÉ ET DE CONCURRENCE NORMATIVE*



ABSTRACT

Decent Work is an original and evolutive concept developed by ILO, asking for a synergy to improve quality of employment and work conditions. The ILO decent work policy is ignored by the EU, scrutinizing austerity measures and normative competition: even if ILO/EU relations are complex and decent work a soft law concept, here the structural EU evolution is in question (change of paradigm with the economic governance, mobility and social dumping, crisis in the field of fundamental rights).

KEYWORDS : ILO, EU, Decent Work, Fundamental Rights, austerity measures, crisis, social dumping.

RÉSUMÉ

Le concept de travail décent est un concept original et évolutif développé par l'OIT. Il impose de mettre une synergie en place pour le développement d'un emploi et des conditions de travail de qualité. La politique autour du travail décent développée par l'OIT est ignorée par l'Union européenne si l'on scrute les évolutions depuis 2008 liées aux mesures d'austérité et à l'accroissement de la concurrence normative : même si les relations OIT/UE sont complexes et même si le travail décent est un concept de la soft law, on voit bien qu'est en cause l'évolution structurelle de l'UE (changement de paradigme avec la gouvernance économique, mobilités et dumping social, crise des droits fondamentaux).

MOTS CLÉS : IOIT, UE, Travail décent, droits fondamentaux, mesures d'austérité, crise, dumping social.

* Texte présenté lors du Colloque international organisé à Athènes du 9 au 11 Septembre 2016 pour le 75^{ème} anniversaire de la Revue du travail grecque. L'article est en cours de publication en grec à Athènes. L'auteur tient à remercier la direction de la revue grecque du travail pour son invitation et pour son autorisation à publier en France la version française.

S'interroger sur la place du travail décent dans l'Union européenne dans le contexte actuel des mesures d'austérité est relativement audacieux car depuis 2008 ce sont les conventions de l'OIT qui ont été mobilisées pour défendre les droits des travailleurs et non l'objectif du travail décent, bien qu'il soit l'objectif central de l'OIT depuis 1999. Le résultat a été décevant et a montré à la fois les failles de la construction actuelle de l'OIT face à des situations économiques exceptionnelles et les transformations profondes des méthodes européennes dans le domaine de la protection sociale¹. Aussi, il nous a paru intéressant de s'interroger sur un autre pan de la politique de l'OIT, celui du travail décent qui lie, malgré tout et par d'autres mécanismes que les conventions, tous les Etats membres de l'Union européenne. Il convient donc de faire un «diagnostic» autour des possibilités d'instauration de l'exigence de travail décent dans l'Union européenne².

Notre objectif est ici, dans un premier temps de s'interroger sur les liens existants entre l'OIT et le travail décent d'une part et l'Union européenne (U) puis dans un second temps d'analyser les raisons qui expliquent que l'Union européenne n'ait pas intégré dans son système juridique et dans ses orientations politiques l'exigence du travail décent, porté par l'OIT. Cette double analyse permet ainsi de tirer, en conclusion, quelques orientations utiles pour des actions en faveur du travail décent au sein de l'Union.

I - Les interactions entre le travail décent selon l'OIT et la politique sociale européenne

Pour comprendre ces interactions, il est utile de rappeler les oppositions de logiques institutionnelles entre l'OIT et l'Union européenne (A) et la portée du concept de travail décent (B) qui montrent l'existence d'un vrai paradoxe (C).

A - Les orientations divergentes entre l'OIT et l'Union européenne

Le travail décent est l'objectif central de l'OIT depuis 1999 : il a été une réponse de l'OIT face aux multiples critiques qui lui avaient été adressées en raison du manque d'effectivité des conventions et de la montée des inégalités liée à la mondialisation. La stratégie mise en place par l'OIT pour promouvoir le travail décent repose sur 4 piliers : le respect des droits fondamentaux reconnus par la Déclaration de 1998 relative aux droits fondamentaux des travailleurs, l'exigence de protection sociale, le respect du dialogue social et du tripartisme. Il ne s'agit donc pas d'un droit affirmé au travail décent mais d'un objectif stratégique de portée universelle.

Dans l'Union européenne, il a été présumé, depuis l'origine, que tous les Etats membres avaient construit grâce à leur niveau de développement et leur système de protection sociale une garantie de travail décent pour le travailleur. Cette présomption a été considérée à tort comme un acquis car elle est devenue très fragile au fil des élargissements de l'Union et a été entièrement remise en question depuis 2008. Mais il reste en Europe une croyance ancrée dans le mythe de l'Europe sociale³.

Les relations entre l'OIT et l'Union européenne ont donc toujours été complexes pour des raisons historiques et institutionnelles concernant le mode de protection des travailleurs.

1 Voir *infra*, en particulier note n°48.

2 Ce thème, qui n'est ici qu'abordé superficiellement pour présenter un point de vue, a été présenté lors du séminaire doctoral de Bordeaux en juin 2015 en raison des travaux approfondis menés au sein du Cerceid par Camille Percher et à Poitiers par M. Goudou, Thèse soutenue en 2016 « Analyse juridique du concept de travail décent ».

3 E. Mazuyer, « Le retour du mythe de l'Europe sociale ? », *Revue de Droit du Travail*, 2017, p. 83-94.

Depuis 1919, l'OIT a fait voter des conventions qui ont une portée universelle et qui doivent, sur une base de choix de chaque pays membre, selon un système moniste ou dualiste, être ratifiées pour être obligatoires dans l'ordre interne⁴. Le modèle social dans l'Union européenne, quant à lui, depuis 1958 repose sur l'adoption de règlements et directives qui, une fois votés, doivent être mis en œuvre dans les Etats Membres.

Depuis les années 80, les liens et interactions entre l'OIT et l'Union européenne se sont renforcés, même si leur logique reste divergente, puisque l'harmonisation européenne qui a recherché un fondement de protection sociale élevée⁵ se marie mal avec les objectifs affichés de l'OIT qui construit au sein des conventions des normes sociales de portée a priori moindre car universelle. Depuis les années 90 en effet, l'Union européenne est vigilante pour éviter d'obliger les Etats-membres à devoir dénoncer les conventions de l'OIT en cas de contradiction entre les directives et les normes de l'OIT⁶. En tant qu'institution internationale, l'OIT ne lie que les Etats et donc les 28⁷ Etats membres choisissent par le recours à un processus politique national la ratification ou la non-ratification des conventions. Il n'y a pas à l'heure actuelle d'uniformité sur ce point, les ratifications sont loin d'être identiques dans tous les pays de l'Union, ce qui est particulièrement incompréhensible sur un plan de cohérence politique⁸.

Sur le terrain des protections conférées aux travailleurs par les conventions de l'OIT et par les directives européennes, le paysage est aussi différencié : une comparaison a été faite convention par convention, directive par directive : les normes juridiques ayant le même objet (égalité, santé/ sécurité, congé de maternité) ne répondent pas nécessairement aux mêmes logiques et comportent de nombreuses différences⁹. Cependant le mouvement d'un alignement des normes sociales européennes sur les normes de l'OIT s'est développé récemment dans deux secteurs spécifiques : le travail maritime par l'intégration complète et identique de la Convention de l'OIT de 2006 et la Convention de 2011 concernant les travailleurs domestiques¹⁰.

Le rôle que jouent les normes de l'OIT au sein de l'Europe est substantiellement différent lorsque l'on se tourne vers le Conseil de l'Europe. La Cour européenne des droits de l'homme utilise les conventions de l'OIT et les cite avec une grande facilité, ou, pour s'en servir de base juridique ou pour justifier une interprétation audacieuse de la convention. L'affaire Demyr et Baykara en 2008¹¹ a suscité nombre de commentaires puisque la Cour a utilisé- pour justifier son revirement concernant l'article 11 de la Convention relatif à la liberté syndicale- la Convention n°87, qui, en l'occurrence, n'avait pas été ratifiée par la Turquie. Le consensus international existant autour d'une conception large de la liberté syndicale, ayant une fonction positive et pas seulement négative, a été retenue par la Cour¹².

4 Sur les évolutions, F. Maupain, *L'OIT à l'épreuve de la mondialisation financière, Peut-on réguler sans contraindre ?*, OIT, Genève, 2012, *The Future of the International Labour Organisation in the Global Economy*, Hart Publishers, Oxford 2013, J-M Servais, *Droit international du travail*, éd. Larcier, 2015, J-M Thouvenin et A. Trebilcock, *Droit international social, Droits économiques, sociaux et culturels*, Ed. Bruylant, 2013.

5 Traité de Lisbonne, article 153 du Traité, les objectifs sont 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.

6 Article 351 du traité TFUE, question posée dans l'affaire Stoeckel, CJCE 25 juillet 1991, C-345/89, puis « incident » en 1994 au sujet de la directive jeune sur la question de l'âge des jeunes.

7 27 dans le futur.

8 B. Thibault, *La troisième guerre mondiale est sociale*, éd. de l'atelier, 2016.

9 P. Herzfeld Olson, "The ILO acquis and EU Labour Law", in Mia Rönmar (dir.), *Fundamental Rights and social Europe*, 2011, p. 26-55.

10 A. Blackett, « L'autonomie collective, élément clé du travail décent des travailleuses et travailleurs domestiques », *Mélanges en l'honneur de Pierre Verge*, Presses Universitaires de Laval, p.373.

11 CEDH 12 novembre 2008, *Demyr Baykara v. Turquie*, n°3450379712.

12 Sur ce mouvement concernant l'enchevêtrement des sources, MA Moreau, H. Muir Watt, P. Rodière, (dir.), *Justice et mondialisation en droit du travail*, Dalloz, 2010, voir en particulier, S. Robin-Olivier, P. Remy, « Les migra-

Dans l'Union européenne, nulle mention d'une articulation entre les textes régissant l'Union et les conventions de l'OIT : le silence est total, même dans le Préambule de la Charte des droits fondamentaux qui a force juridique depuis le Traité de Lisbonne. On aurait pu s'attendre à ce qu'une passerelle soit mise en place, au moins pour favoriser l'interprétation des juges dans une commune direction.

L'Union européenne n'a bien sûr pas non plus de lien institutionnel avec les autres normes de l'OIT : elle ne s'est pas engagée sur la Déclaration de 1998 relative aux droits fondamentaux des travailleurs puisque seuls les Etats sont liés. L'objectif du travail décent ne joue donc sur l'Union que par la force politique de l'OIT et par l'effet indirect créé par l'engagement de tous les Etats membres de l'Union au sein de l'OIT.

Le rôle du travail décent dans l'Union est donc nécessairement complexe et délicat.

B - Le rôle complexe joué par le travail décent

Le concept même de travail décent a été mis en place pour jouer un rôle de « phare », comme celui de développement durable dans le domaine de l'environnement après le rapport Brutland en 1987¹³. Il est par nature évolutif, puisque il se décline en fonction des conditions socio-économiques d'un pays : « Le but fondamental de l'OIT aujourd'hui est que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité », énonçait en 1999 le Directeur de l'OIT, « Tel est le grand dessein de l'Organisation, le point de convergence de ses quatre objectifs stratégiques, à savoir la promotion des droits au travail, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social ».

Il continuait ainsi : « Il ne s'agit pas seulement de créer des emplois mais de créer des emplois d'une qualité acceptable. Il ne saurait y avoir de divorce entre le volume de l'emploi et sa qualité. Toutes les sociétés ont une notion du travail décent mais la qualité de l'emploi peut signifier beaucoup de choses. Elle peut renvoyer à différentes formes de travail, à différentes conditions de travail ainsi qu'à des idées de valeur et de satisfaction. Ce qu'il faut aujourd'hui, c'est concevoir des systèmes sociaux et économiques qui garantissent le minimum indispensable en matière de sécurité et d'emploi, sans que cela empêche de s'adapter à l'évolution rapide d'un marché mondial très concurrentiel¹⁴ ».

Les contours du travail décent sont donc définis par des valeurs – et non par des dispositions précises- au moyen de ses « piliers » : deux se rapportent aux droits fondamentaux et à l'exigence d'une protection sociale de base, deux aux moyens d'y parvenir (dialogue social et tripartisme).

Le concept de travail décent est donc un concept « mou », flexible, adaptable, susceptible d'avoir une définition locale tout en ayant un contour universel et global. Il est particulièrement bien adapté au monde changeant actuel, mondialisé, mais aussi créateur d'inégalités : il est utile non seulement dans les pays les plus pauvres et les moins développés mais il pourrait trouver une place centrale dans l'Union européenne, en raison des risques de pauvreté grandissant en raison du mouvement sans précédent de dérégulation des droits du travail en Europe et des coupures spectaculaires dans les systèmes de protection sociale depuis 2008, à la suite des mesures d'austérité imposées dans les pays du Sud de l'Europe et en particulier en Grèce .

tions jurisprudentielles, facteur de développement du droit international du travail ? », p. 65-98.

13 Il y a des ressemblances entre ces concepts flexibles adaptés au contexte de mondialisation dans la mesure où ils peuvent être un support pour rassembler des acteurs divers autour d'objectifs ou de politiques ciblées.

14 87^{ème} Conférence - juin 1999-Un travail décent, Rapport du Directeur général, p.1. Pour une analyse détaillée du concept et ses interactions, Thèse Goudou, 2016, *op. cit.*, *cf. supra*.

En 2001, le Directeur Général¹⁵ explicitait ainsi la notion : « Qui dit travail décent dit emploi et perspectives d'avenir, conditions de travail, possibilité de concilier travail et vie de famille, de scolariser ses enfants ou de les soustraire à l'exercice prématuré d'une activité économique. Qui dit travail décent dit aussi égalité entre hommes et femmes, reconnaissance des mérites, possibilité donnée aux femmes de choisir et de maîtriser leur vie ; capacité de trouver sa place sur le marché du travail, de suivre l'évolution technologique et de rester en bonne santé. Le travail décent, c'est pouvoir donner libre cours à l'esprit d'entreprise, recevoir une part équitable de la richesse que l'on a contribué à créer et ne pas subir de discriminations ; c'est faire entendre sa voix sur le lieu de travail et dans sa communauté. Dans les cas les plus extrêmes, c'est passer de l'état de subsistance à celui d'existence. Pour beaucoup, le travail décent est le moyen primordial de sortir de la pauvreté. Pour bien d'autres encore, c'est ce qui permet de réaliser des aspirations personnelles dans la vie quotidienne et d'exprimer sa solidarité. Partout, et pour tout le monde, travail décent est synonyme de dignité humaine ».

Le travail décent est donc une sorte de fourre-tout pour répondre à des objectifs de dignité de la personne. Mais le concept a une vocation universelle pour permettre sur des territoires extrêmement différenciés en termes de population, de niveau de développement, de causes du développement de la pauvreté, de groupes à risques présentant une vulnérabilité certaine, conduisant à mettre en place des programmes techniques et des politiques dans tous les pays du monde¹⁶.

C - Le constat d'une situation paradoxale après l'adoption des mesures d'austérité

Le concept présente de multiples facettes mais au cœur, se trouve une dimension éthique, qui trouve ses racines dans la Déclaration de Philadelphie de 1944¹⁷, en particulier dans l'article II a) qui impose le respect de la dignité des travailleurs. Il y a donc a priori un lien étroit entre le travail décent et la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui a un chapitre consacré à la dignité. Pourtant les fondements de la stratégie de l'OIT pour le travail décent ne rencontrent pas le droit social de l'Union européenne.

En effet, la philosophie du Travail décent¹⁸, son contenu et sa force¹⁹ reposent en particulier sur la Déclaration de 1998²⁰ puisque le « premier pilier » de l'édifice concerne le respect des 4 droits fondamentaux inscrits dans cette dernière, eux-mêmes déclinés dans 8 conventions. Ils se rapportent ainsi à l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé ou obligatoire, l'interdiction des discriminations, le respect de la liberté syndicale et le droit à la négociation collective. Les Etats membres de la Conférence se sont tous engagés à respecter ces droits alors même qu'ils ne les ratifieraient pas. Tous les Etats membres de l'Union ont cependant ratifié ces huit conventions.²¹ D'autres aspects, comme le droit à la santé et à la sécurité, le droit à une protection sociale de base, le droit à une rémunération qui

15 Réduire le déficit du travail décent, 89^{ème} conférence, 2011, Rapport du directeur général, cité par Ph. Auvergnon qui estime que le travail décent est « une auberge espagnole » (soit un fourre-tout), « A propos de la promotion du « travail décent », Mélanges en l'honneur de N. Aliprantis, *Le travail humain au carrefour du droit et de la sociologie*, P.U. Strasbourg, 2015, p.343.

16 La question de la définition a glissé sur celles des indicateurs qui s'est révélée complexe : M. Louis, *L'organisation internationale du travail et le travail décent*, éd. L'Harmattan, Paris, 2012, p. 70.

17 Article II a) : « tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales.

18 S'inspire des analyses de Amartya Sen autour de sa vision des « capacités » qui a été beaucoup discutée, sur ses idées, voir notamment, *Development as Freedom*, Oxford, Oxford University Press, 1999, Éthique et économies et autres essais, 2002, Paris, PUF (Quadrige), *L'économie est une science morale*, 2003, Paris, La Découverte.

19 Il est important de noter qu'il n'y a pas eu de référence au Travail décent dans la Déclaration tripartite de l'OIT pour les entreprises multinationales de 1977, au cours des révisions en 2000 et 2006. Il faut attendre la révision du 17 mars 2017 qui vient d'être publiée, www.oit.org/GB.329/POL/7

20 Ph. Auvergnon, Mélanges en l'honneur de N. Aliprantis, *loc. cit.*, p. 343.

21 Mais leur application effective est loin d'être uniforme, T. Novitz, *cit. infra*.

permette de vivre au-dessus du niveau de pauvreté, la garantie d'une effectivité du respect des droits des travailleurs font aussi partie de la notion de travail décent²² mais donne lieu à des situations très différenciées dans les Etats membres.

La Déclaration de 1998 est un instrument de *Soft Law* qui a suscité de nombreuses controverses. Elle a cependant conduit l'OIT à mettre en œuvre cette stratégie pour le travail décent au sein de politiques ciblées. La Déclaration de 2008 a renforcé en ce sens l'action de l'OIT et conduit à la construction de programmes de lutte pour le respect de ces 4 droits en tenant compte des spécificités sociologiques et politiques des pays, en vue de conduire les pays par le biais du dialogue social et du principe du tripartisme à des emplois de qualité, à un système de protection sociale²³.

La flexibilité du concept permet aussi d'adapter les programmes de l'OIT, au fil du temps, aux évolutions sociales qui sont extrêmement rapides. Ainsi, le programme « Better factories », mis en place au Cambodge, a été étendu dans des programmes « *Better Work* » dans (7) sept autres pays, les plus pauvres de la planète²⁴. Des programmes de grande ampleur concernent chaque domaine couvert par la Déclaration.

Le flou de la notion, son respect sur une base de « volontariat politique » soumis à surveillance (*soft Law*) est très déroutante pour les juristes mais a la capacité de mobiliser des acteurs extrêmement différents sur le terrain et permet d'appréhender les différentes facettes des violations des droits fondamentaux pour mettre en place des synergies de lutte. Les enjeux d'effectivité sont très présents dans les programmes de l'OIT.

Cette synergie est permise par la combinaison de l'action sur le terrain des droits fondamentaux au moyen du droit syndical, et de l'action pour l'emploi et la protection sociale grâce au dialogue social au niveau étatique, régional et international. L'objectif a bien été de créer un plancher de droits fondamentaux pour qu'un cercle vertueux se mette en place par l'action coordonnée des acteurs²⁵ sociaux et des institutions nationales et internationales²⁶.

Ces considérations semblent cependant très éloignées des évolutions européennes, en particulier à la lumière des évolutions récentes²⁷.

Pourtant les pays de l'Union européenne sont liés par leur engagement sur la Déclaration de 1998 et devraient aussi être concernés par la Stratégie pour travail décent. La politique de l'OIT s'applique à tous les pays de l'Union européenne et devrait systématiquement être mobilisée. La mise en place des mesures d'austérité en Grèce a donné lieu à une remise en cause par l'Union européenne de l'objectif du Travail décent, sans que ce point n'apparaisse sur la scène institutionnelle et politique : or l'Union européenne a obligé la Grèce à adopter des politiques qui ont provoqué des situations de vie et de travail indécents²⁸.

22 Ces droits n'ont pu être intégrés dans la Déclaration pour des raisons de consensus politiques et sont régis par des conventions qui sont visées dans la déclinaison de la Stratégie de l'OIT pour le travail décent.

23 Donc en lien avec les trois autres piliers.

24 On pourrait ici aussi analyser les accords conclus au Bangladesh, très innovants dans le secteur textile qui ont eu pour raison d'être le rétablissement de garantie de sécurité pour les travailleurs après le drame du Rana Plaza, en vue d'un travail effectué dans des conditions décentes. Ces accords montrent les voies très diversifiées qui permettent de lutter pour l'instauration d'un travail décent.

25 Incitation par la Déclaration tripartite de l'OIT, *op.cit.*, *supra*, en 2017 en direction des entreprises multinationales à s'engager avec les autres acteurs sur tous les pans du travail décent.

26 Pour une application au travail forcé, MA Moreau, « Le combat contre le travail forcé », *Droit social*, 2017, p.205-214. De nombreux exemples peuvent être tirés des rapports faits par les ONGs. Voir par exemple, la cueillette des fraises dans le sud de l'Espagne par les migrants. www.fidh.org/IMG/pdf/rapport_fraises_fr.pdf.

27 Voir *infra* deuxième partie.

28 B. Palli, « Le droit du travail confronté à la faillite de l'Etat : le cas de la Grèce », *Droit social*, 2013, p.4,

Il y a là un paradoxe et une situation politique schizophrénique qu'il convient de mettre en lumière. Le système institutionnel de l'Union européenne est en fait en conflit structurel avec les objectifs de l'OIT.

II - L'ignorance de l'exigence du travail décent dans l'Union européenne

L'opposition existant entre la politique de l'Union européenne et le travail décent ne s'est pas réduite au fil du temps, comme on aurait pu l'imaginer mais au contraire s'est accrue. On peut identifier trois causes principales. La première concerne la place des libertés économiques qui fonde le dumping social et ne cède pas la place à l'objectif de travail décent (A). La seconde concerne le changement de paradigme dû au passage à la gouvernance économique qui a conduit aux mesures d'austérité et n'a pas laissé place à une logique de préservation des droits fondamentaux et de travail décent (B). La troisième tient aux choix effectués dans le cadre des relations extérieures de l'Union de ne pas leur garantir d'effectivité aux clauses sociales inscrites dans les traités, en raison de la place première, ici encore, des objectifs de libre-échange (C).

A - Le dumping social en tant que donnée institutionnelle, à l'encontre de la stratégie du travail décent

La concurrence normative entre les Etats est une donnée institutionnelle dans l'Union qui a pris de la force au fil des élargissements en creusant les écarts. Même si la Grèce, en raison de sa position périphérique sur le plan géographique et de son économie, a été moins touchée par l'impact du dumping social²⁹, il convient cependant de souligner ce mouvement profond de dumping social car il conditionne les oppositions entre la politique de l'Union et celle de l'OIT et marque la question de la mobilité des travailleurs dans tous les pays européens, malgré les efforts récents mis en place. On constate donc que le cadre institutionnel de l'Union crée un mouvement négatif face à l'objectif de travail décent (1) et que les politiques actuelles de l'Union, ne réussissent pas à limiter le dumping social (2).

1 - Travail décent et évolutions institutionnelles

Depuis l'origine du traité de Rome, il y a tout juste 60 ans³⁰, la concurrence sur le plan social n'a été que peu limitée entre les Etats membres : « l'Europe sociale », nommée ainsi dans les années 90, a permis un essor dans le domaine social d'une harmonisation des droits des travailleurs entre 1980 et 1997, significative essentiellement dans le domaine de la libre circulation des travailleurs, de la santé et de la sécurité, de l'égalité de traitement des travailleurs et de l'information et la consultation des travailleurs. Cette harmonisation circonscrite n'a que peu limité la concurrence sociale en raison de la force du principe de subsidiarité, de la volonté des Etats – membres de conserver la règle de l'unanimité afin de sauvegarder la souveraineté et le pouvoir de l'Etat pour les questions fiscales et les questions de sécurité sociale, enfin en raison des difficultés croissantes à trouver un consensus dans le domaine de la protection des travailleurs. Les élargissements successifs de l'Union, en particulier en 2004 et 2007, ont accru les difficultés à construire des protections sociales harmonisées et ont provoqué, en raison des choix des nouveaux entrants dans l'Union après 2004 pour sortir de situations de pauvreté et de faible développement un vaste mouvement pour supprimer les entraves au commerce, libéraliser les activités, afin d'accroître leur participation aux richesses de l'Union.

29 La question des restructurations en Europe a été beaucoup étudiée au Royaume-Uni, en France et en Allemagne en raison des mouvements des entreprises de ces pays vers les pays de l'est de l'Europe, voir notamment, MA Moreau, S. Negrelli, Ph. Pochet (dir.), *Building Anticipation of Restructuring in Europe*, éd. Peter Lang, 2009 et références *infra*.

30 Signature le 25 mars 1957.

A partir du tournant du millénaire, poussée par la Commission Barroso, le dumping social s'est considérablement accru en permettant aux entreprises installées dans l'Union européenne, quel que soit le lieu du siège de la société d'origine, de bénéficier des libertés économiques, afin de pouvoir opérer le choix des lieux d'activités de production et de développement des services au moindre coût social³¹. Au plan institutionnel, le glissement vers la MOC (Méthode Ouverte de Coordination) a eu non seulement pour effet de stopper l'harmonisation, déjà rendue presque impossible en raison des oppositions entre les Etats membres³², mais sous couvert de « modernisation des droits du travail » et de « flexicurité » a promu des politiques nationales en accroissant les écarts de protection entre les travailleurs et les sites de production. Ces éléments sont bien connus mais il est important ici de souligner que ce sont des évolutions institutionnelles, voulus par les Etats membres qui ont permis une profonde évolution vers la prédominance des libertés économiques aux dépens des droits fondamentaux des travailleurs³³. Les arrêts Laval et Viking en 2007 sont la marque d'une évolution qui ne met pas au premier plan les garanties instaurées par la Déclaration de 1998 puisque l'exercice du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, s'ils sont reconnus comme droit fondamentaux, sont cependant soumis aux exigences fortes du principe de proportionnalité. Dans la mise en œuvre de celui-ci, l'Union n'intègre aucunement l'exigence d'un travail décent ou même des critères d'évaluation sur le caractère nécessaire des limitations au droit à la négociation collective qui se rapportent au contenu de la protection sociale effective garantie aux travailleurs. Les choix institutionnels permis par l'Union européenne sont enfin couplés aux volontés des Etats d'attirer les activités économiques par des jeux sophistiqués de politiques réglementaires³⁴, en particulier dans le domaine fiscal, reposant sur des indicateurs qui considèrent les droits sociaux comme des coûts et des obstacles à la productivité³⁵.

Il est à cet égard aussi essentiel de rappeler que cette course au moins disant social n'est pas simplement le fait des Etats mais celui des entreprises : les entreprises multinationales ont eu tout loisir de choisir leurs lieux d'exploitation et de production en contestant systématiquement les entraves qui pouvaient leur être apportées, grâce à une jurisprudence très favorable de la Cour de justice qui a fait la chasse systématiquement aux entraves aux libertés économiques pendant 20 ans. L'accroissement exponentiel du nombre d'entreprises transnationales dans l'Union européenne depuis 2000 en raison du mouvement de mondialisation et de financiarisation, couplé aux élargissements de l'Union, a provoqué à travers toute l'Europe une course aux avantages économiques et sociaux avec les encouragements politiques et institutionnels de l'Union européenne. Les déplacements d'activités productives dans l'Union et hors Union européenne ont profondément marqué les pays qui avaient un niveau de protection sociale élevé et ont bénéficié aux pays à bas salaires. Les mouvements de restructuration et de délocalisation des entreprises couplés à la désindustrialisa-

31 A. Defossez, *Le dumping social dans l'Union européenne*, éd. Larcier, 2014.

32 Il y a cependant eu l'adoption de directives dans les années 2000, en particulier l'adoption de la directive sur l'information et la consultation des travailleurs en 2002, celle sur le travail temporaire 2008 et la révision de la directive sur le comité d'entreprise européen en 2009.

33 E. Mazuyer, «La concurrence sociale : une fatalité endémique à l'intégration européenne ?» dans, E. Carpano, M. Chastagnaret, E. Mazuyer (dir.), *La concurrence réglementaire, sociale et fiscale dans l'Union européenne* Larcier, 2016, p. 173-184 ; Sophie Robin Olivier, « Crise économique et l'agenda social de l'Union européenne », *Revue trimestrielle de droit européen*, 2012, p. 477.

34 Plus généralement par un ensemble de lois, règlements, pratiques professionnelles, normes techniques et qui constitue la concurrence normative, B. Frydman, « La concurrence normative européenne et globale » dans *La concurrence réglementaire, sociale et fiscale dans l'Union européenne, op.cit.*, p. 14-36.

35 E. Carpano, « La concurrence réglementaire entre Law shopping et dérégulation compétitive », dans *La concurrence réglementaire, sociale et fiscale dans l'Union européenne*, p.79-94. Pour une description détaillée des choix récents faits par les Etats sur le plan de la concurrence réglementaire ; G. Lhuillier, *Le droit transnational*, Dalloz, 2016, 506p, p.32 et s. L'auteur décrit toutes les techniques utilisées aux fins de localisation des activités en fonction des choix des entreprises transnationales au regard des législations des Etats, comprenant *forum shopping* et *Law shopping*.

tion ont eu pour base, sur le plan social, les stratégies d'«optimisation sociale»³⁶. Certains pays de l'Union ont bénéficié de ces mouvements, d'autres en ont été exclus³⁷.

Le droit social, dans tous les pays de l'Union, n'a pas eu de moyens de limiter ce processus : le droit des sociétés reste un droit national, tout comme le droit de la sécurité sociale et les éléments de droit transnational sont encore très limités. En droit social européen, la question de la rémunération reste une question soumise à la compétence du droit national, tout comme le droit à la négociation collective. La Cour de Justice, quant à elle, après l'arrêt Viking, n'a pas permis la construction d'un droit de l'action collective transnational³⁸. Pour la couverture de sécurité sociale des travailleurs, la règle reste celle du rattachement au lieu où est exercée l'activité principale et requiert l'unanimité, presque impossible à obtenir, pour qu'un rapprochement puisse se faire sur les coûts de la protection sociale.

Le résultat est significatif : les écarts entre les rémunérations dans l'Union européenne incluant le coût de la protection sociale) vont de 8,7 euros (en Bulgarie) par heure travaillée à 36,4 euros (au Luxembourg). En pourcentage, entre le pays qui a les plus bas salaires et celui qui a le plus haut, l'écart de 28,7% en 2004 est passé à 31,7%³⁹.

La stratégie mise en place en vue du travail décent par l'OIT ne concerne que les Etats et n'a pas de prise directe sur les acteurs économiques. Et le mouvement de dumping social est créé par les entreprises transnationales. Lors de la révision en mars 2017 de la Déclaration de principes tripartites sur les entreprises multinationales et la politique sociale, l'OIT « encourage » les entreprises multinationales à concrétiser le travail décent pour tous »⁴⁰.

En s'installant dans des pays à bas coût de salaire, proche de la Grèce, les entreprises transnationales ont pu bénéficier des libertés économiques permettant la libre circulation des biens dans toute l'Europe. La reconnaissance du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective dans l'Union, comme droit fondamental n'a pu être un contre-pouvoir suffisant en raison du très fort déclin syndical en Europe et de l'impossibilité de construire un réel droit syndical dans les groupes transnationaux.

Il n'y a donc eu aucun mécanisme juridique efficient qui puisse contrer le dumping social ni de possibilité de mettre en place le mouvement vertueux prôné par la Déclaration de 1998 : elle n'a pas envisagé l'impact des libertés économiques dans les zones de libre-échange ni celui des stratégies d'entreprises transnationales au plan régional ou global.

36 B. Frydman, *loc.cit.*, *supra*.

37 S. Lalanne, « Au-delà du plombier polonais, réflexions sur les multiples visages de la concurrence sociale en Europe », dans *La concurrence réglementaire, sociale et fiscale dans l'Union européenne*, p. 203-217. Les pays qui ont été gagnants pour les investissements sont essentiellement les PECO. Mais en France et au Royaume - Uni, les délocalisations/restructurations ont peu d'impact en nombre total sur le marché du travail en raison des créations d'emplois qualifiés. La Grèce ici a une position particulière au plan global, est une grande perdante de cette recomposition des localisations des activités économiques et des migrations de travailleurs qualifiés. Voir la base statistique d'Eurofound sur l'observatoire des restructurations, www.eurofound/restructuring_data_events.

38 M. Lafargue, *Le droit du travail à l'épreuve de l'entreprise transnationale*, Thèse Bordeaux, 2015.

39 Eurostat communiqué 1er avril 2016, Liaisons sociales Europe, 7/20 avril 2016, pour une analyse détaillée, J-Ph Lhernoud et B. Palli, « La rémunération du salarié détaché dans un Etat membre de l'Union (Etude comparative dans neuf pays et quatre secteurs d'activités à la lumière de la révision de la directive n° 96/71/CE) », *Droit social*, 2016, p.621.

40 Article 1-2, article 13 relatif à l'emploi, reprise dans la Déclaration de tous les domaines relatifs au travail décent : emploi, formation, conditions de travail (salariés, santé sécurité), relations professionnelles (liberté syndicale, négociation collective, consultation, réclamations voies de recours, règlement des conflits du travail). Il s'agit de Principes en direction des entreprises, laissés à leur bon vouloir, sans mécanisme propre de réclamations.

On ajoutera enfin que l'OIT a exercé une pression limitée sur les Etats - membres car elle n'a pas obtenu une application effective des huit conventions qui servent de base à la Déclaration de 1998 et à la Stratégie du travail décent dans les 27 pays membres de l'Union⁴¹.

Le bilan est donc très négatif, même si le mouvement pour l'adoption d'un salaire minimum européen a évolué depuis que l'Allemagne a mis en place un salaire minimum. Même si un salaire minimum européen était adopté, ce qui est fort improbable en ce moment, son niveau ne permettrait sans doute pas de suffire pour satisfaire dans tous les pays l'exigence d'un travail décent.

2 - Mobilité des travailleurs et travail décent

La question de la mobilité des travailleurs dans l'Union européenne a été depuis 20 ans largement débattue dans tous les pays et il n'est pas possible ici de revenir sur les évolutions du débat, depuis 1990 et l'arrêt fondateur *Rush Portuguesa*, la Directive de 1996 puis les arrêts *Laval* et *Viking* en 2007 et leurs répercussions dans toute l'Europe.

Au regard de l'exigence de travail décent, la directive de 1996, en imposant le respect d'un « noyau dur » incluant le respect des normes de santé sécurité, d'égalité, de respect des maxima horaires et du salaire minimum en vigueur a conféré une protection décente aux travailleurs détachés qui provenaient de pays à moindre protection sociale que celui d'exécution de la prestation de services. Ce résultat ne fonctionne cependant pas dans tous les cas pour nombre de raisons : la directive ne s'applique pas aux travailleurs indépendants, autonomes ou auto entrepreneurs. Elle ne confère pas de statut décent si le salaire minimum n'existe pas ou est extrêmement bas. Elle est très fréquemment détournée de son objectif par l'imposition de conditions de travail et de vie indécentes pour les travailleurs détachés.

A l'inverse, elle est utilisée pour écarter les protections élevées des pays d'exécution du travail sous couvert de fausses prestations de service par des montages sociétaires artificiels. Enfin, les lois nationales protectrices des travailleurs ont été systématiquement contestées devant les tribunaux sur le terrain de l'entrave aux libertés économiques, pour permettre aux employeurs de bénéficier de la main-d'œuvre détachée à moindre coût.

L'adoption le 15 mai 2014 de la directive relative « à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n°1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur » a eu pour objectif de renforcer les contrôles sur la « fraude sociale » et l'utilisation abusive des détachements dans le cadre de la chaîne de sous-traitance⁴². L'objectif a été de limiter le recours à une main-d'œuvre « *low cost* » par le biais de montages sociétaires artificiels basés sur la liberté d'établissement.

La directive de 2014 est donc de ce fait une étape importante dans la lutte pour le travail décent⁴³. En France, trois lois (loi Savary, 10 juillet 2015, loi Macron, 10 juillet 2016, loi El Khomri, 8 août 2016) ont considérablement renforcé les contrôles sur les entreprises et les sanctions sur les entreprises

41 Analyse des enjeux avant l'élargissement de 2004, D. Whitehead-Vaughan, «EU Enlargement v. Social Europe ?», dans Auteur ? *The uncertain Future of the European Social Model*, Ed. Elgar, 2003, p.325-328.

42 A. Defossez, « Le détachement des travailleurs : concurrence loyale ou dumping social ? » dans *La concurrence réglementaire, sociale et fiscale dans l'Union européenne*, op. cit. p.219-236, voir le dossier publié par la *Revue Droit social*, Juillet 2016, *Le détachement des travailleurs en France et dans l'Union européenne*, p. 584 et s. et s E. Pataut, « Détachement et fraude à la loi. Retour sur le détachement de travailleurs salariés en Europe », *Mélanges en l'honneur de F. Gaudu*, Paris, IRJS Centre A. Tunc, 2014, p.79.

43 G. Savary, « Détachement des travailleurs : la construction européenne à l'épreuve des disparités sociales nationales », *Droit social*, 2016, p.592.

étrangères ayant leur établissement dans un autre pays, fût-il européen. Des dispositions spécifiques se rapportent à l'exigence de conditions dignes de travail et de logement au bénéfice des travailleurs détachés. La loi renforce les pouvoirs des inspecteurs du travail et instaure des responsabilités dans toute la chaîne de sous-traitance à la charge du maître de l'ouvrage d'opérer le contrôle des conditions décentes de travail et de vie des travailleurs détachés. Il est difficile de savoir si en l'absence d'une véritable coopération efficiente entre les Etats membres la directive sera bien appliquée.

Le projet d'une modification de la directive elle-même est en cours et a été présentée par la Commission européenne en mars 2016⁴⁴. La Commission a proposé que toutes les règles relatives à la rémunération qui sont d'application générale aux travailleurs locaux soient également appliquées aux travailleurs détachés. La rémunération comprendrait alors non seulement le taux de salaire minimal, mais aussi d'autres éléments, tels que les primes ou les indemnités le cas échéant. Les États membres devraient au titre de cette proposition préciser de façon transparente les différents éléments constitutifs de la rémunération sur leur territoire. Les règles fixées par la loi ou par des conventions collectives d'application générale deviendraient ainsi obligatoires pour les travailleurs détachés dans tous les secteurs économiques.

La proposition donne également la possibilité aux États membres de prévoir que les sous-traitants doivent accorder à leurs travailleurs la même rémunération que le contractant principal. Néanmoins, cela ne peut être fait que de manière non discriminatoire : la même règle doit s'appliquer aux sous-traitants nationaux et transfrontiers. Cette proposition rencontre une vive opposition dans les pays de l'Est de l'Europe mais elle suit son cours après une tentative en mai 2016 d'un blocage par la procédure dite du « carton jaune » utilisée en cas de violation du principe de subsidiarité.

Elle contribuerait cependant à permettre une intégration sociale des travailleurs détachés en limitant les effets sociaux de dumping social permis par la libre prestation de services et réduirait les concurrences sociales entre les travailleurs. Elle contribuerait de ce fait à traduire l'exigence de travail décent dans l'Union européenne.

Pour les travailleurs grecs, l'enjeu du détachement est moindre que pour d'autres pays car traditionnellement, avant la crise, les mobilités de travailleurs grecs concernaient prioritairement des travailleurs qualifiés et s'opéraient dans le cadre d'un contrat de travail international. Rien ne dit cependant que les migrations de travailleurs grecs peu qualifiés ne croissent pas dans les années à venir dans des pays ayant des rémunérations plus élevées qu'en Bulgarie.

Quoi qu'il en soit, la question se pose donc plutôt actuellement de savoir si les travailleurs grecs travaillant à l'étranger peuvent voir leur rémunération baisser à la suite de l'adoption des mesures d'austérité et de leurs effets sur les budgets extérieurs de la Grèce. La Cour de Justice a eu à se prononcer sur une telle question dans l'arrêt *Nikiforidis*, en date du 18 octobre 2016⁴⁵. Elle devait statuer sur l'incidence de la loi grecque en tant que loi de police sur la rémunération d'un salarié grec travaillant en Allemagne et soumis au droit allemand. Tout en refusant l'application de la loi de police étrangère, la Cour a admis la prise en compte à titre d'élément de fait des lois de police autres que celle de l'Etat du for. La Cour a donc permis que le dispositif mis en place en Grèce et restreignant le montant des budgets des salariés extérieurs jouent un rôle « de fait ». Elle n'a pas retenu l'argument de « loyauté » exigé par le traité pour faire appliquer les mesures d'austérité décidées au plan européen et imposé au gouvernement grec par la seule Troïka.... Bien évidemment la question du travail décent n'a pas été abordée puisque les termes du débat étaient conditionnés par l'application des lois de police dans le cadre du règlement Rome I.

44 B. Palli et J-Ph. Lhernoud « Révision de la directive n°96/71/CE : much ado about nothing ? », *Droit social*, 2016, p.621.

45 C 135/15, L. Pailler, « Le règlement « Rome I » et l'effet donné aux lois de police étrangères », *Droit social*, mars 2017, p.186 et s.

Enfin, il est aussi utile de souligner que tous les Etats membres ont développé des statuts de travailleurs indépendants et autonomes qui laissent de larges espaces aux fraudes lors des mobilités internationales et ne permettent pas de garantir des conditions décentes de travail⁴⁶.

B - La modification du paradigme européen allant à l'encontre de l'exigence de travail décent

Il n'y a bien sûr pas lieu de développer ici les conséquences des mesures d'austérité adoptées au plan européen dans le cadre de la gouvernance économique sur les droits sociaux des travailleurs et le développement sans précédent de situations de pauvreté qui permettent d'affirmer que les résultats atteints par les mesures d'austérité conduisent à un cercle vicieux négatif qui ne respecte pas les exigences requises par la stratégie du travail décent. Faute de faire partie d'un corpus de *hard Law* qui s'impose dans l'Union européenne, cette dernière n'a aucun impact.

On a pu constater dans la crise grecque la faiblesse des normes internationales et des droits fondamentaux d'origine supranationale qui n'ont pu être des remparts efficaces contre la baisse drastique des droits sociaux des travailleurs. Seuls certains droits constitutionnels ont pu être mobilisés en faveur des travailleurs⁴⁷. Le système d'autorité et de contrôle de l'OIT a très mal fonctionné puisqu'une mission du Comité d'experts (CEACR) a été chargée de rappeler au gouvernement grec ses obligations liées aux conventions ratifiées, ce qui a ouvert une crise majeure au sein de l'OIT⁴⁸. Les fondations de l'Europe sociale, confirmées et étendues lors du Traité de Maastricht reposaient sur une harmonisation partielle, adoptée en fonction des nécessités de l'évolution du marché commun puis du marché intérieur. En remplaçant la logique d'une harmonisation « dans le progrès » par des injonctions de modification des politiques nationales en fonction des impératifs budgétaires et du remboursement de la dette, dans le cadre de la gouvernance économique⁴⁹, les institutions européennes ont accepté non seulement d'agir en marge des traités mais de ne pas respecter le cadre constitutionnel commun, pourtant inscrit lui aussi comme base des droits fondamentaux. La gouvernance économique, même si elle a été confirmée par la Cour en 2016⁵⁰, a dans le cadre des politiques sociales un impact tout particulier puisque l'analyse détaillée des pressions exercées sur tous les pays européens par le « semestre européen » montre un changement fort de paradigme : non seulement le cadre de l'action n'est plus à l'intérieur des compétences communautaire d'obtenir un consensus pour l'adoption de normes sociale harmonisées, dans le cadre du principe de subsidiarité, mais il est, en dehors du cadre de compétence d'exercer un pouvoir en vue de la dérégulation des politiques nationales.

46 On ajoutera que « l'uberisation » des relations de travail devient un problème majeur et il serait utile que l'exigence d'un travail décent puisse intervenir dans le débat relatif aux nouveaux statuts des travailleurs régis par des plateformes numériques.

47 A. Supiot, « Qui garde les gardiens ? La guerre du dernier mot en droit social européen ? » in *Les gardiens des droits sociaux en Europe*, Supp Semaine sociale Lamy, n°1746, 28/11/2016, p. 4 et s., voir en particulier dans ce numéro, les analyses sur le Portugal, l'Espagne et l'Italie, analyse de A.M. Guerra Martins et V. Moreira ; *La transformation du Droit du travail et la crise : approches comparées en Europe*, Etudes de l'IRDEIC, P.U. Toulouse Capitole, 2015, 456 pp ;

48 En raison de l'écho qu'ont eu les recommandations sur les juges nationaux, le Comité européen des droits sociaux et la Cour EDH, voir *infra*, A. Supiot, loc. cit., F. Maupain, « La mise en œuvre des conventions de l'OIT à l'épreuve de la supranationalité européenne », in *Les gardiens des droits sociaux en Europe*, Supp Semaine sociale Lamy, n°1746, 28/11/2016, p.73-81

49 S. De la Rosa, « La gouvernance économique de l'Union et le sens de l'intégration », *Revue trimestrielle de droit européen*, 2016, p.513-536.

50 S. De la Rosa, loc. cit. p.520, Affaire Pringle, CJUE 27 novembre 2012, C-370/12, S. Robin-Olivier, *op.cit.* p. 92.

Le changement de cap est donc total puisqu'il touche l'exercice des compétences⁵¹ et le niveau de la protection sociale ; l'objectif d'équilibre budgétaire et de remboursement de la dette est central et impose ces mesures d'austérité⁵². Les seuls « gardiens » des droits sociaux ont été, comme l'écrit Alain Supiot, les conseils constitutionnels, dans certains Etats membres⁵³.

Les conventions de l'OIT ont bien été invoquées par les syndicats grecs alléguant de nombreuses violations des droits syndicaux et de négociation collective, dès 2010, à la suite des mesures d'austérité. Le Comité de la liberté syndicale en novembre 2012 a bien reconnu l'existence de violation de la convention n°98. Le Comité a invité le gouvernement grec « à relancer le dialogue avec les partenaires sociaux « dans le cadre des accords conclus avec la Commission européenne, le FMI et la banque centrale européenne »⁵⁴ concernant les droits sociaux. Le CEACR a relayé cette demande en 2013. La Charte des droits sociaux fondamentaux de l'Union européenne n'a pu non plus être mobilisée avec succès en raison de l'acceptation par le Conseil d'Etat grec du caractère exceptionnel de la situation et de l'absence de compétence communautaire sur les législations nationales.

C'est donc tout le système institutionnel construit jusqu'à la crise dans le domaine des droits fondamentaux qui a montré ses failles dans la période de crise. Même si le Conseil de l'Europe par le biais du Comité européen des droits sociaux⁵⁵ s'est manifesté pour tenter de garantir l'application de la Charte révisée de 1961, les institutions n'ont pu s'opposer aux mécanismes mis en place par l'Union européenne pour imposer l'austérité.

Cette évolution européenne est à l'opposé du mouvement qui a été mis en place par l'OIT dans le cadre de la Stratégie pour le travail décent : elle suppose qu'une synergie soit mise en place avec les partenaires sociaux pour conserver ou créer un socle de droits fondamentaux en faveur des travailleurs, afin de leur garantir un niveau de vie décent, basée sur une base de protection de sécurité sociale et permettant de garantir une rémunération « équitable » selon les termes de la Charte du Conseil de l'Europe.

Ce n'est donc pas l'absence de protection des droits fondamentaux qui est en cause mais leur défaut de force juridique face à celle de la gouvernance économique et de mobilisation par les acteurs⁵⁶. On ne peut que constater que l'évolution du nouveau paradigme européen va à l'opposé de la Stratégie mise en place pour le travail décent⁵⁷.

C - La promotion du travail décent dans les relations extérieures européennes

L'Union européenne a suivi le mouvement qui s'est développé au plan international en multipliant les accords commerciaux de libre-échange. On a constaté ces dernières années une prolifération d'accords commerciaux, souvent bilatéraux mais aussi multilatéraux. La signature du CETA (Union européenne-Canada) en est un exemple récent et controversé. Il fait suite aux accords signés par

51 Dans le cadre de la MOC, la pression sur les Etats membres pour qu'ils modifient leur droit national dans le domaine de l'emploi et de l'inclusion sociale était déjà utilisée mais avait pour objectif de pousser à des convergences entre les droits des Etats membres pour améliorer l'emploi.

52 F. De Witte, « The Architecture of a « Social Market Economy », *LSE Working Paper* 13/2015, et P. Koutrakos et J. Snell (dir.), *Research Handbook on EU'S Internal Market*, éd. Edward Elgar, 2016, en cours de publication.

53 *Supra note* 39.

54 Comité de la liberté syndicale, 365^{ème} session, novembre 2012.

55 P. Stangos, « La protection des droits fondamentaux par le Comité européens des droits sociaux face aux mesures d'austérité imposées à la Grèce », *Les gardiens des droits sociaux en Europe, Supp. Semaine sociale Lamy*, n°1746, 28/11/2016, p.83-87.

56 S. Robin-Olivier, *Manuel de Droit européen du travail*, p.85 et s.

57 Il en est de même sur la nouvelle orientation de la Commission Juncker en 2016 pour l'adoption d'un socle de droits fondamentaux qui n'est pas tourné vers un renforcement de l'application effective des droits inscrits dans la Charte des droits fondamentaux mais tournés vers la compétitivité renforcée par la dérégulation et la flexicurité., K. Lörcher et I. Schömann, *The European Pillar of Social Rights : critical legal analysis and proposals*, ETUI, 2016, Report n°139.

l'Union européenne avec les pays les plus proches et en particulier les pays du Maghreb. Une défiance grandissante, relancé par le contexte politique depuis les élections américaines en 2016 et l'arrêt des négociations sur le traité transatlantique UE/USA est en grande partie fondée sur l'absence de protection sociale des travailleurs des pays impliqués, malgré l'introduction dans presque tous les accords, sous l'influence des accords commerciaux signés par les Etats-Unis, d'une clause sociale. L'Institut de recherche de l'OIT a, en 2015⁵⁸, publié une analyse approfondie des accords commerciaux signés dans le monde et conclut que même si le contenu de ces clauses visait le plus souvent les droits de la Déclaration de 1998 et les 8 conventions sous-jacentes, ces dernières devaient améliorer leur application effective et les procédures institutionnelles permettant de garantir leur respect dans la zone de libre-échange, en particulier par des mécanismes de plainte.

La conditionnalité mise en place dans le Système généralisé de préférence européen, le système généralisé de préférence européen (SPG plus) permet quant à lui d'atteindre une protection plus effective parce que l'Union a la possibilité de suspendre les avantages économiques qu'elle accorde. L'analyse du cas de la Biélorussie a montré que le levier créé par la menace d'une suspension des avantages du système SPG plus permet de conduire à l'amélioration des droits à la liberté syndicale et de négociation collective.

Dans les traités bilatéraux, on constate un très faible impact des clauses sociales. Seuls les systèmes des procédures de plainte en Amérique du Nord et centrale ont eu un impact, tant qu'elles ont été médiatisées.

On est contraint cependant de constater qu'il n'y a que peu de liens entre les engagements pris au sein de l'OIT et ceux qui sont pris sur le terrain commercial par les Etats membres et fortiori pour l'Union européenne qui n'est pas directement concernée par la Stratégie en faveur du travail décent.

On constate donc, ici encore, un décalage entre un discours favorable à la promotion des droits fondamentaux dans le cadre de la stratégie en faveur du travail décent et sa traduction en droits et procédures contraignantes dans le cadre des traités de libre-échange.

Il y a, ici encore, une forte contradiction de l'Union européenne à adopter des clauses sociales sans promouvoir une réelle dynamique en faveur du travail décent. Le choix de l'Union en faveur des libertés économiques explique cependant ce paradoxe apparent.

Conclusion

Ces trois points analysés sommairement montrent une situation institutionnelle extrêmement paradoxale dans l'Union européenne et une quasi-totale absence d'impact de la Stratégie de l'OIT en faveur du travail décent dans l'Union européenne.

Cela n'a rien d'étonnant puisque la construction juridique choisie par l'OIT est basée pour le travail décent sur de la *Soft Law*, alors que le système institutionnel européen est à la fois construit et rigide et dans le cas de la Grèce, exceptionnel.

On doit aussi ajouter que si les conventions de l'OIT qui sont, lorsqu'elles sont ratifiées, de la *Hard Law* ont été mises de côté, a fortiori les normes de *Soft Law* le sont aussi.

58 *The Social Dimension of Free-Trade Agreements*, ILO, 2015.

Francis Maupain⁵⁹, propose ainsi que le statut des droits fondamentaux de l'OIT soient rattachés à la Constitution de l'OIT et non seulement à des conventions (n° 87 en particulier). Le Préambule de la Constitution et la Déclaration de Philadelphie ont à la fois une force et un contenu qui dépassent la Charte de l'Union européenne et s'imposeraient à la Cour de Justice face aux libertés économiques. Ce rattachement à la Constitution permettrait de donner force au principe « à travail égal, salaire égal », à la défense des travailleurs à l'étranger, à la nécessité de préserver la dignité des travailleurs, pierre angulaire de la Déclaration de Philadelphie et du travail décent.

Un mouvement de renforcement de l'exigence de travail décent en Europe devrait ainsi permettre un renforcement de la place des droits fondamentaux dans l'Union européenne⁶⁰.

Mais si l'on en revient à la situation juridique actuelle et au rôle qui est joué par l'OIT sur le plan de la lutte pour le travail décent dans le monde⁶¹, il pourrait être utile, en particulier dans les États-membres qui font face à de nouvelles situations de pauvreté liées aux mesures d'austérité et de dérégulation des droits du travail, devant le constat de la faillite du système actuel de protection des droits fondamentaux dans l'Union européenne face à la gouvernance économique, de s'interroger sur des synergies à développer à partir de l'objectif même du travail décent et du système de contrôle mis en place par l'OIT pour assurer l'application de la Déclaration.

Il ne faut pas oublier que l'obligation faite aux États-membres de ratifier les 8 conventions de la Déclaration est un moteur d'amélioration des systèmes de relations professionnelles : depuis les deux derniers élargissements, malgré l'obligation pour les nouveaux États-membres d'intégrer l'acquis communautaire, le cercle vertueux ne s'est pas mis en place parfaitement. Tonia Novitz au moment des élargissements avait souligné que si les conventions étaient ratifiées par les nouveaux entrants, leur application restait encore difficile. En Grèce, le système de négociation collective a été lourdement touché et le reste actuellement : toute action qui permettrait son renforcement peut être accueillie.

L'Union européenne a donc un intérêt aussi à utiliser la force de pression internationale pour permettre une amélioration des droits collectifs, dans les États membres.

En second lieu, la Stratégie pour le travail décent, renforcée et légitimée en 2008 par la Déclaration pour une mondialisation équitable, a permis d'organiser des actions sur le terrain du multilatéralisme⁶² et de mobiliser les institutions internationales financières sur la question du travail décent⁶³.

Parce que traditionnellement ce sont des pays en développement qui ont été au cœur de ces actions, les États européens négligent ce bras de levier d'action politique. Pourtant la situation de concurrence au plan mondial est en train de changer très rapidement puisque si l'évolution des salaires se poursuit en Chine en 2020, les salaires y seront plus élevés qu'en Bulgarie, pays où les travailleurs grecs au chômage les moins qualifiés se rendent pour avoir un emploi au salaire le plus bas d'Europe. Les paysages changent très rapidement sur le terrain de la concurrence entre les pays et justifierait que les certitudes européennes sur le niveau de protection européen supposé toujours de haut niveau soient remises en question au profit d'une logique de maintien du travail décent.

59 *Loc.cit.*, p.77 ; pour un renforcement des droits sociaux fondamentaux dans le système de l'OIT, F. Laronze, « Les normes de l'OIT. A la recherche d'un système de valeurs autonomes », in J-M Tuffery-Andrieu et F. Laronze, *Les normes du travail, une affaire de personnes ?* Bruylant 2015, chp.4, p.92 et s.

60 S. Robin Olivier, 2016, *op.cit.*, et « Les normes sociales internationales ou européennes et le développement du droit par les juges en Europe », *Droit social*, 2016, p.219 et s., P. Rodière, « Les droits sociaux dans l'entremêlement des protections européennes : brèves observations », in *Les gardiens des droits sociaux en Europe, Supp. Semaine sociale Lamy*, n°1746, 28/11/2016, p.88.

61 Sur ce point, E.Webster, D.Budlender, M.Orkin, « Un outil de diagnostic et d'action pour la réalisation du travail décent », *Revue internationale du Travail*, 2015, vol 154, p.139, illustration du mode d'action par les indicateurs, sur la question des indicateurs, voir B. Frydman, *loc.cit.* p.26 et s.

62 M. Louis, *op.cit.* « Un agenda pour le multilatéralisme », p.49 et s.

63 *ibidem*.

L'OIT dans son rapport pour l'emploi en 2016 a souligné l'évolution de la pauvreté dans l'Union depuis 2008 et soutient que pour éradiquer durablement la pauvreté il va falloir renforcer la capacité des gens à subvenir à leurs propres besoins par des emplois de qualité, car nombre de pauvres ont un emploi : « faute d'emplois décents en quantité suffisante, il va être difficile pour les travailleurs pauvres d'améliorer leurs conditions de travail, d'avoir des perspectives de carrière et de s'affranchir de la pauvreté », soutient l'OIT⁶⁴. La question du travail décent se pose donc bien en Europe, de façon structurée⁶⁵. Une modification des agendas en direction de l'emploi de qualité se justifierait donc pleinement.

Il en est de même sur le terrain de la concrétisation des actions en faveur des travailleurs : les programmes techniques de l'OIT n'ont pas été développés spécifiquement pour les Etats membres de l'Union. La situation depuis la crise de la dette n'a-t-elle pas diamétralement créé en Europe une situation spécifique, justifiant au moins un renforcement des programmes pour les pays qui sont le plus concernés par le non-respect des droits fondamentaux se rapportant à la Déclaration et au travail décent ? Pourquoi ici encore la stratégie pour le travail décent ne serait-elle pas mobilisée spécifiquement en faveur des migrants pauvres, des jeunes ou des personnes âgées en tenant compte des spécificités nouvelles européennes pour aider l'Union à régler les différentes crises ?

Ces analyses montrent qu'il faut faire preuve d'un certain réalisme : la période de développement du droit européen dans le progrès social est en fin de course dans l'Union européenne et il convient donc d'opérer un renversement de logique lorsque l'on envisage les interactions entre l'OIT et l'Union européenne.

Les logiques de développement des protections sociales basées sur un emploi de qualité et une rémunération décente devraient s'imposer dans l'Union européenne, en prenant le pas sur les libertés économiques toutes puissantes et conduire à un renouvellement de la place accordée aux droits sociaux fondamentaux et à leur concrétisation dans les relations de travail⁶⁶.

Les politiques d'austérité ainsi que les mouvements généralisés de dérégulation des droits sociaux conduisant à la pauvreté extrême pourraient donc rencontrer un réel obstacle sur la scène internationale si émergeait une volonté politique de faire respecter l'exigence de travail décent dans l'Union européenne.

64 OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde*, Mai 2016, Genève.

65 Comme cela a déjà été bien démontré, P. Vieile and S. Borelii, *Quality of Employment in Europe*, PIE Peter Lang 2012.

66 On renvoie ici aux nombreuses études sur l'application actuelle de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne depuis l'arrêt AMS. E. Mazuyer, *op.cit. supra*, S. Robin-Olivier, *Manuel de droit européen du travail, op. cit., supra*.

MARIE-ANGE MOREAU

Professeure Émérite à l'Université Lyon 2 (France). Cercriid/CRIMT (Montréal).
Chercheuse associée au Comptrasec (Bordeaux). Thèmes de recherche : L'articulation
des normes et leur évolution en droit social international et européen, Le droit face aux
chaînes de sous-traitance internationales.

Parmi ses publications :

~ *Normes sociales droit du travail et mondialisation*, Dalloz, 2006

~ Le détachement des travailleurs en France et dans l'Union européenne, 20 ans après,
coordination du dossier, *Droit social*, mars 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 second numéro). Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant la fin des mois de **mars** (pour le premier numéro) et de **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 :

- un résumé, en français et en anglais, de 400 caractères chacun ;
- le titre de l'article ;
- 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 ;
- l'adresse postale et électronique de l'auteur.



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.

IALLJ CALL FOR PAPERS ~ 2017 MARCO BIAGI AWARD

To stimulate scholarly activity and broaden academic interest in comparative labour and employment law, the **International Association of Labour Law Journals** announces a **Call for Papers** for the **2017 Marco Biagi Award**. The award is named in honor of the late Marco Biagi, a distinguished labour lawyer, victim of terrorism because of his commitment to civil rights, and one of the founders of the Association. The Call is addressed to doctoral students, advanced professional students, and academic researchers in the early stage of their careers (that is, with no more than three years of post-doctoral or teaching experience).



Prior Recipients of the Marco Biagi Award

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

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

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

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

5. The author or authors of the paper chosen as the winner of the award will be invited to present the work at the **Association's 2017 meeting**, to be announced on the website of the Association. Efforts are being undertaken to provide an honorarium and travel expenses for the presentation of the paper. Until that effort bears fruit, however, the Association hopes that home institutional funds would be available to support the researcher's presentation.

6. The deadline for submission is **March 31st, 2017**. Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at Frank.Hendrickx@kuleuven.be.

2016 Mimi Zou, « Towards Exit and Voice: Redesigning Temporary Migrant Workers's Programmes) ».

2015 Uladzislau Belavusau (Vrije Universiteit Amsterdam, Pays-Bas), « A Penalty Card for Homophobia from EU Labor Law: Comment on Asociația ACCEPT (C-81/12) ».

2014 Lilach Lurie (Bar-Ilan University, Israel), « Do Unions Promote Gender Equality ? ».

2013 Aline Van Bever (University of Leuven, Belgium), « The Fiduciary Nature of the Employment Relationship ».

2012 Diego Marcelo Ledesma Iturbide (Buenos Aires University, Argentina), « Una propuesta para la reformulación de la conceptualización tradicional de la relación de trabajo a partir del relevamiento de su especificidad jurídica ».

Special Commendation : **Apoorva Sharma** (National Law University, Delhi), « Towards an Effective Definition of Forced Labor ».

2011 Beryl Ter Haar (Universiteit Leiden, The Netherlands), **Attila Kun** (Károli Gáspár University, Hungary) et **Manuel Antonio Garcia-Muñoz Alhambra** (University of Castilla-La Mancha, Spain), « Soft On The Inside; Hard For The Outside. An Analysis Of The Legal Nature Of New Forms Of International Labour Law ».

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

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 BECDELIEVRE 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

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

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

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

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 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	Livraison / Delivery / Entrega : 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% CEE & hors CEE	TOTAL

MODE DE RÈGLEMENT / MODE 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 : Juin 2017

