

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**



## - LE COMITÉ DES DROITS ÉCONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS

Durant la période d'Octobre 2016 à Mars 2017, le Comité a adopté les observations et les recommandations finales concernant le Costa Rica, Chypre, la République Dominicaine, le Liban, les Philippines, la Pologne et la Tunisie<sup>1</sup>. Le Comité a souligné à nouveau la nécessité de promouvoir les dispositions du Pacte International relatif aux Droits Economiques, Sociaux et Culturels (PIDESC) sur le plan national et d'encourager leur application directe au niveau des tribunaux comme garantie de leur mise en œuvre effective. Des problèmes de mise en œuvre ont été révélés dans les domaines suivants :

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

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

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

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

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

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

Plusieurs points intéressants issus des observations finales seront présentés ci-dessous. Compte tenu du rapport de la Pologne, le Comité a noté un taux élevé de contrats de droit civil qui pourrait impacter négativement le droit à des conditions justes et favorables pour les travailleurs. Il a été aussi relevé que ces derniers ne bénéficiaient ni d'une assurance maladie ni de couverture sociale, et qu'en conséquence la Pologne devait s'assurer que les droits du travail et de la sécurité sociale des personnes titulaires de contrats de droit civil, soient applicables. Les problèmes résultant du recours excessif aux contrats de droit civil ont également été relevés par le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS<sup>2</sup>) et par la Commission d'experts (CEACR<sup>3</sup>) de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Dans les observations finales, le Comité des Droits Economiques, Sociaux et Culturels (CDESC) a en fait repris les exigences du CEACR. Le Comité a apprécié le jugement du 2 juin 2015 du Tribunal constitutionnel, reconnaissant le droit des personnes employées dans le cadre de contrats de droit civil, à s'affilier ou à constituer des syndicats, et a recommandé à l'État de veiller que les modifications législatives prévues soient conformes à l'article 8 du Pacte. Cet exemple démontre que les conclusions de l'organe chargé des Droits de l'Homme des Nations Unies, sont le reflet d'une approche partagée du problème par d'autres organismes internationaux tels que l'OIT et le CEDS.

L'approche du CDESC sur le système de la Kafala au Liban est un autre exemple du « chorus de condamnation » international. Sous l'égide de la Kafala, le travailleur migrant pourrait être identifié comme un « travailleur invité », alors qu'il est souvent traité comme une denrée économique jetable et corvéable à merci<sup>4</sup> par l'employeur. L'OIT a noté avec préoccupation que l'on peut mettre fin au contrat de travail pour des fautes graves comme la violence, l'agression ou le harcèlement dès lors qu'ils sont prouvés, sachant que toute résiliation quel que soit le motif, obligerait le travailleur à quitter le pays. Les travailleurs migrants victimes de discrimination et d'abus peuvent être réticents à déposer plaintes et à demander une compensation par crainte de représailles de la part de l'employeur, y compris dans le cas de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat de travail<sup>5</sup>. Dans l'observation finale, l'opinion du CDESC était conforme aux conclusions de l'OIT. Le Liban a été exhorté à revoir les lois pour abolir le système de la Kafala. Le CDESC s'est exprimé sur ce sujet lors du « chorus de condamnation ». Se souvenant de la situation au Qatar, où le système de la Kafala a été récemment aboli sous la pression de la communauté internationale<sup>6</sup>, il faut espérer que le système de « *name and shame* » sera également efficace pour le Liban.

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

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

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

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

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

## - LE COMITÉ DES DROITS DE L'HOMME

Au cours des 118<sup>ème</sup> et 119<sup>ème</sup> sessions, le Comité des Droits de l'Homme a examiné la mise en œuvre du Pacte International relatif aux Droits Civils et Politiques (PIDCP) en Azerbaïdjan, en Colombie, en Jamaïque, au Maroc, en Pologne, en République de Moldavie, en Slovaquie, au Bangladesh, en Bosnie-Herzégovine, en Italie, en Serbie, en Thaïlande et au Turkménistan<sup>7</sup>. Il a noté avec préoccupation que la discrimination à l'égard des femmes dans les secteurs public et privé est encore répandue et a souligné la nécessité d'adopter des lois anti-discrimination complètes. Le Bangladesh a été invité à prendre des mesures pour mettre fin au système des castes définis « *de facto* » et à veiller à ce que les individus issus de castes dites inférieures, ne soient pas discriminés lors de la recherche d'emploi. L'Italie a été critiquée car la législation anti discrimination actuelle ne traite que de certains motifs de discrimination dans des domaines limités.

Il a été recommandé à la Serbie d'augmenter la capacité du Commissaire à présenter des réclamations en vertu de la loi anti-discrimination et à renforcer son application judiciaire. Le Maroc a été encouragé à réformer la loi sur l'égalité de traitement pour interdire toute forme de discrimination, en vertu des articles 2 et 26 du Pacte et pour améliorer l'accessibilité des recours effectifs pour lutter contre les discriminations.

<sup>7</sup> Tous les rapports sont disponibles [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/Treaty-BodyExternal/SessionsList.aspx?Treaty=CCPR](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/Treaty-BodyExternal/SessionsList.aspx?Treaty=CCPR) (accessed 30.03.2017).

<sup>8</sup> G. Ritzer, P. Dean, *Globalization: A Basic Text*. John Wiley & Sons, 2015, p. 292.

<sup>9</sup> <https://www.theguardian.com/global-development/2017/mar/12/slavery-sicily-farming-raped-beaten-exploited-romanian-women>

La nécessité de lutter efficacement contre le travail des enfants a également été soulignée lors des conclusions du Comité. Il a été constaté que le Maroc devrait renforcer rigoureusement les lois sur le travail des enfants pour mettre un terme à cette pratique.

Le trafic humain et le travail forcé faisaient partie des principaux points de préoccupation pour quasiment tous les pays. Les chercheurs notent que le trafic humain a considérablement augmenté depuis le début des années 2000 ; il y a maintenant entre 700 000 et 2 millions de personnes victimes de cette pratique illégale chaque année, au niveau international<sup>8</sup>. Ce phénomène est particulièrement présent dans les pays en développement et dans les pays européens confrontés aux flux migratoires.

L'Italie a été appelée à établir des procédures claires pour identifier les victimes de trafic humain, à renforcer les inspections du travail dans les secteurs où la plupart des travailleurs migrants sont employés, et à établir des procédures de plainte efficaces. Le journal The Guardian a récemment publié un article racontant une histoire choquante sur des milliers de femmes ouvrières roumaines victimes d'abus horribles en Sicile<sup>9</sup>. C'est une preuve de plus de la nécessité de prendre des mesures comme celles évoquées par le Comité des Droits de l'Homme pour lutter contre le travail forcé.



En 2014, le gouvernement de la Thaïlande a déclaré mettre en place une politique de «Tolérance zéro pour le Trafic Humain» ; cette lutte est devenue une priorité nationale suite à une déclaration faite par le Premier ministre<sup>10</sup>. Compte tenu du rapport de la Thaïlande, le Comité des Droits de l'Homme a mentionné l'existence de rapports sur des victimes de trafic humain, expulsées sans contrôle efficace de leurs besoins de protection et sur la collecte prématurée de leurs témoignages pour faciliter une expulsion rapide, et a exhorté l'État à accroître l'identification des victimes, à poursuivre et punir les responsables. D'après les statistiques recueillies en 2016, en dépit de la reconnaissance officielle de la nécessité de lutter contre le trafic humain, les victimes thaïlandaises et certains des trois à quatre millions de travailleurs migrants en Thaïlande sont forcés de travailler ou sont victimes de trafic sexuel<sup>11</sup>. Selon l'Indice Mondial de l'Esclavage, environ 425 500 personnes vivent dans l'esclavage moderne en Thaïlande<sup>12</sup>. Ces chiffres démontrent que la société internationale devrait renforcer ses efforts pour lutter contre le trafic humain.

Le problème du travail forcé au Turkménistan est également reconnu à l'échelle internationale<sup>13</sup>. Dans les observations finales, le Comité des Droits de l'Homme a souligné pour la deuxième fois<sup>14</sup> qu'il fallait mettre rapidement fin au travail forcé dans le secteur du coton.

Pendant ce temps, d'autres mesures ont été prises pour que le gouvernement du Turkménistan puisse agir afin d'interdire efficacement le travail forcé. En 2016, le Turkménistan a rejoint la catégorie *Tier 3* dans la liste noire du département des États-Unis des pays dont les gouvernements ne respectent pas entièrement les normes minimales et qui ne fournissent pas les efforts nécessaires pour le faire<sup>15</sup>. En vertu de la loi américaine, ces pays font face à des restrictions dans les relations commerciales avec les États-Unis<sup>16</sup>.

En 2015, H&M a déclaré avoir interdit l'achat de coton provenant du Turkménistan. Tous les fournisseurs travaillant avec H&M signeront un engagement exigeant qu'ils n'achèteraient pas de coton de ce pays<sup>17</sup>. Les conclusions du Comité des Droits de l'Homme dans le domaine de la protection contre le trafic humain au Turkménistan sont partagées par l'OIT. Même si ces conclusions ne sont pas contraignantes et ne peuvent pas mettre un terme à la situation immédiatement, elles contribuent à la condamnation générale de la situation dans le pays concerné et attirent l'attention du public sur ce problème.

<sup>10</sup> Thailand's Progress Report on Anti-Human Trafficking Efforts 31 March 2015; [www.mfa.go.th/main/contents/files/media-center-20150430-161606-980768.pdf](http://www.mfa.go.th/main/contents/files/media-center-20150430-161606-980768.pdf) (accessed 12.04.2017).

<sup>11</sup> Trafficking in Persons Report. Thailand <https://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/countries/2016/258876.htm> (accessed 12.04.2017).

<sup>12</sup> <http://www.globallslaveryindex.org/country/thailand/> (accessed 12.04.2017).

<sup>13</sup> Observation (CEACR) - adopted 2015, published 105th ILC session (2016) Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105) – Turkmenistan.

<sup>14</sup> HR Committee. Concluding observations. Turkmenistan. CCPR/C/TKM/CO/1 (19.04.2013).

<sup>15</sup> Trafficking in persons. Report. 2016. Disponible sur : <https://www.state.gov/documents/organization/258876.pdf> (12.04.2017).

<sup>16</sup> Defending Public Safety Employees' Retirement Act. Public Law No: 114-26 (06/29/2015)

<sup>17</sup> Ban On Cotton From Turkmenistan And Syria: [about.hm.com/en/media/news/ban-on-cotton-from-turkmenistan-and-syria.html](http://about.hm.com/en/media/news/ban-on-cotton-from-turkmenistan-and-syria.html) (accessed 12.04.2017).



Les manuscrits soumis pour publication dans la Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1<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.erudit.org/revue/ri](http://www.erudit.org/revue/ri)

Pour abonnement institutionnel  
contacter Érudit.

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

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

#### RI/IR ONLINE

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

[www.erudit.org/revue/ri](http://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](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

