

REVUE

2016/2

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)

## CONVICTIONS RELIGIEUSES SUR LE LIEU DE TRAVAIL : VARIATIONS NATIONALES SUR UN PRINCIPE DE PROTECTION

### p. 6 CHAPITRE INTRODUCTIF de Philippe Auvergnon

Une liberté oui mais... :

Esquisse d'une approche comparée de l'expression des convictions religieuses sur le lieu de travail

### p. 22 Lucy Vickers

L'expression des convictions religieuses au travail en Grande-Bretagne

### p. 34 Titia Loenen

Le pluralisme de principe remis en question :

L'approche néerlandaise vis-à-vis des expressions de la religion sur le lieu de travail

### p. 44 Philippe Auvergnon

L'expression des convictions religieuses au travail en France : une distinction des espaces du permis et de l'interdit

### p. 56 Dominique Allen

La discrimination fondée sur les convictions religieuses sur le lieu de travail : une perspective australienne

### p. 66 Jorge Luiz Souto Maior et Alessandro Da Silva

L'expression des convictions religieuses au travail : la situation au Brésil

### p. 72 Jean-Louis Correa

Droit et non-droit dans l'expression de la liberté religieuse sur le lieu de travail en droit sénégalais

### p. 78 Urwana Coiquaud et Isabelle Martin

L'expression des convictions religieuses au travail :

Liberté de religion et obligation d'accommodement au Canada

## JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

### THÉMATIQUE : LA FANTOMATIQUE EXISTENCE DU PRINCIPE DE FAVEUR. SOUVENT ÉVOQUÉ, DIFFICILEMENT CONSACRÉ

### p. 91 Allison Fiorentino

Hugo Barretto Ghione (Uruguay)

António Monteiro Fernandez (Portugal)

Támás Gyulavári (Hongrie)

Martin Štefko (République Tchèque)

## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

p. 122 Afrique du Sud

p. 124 Algérie

p. 126 Argentine

p. 128 Autriche

p. 130 Bulgarie

p. 132 Canada

p. 134 Chili

p. 136 Colombie

p. 138 Espagne

p. 140 États-Unis

p. 142 Fédération de Russie

p. 144 France - DT

p. 146 France - SS

p. 148 Grèce

p. 150 Italie

p. 152 Japon

p. 154 Lituanie

p. 156 ONU

p. 158 Pologne

p. 160 Rép. Démocratique du Congo

p. 162 République du Congo

p. 164 République Tchèque

p. 166 Roumanie

p. 168 Royaume-Uni

p. 170 Serbie

p. 172 Suisse

p. 174 Tunisie

p. 176 Turquie

p. 178 UE - DT

p. 180 UE - DPS





ACTUALITÉS JURIDIQUES  
INTERNATIONALES



<sup>1</sup> *Journal Officiel* du 20 avril 2016, N° 29690.

<sup>2</sup> Cette énumération n'est donc point exhaustive. Il était précisé que les mesures que l'État doit prendre, dans le but de mettre en œuvre l'égalité entre hommes et femmes, ne sauraient être considérées comme contraires au principe d'égalité.

<sup>3</sup> Les membres sont désignés par le Conseil des Ministres et le Président de la République, parmi des personnalités présentant les qualifications spécifiées par la loi.

<sup>4</sup> *Journal Officiel* du 20 mai 2016, N° 29717.



Malgré le climat politique houleux supporté durant les mois d'été, l'activité législative intéressant le domaine social, dans la période avril-septembre 2016, peut être considérée comme fertile.

## I - La Loi sur l'Institution des Droits de l'Homme et de l'Égalité

La loi N° 6701 sur « l'Institution des Droits de l'Homme et de l'Égalité » (*Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu*) adoptée le 6 avril 2016<sup>1</sup>, vient confirmer, préciser et renforcer l'application des principes du respect des droits de l'Homme et de l'égalité, qui étaient de longue date consacrés dans la Constitution, à l'article 10 qui prescrit l'égalité devant la loi et l'interdiction de toute discrimination fondée sur « la langue, race, couleur, sexe, opinion politique, conviction philosophique, religion, secte et raisons similaires »<sup>2</sup>. Par ailleurs, le Code du Travail concrétisait ce principe, en spécifiant les divers aspects de l'égalité de traitement dont doivent bénéficier les travailleurs, et prévoyait une indemnité spécifique (jusqu'à quatre mois de salaire) à l'article 5.

L'apport principal de la nouvelle loi N° 6701, est d'élargir la portée, de préciser davantage ce principe d'égalité, et d'instituer un organisme (*Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu*)<sup>3</sup> auquel les plaintes pour violations seraient adressées. Sont définies certaines notions, comme la discrimination directe/indirecte, le harcèlement et l'attitude discriminatoire au travail. La loi vient préciser les causes de discrimination, en mentionnant entre autres, la richesse, la situation de famille, la santé, le handicap et l'âge. Toutefois, ici l'énumération est limitative. Les garanties concernent, par exemple l'accès aux services d'instruction, de santé, communications, sécurité sociale, logement, acquisitions de biens, locations, adhésion et participation aux associations et autres organismes. L'article 6 concerne plus spécialement le domaine de l'emploi et de l'activité professionnelle.

Un recours auprès de l'Institution des Droits de l'Homme et de l'Égalité sera possible après la voie administrative. Ce recours suspend le délai d'action en justice pendant la durée du processus (3 mois renouvelable une fois). L'organisme est également habilité à examiner de plein droit et à statuer sur des violations, puis d'en suivre l'application, et est tenu de conseiller et d'aider les victimes lors des procédures.

L'Organisme dressera un rapport annuel à soumettre au Parlement, à la Présidence de la République et au Gouvernement. Il est également chargé d'assurer le suivi de l'application des conventions internationales.

## II - Le travail temporaire et les entreprises d'emploi temporaire

La loi N° 6715 du 6 mai 2016 portant modification du Code du Travail et de la loi sur l'Institution Turque de l'Emploi<sup>4</sup>, vient enfin réglementer le travail intérimaire, pratiqué jusqu'alors en dehors d'un cadre légal spécifique.

Les entreprises de travail temporaire peuvent mettre à la disposition d'employeurs des salariés dans les cas énumérés et sous des conditions prescrites (art. 9 du Code du Travail) : Emplois provisoirement vacants en raison d'un congé parental ou du service militaire, emplois agricoles saisonniers, emplois domestiques, travaux intermit-

tents, force majeure ou nécessités sanitaires et sécuritaires au travail, accroissement imprévu de la production, accroissements périodiques d'activités. Dans les trois premiers cas, la loi n'a pas limité la durée ; par contre dans les autres, la durée maximale de la mise à disposition est de 4 mois, renouvelable deux fois, sans toutefois dépasser une durée totale de 8 mois. Ce type d'emploi temporaire est exclu pendant les huit mois qui suivraient des licenciements économiques, ainsi que dans les établissements publics et les mines, et pendant une grève. Le nombre de travailleurs temporaires ne peut dépasser le quart des salariés permanents de l'établissement ; toutefois, les établissements employant jusqu'à 10 employés (inclus) pourront employer jusqu'à 5 (inclus) intérimaires. Un salarié ne peut être employé en intérim auprès de l'employeur qui l'a précédemment licencié, pendant les 6 mois qui suivent ce licenciement.

La loi met l'accent sur l'égalité à l'accès aux services sociaux et concernant les conditions essentielles de travail et d'emploi.

Il est entendu que la qualité d'employeur revient à l'entreprise d'emploi temporaire, qui conclut par écrit un contrat de mise à disposition avec la personne ou l'entreprise utilisatrice. Y seront stipulées les dates de début et de fin de la mise à disposition, la nature du service, la prestation due par le client à l'entreprise de travail temporaire, et les autres dispositions spéciales. Dans les cas de recours à l'intérim lié à un accroissement de la production, l'entreprise utilisatrice sera tenue de vérifier, chaque mois, le paiement effectif des salaires et de prélever, le cas échéant, la somme due, tout en avisant les services du Ministère du Travail.

Un salarié qui continue de travailler dans l'entreprise utilisatrice au delà du temps prévu sera désormais considéré y être employé sous contrat à durée indéterminée.

Ajoutons enfin, que la même loi prévoit des dispositions relatives au « travail sur appel » (*çağrı üzerine çalışma*) et le travail à distance (*uzaktan çalışma*) [art. 14 du Code du Travail]. Le contrat de travail à distance doit être conclu par écrit et mentionner la définition du travail à accomplir, sa durée, ses modalités, le lieu, la rémunération, l'équipement fourni par l'employeur, les modalités de communication et les conditions générales et spéciales d'emploi. Le principe d'égalité de traitement ainsi que l'information et la protection due en matière de santé et sécurité au travail sont également prescrits. Un règlement d'application précise les modalités supplémentaires<sup>5</sup>.

### III – La Loi sur la main d'œuvre internationale

La loi N°. 6735 du 28 juillet 2016 sur « la Main d'oeuvre internationale » (*Uluslararası İşgücü Kanunu*)<sup>6</sup> vient remplacer la loi sur les permis de travail des étrangers (loi N°4817 du 27 février 2003). Les permis sont accordés par le Ministère du Travail, en tenant compte des décisions du « Conseil consultatif de la politique de main d'œuvre internationale ». La Loi adopte une approche élargie, davantage axée sur les distinctions professionnelles et relativement souple surtout dans les domaines du travail qualifié, scientifique et technique, et un permis spécifique (« carte turquoise ») y est prévu. Les détails seront définis par des règlements.

<sup>5</sup> Règlement sur les bureaux de placement privés (*Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği*), *Journal Officiel* du 11 octobre 2016, No. 29854.

<sup>6</sup> *Journal Officiel* du 13 août 2016, N° 29800.



## 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).



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 31<sup>st</sup>, 2017**. Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at [Frank.Hendrickx@kuleuven.be](mailto:Frank.Hendrickx@kuleuven.be).

### Prior Recipients of the Marco Biagi Award

**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 Turbide** (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 García-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 ».



REVUE

DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL  
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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 les **Études** et la **Jurisprudence Sociale Comparée**) et avant le **1<sup>er</sup> juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant la fin des mois d'**avril** (pour le premier semestre) et de **septembre** (pour le second).

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](mailto: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 ;
- 25 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Jurisprudence Sociale Comparée** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- 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, tous les manuscrits devront être accompagnés des éléments suivants :

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

Lss manuscrits destinés aux rubriques « **Études** » ou « **Dossier Thématique** » devront également comporter :

- le titre de l'article ;
- un résumé, en français et en anglais (de 400 caractères chacun) ;
- une brève notice bio-bibliographique concernant le ou les auteurs.



## 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.

2016 71-4 AUTOMNE FALL

REVUE TRIMESTRIELLE  
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

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

**ARTICLES**

Multi-Scalar Trade Unionism:  
Lessons from Maritime Unions

PETER FAIRBROTHER AND VICTOR OYARO GEKARA

Le système d'emploi des travailleurs  
agricoles saisonniers: topographie  
d'un rapport salarial multipartite

DALIA GESUALDI-FECTEAU

What's Next after Psychological  
Contract Violation?

SYLVIE GUERRERO AND MICKAEL NAULLEAU

Le rôle médiateur de l'engagement  
au travail dans la relation entre  
la justice organisationnelle et les  
comportements de citoyenneté:  
le cas de la police française

MATHIEU MOLINES ET AMAR FALL

Analyzing Exclusion in Global  
Worker Health Policy

JEFFREY HILGERT

Analyse des processus menant  
à des changements dans une  
entreprise du secteur aéronautique:  
vers un modèle d'évaluation  
des interventions ergonomiques

VALÉRIE ALBERT, NICOLE VÉZINA, HENRIETTE BILODEAU  
ET FABIEN COUTAREL

Labour Standards in Global Value Chains:  
Disentangling Workers' Voice, Vicarious  
Voice, Power Relations, and Regulation

EMMANUEL JOSSERAND AND SARAH KAINÉ

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](http://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](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-Humaines  
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)

# TARIFS 2017

## BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

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](mailto: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
<b>Abonnement Annuel</b>	<b>Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa</b> (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	<b>105 €</b>
Annual Subscription	<b>Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica</b> (1 n° en anglais / 1 issue in English / 1 número en inglés)	<b>70 €</b>
Suscripción anual	<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>
<b>Prix à l'unité</b>	<b>Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa</b>	<b>40 €</b>
Unit Price	<b>Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica</b>	<b>70 €</b>
Precio unitario	<b>Article / Journal article / Artículo</b>	<b>6 €</b>
<b>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</b>		
<b>TVA VAT IVA</b>	<b>Livraison / Delivery / Entrega :</b> 2,10% France 1,05% DOM & Corse 0% CEE & hors CEE	<b>TOTAL</b>
		<b>...</b>

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 aquí los números de la revista que desea :

**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 / CHEQUE  
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de :  
Monsieur l'Agent comptable de l'Université de Bordeaux

**NB : Le paiement en ligne est à privilégier**

Online payment is preferred

El pago en linea se prefiere

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 : Février 2017

