

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

IAL LJ

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 Ngouabi

AMERIQUES

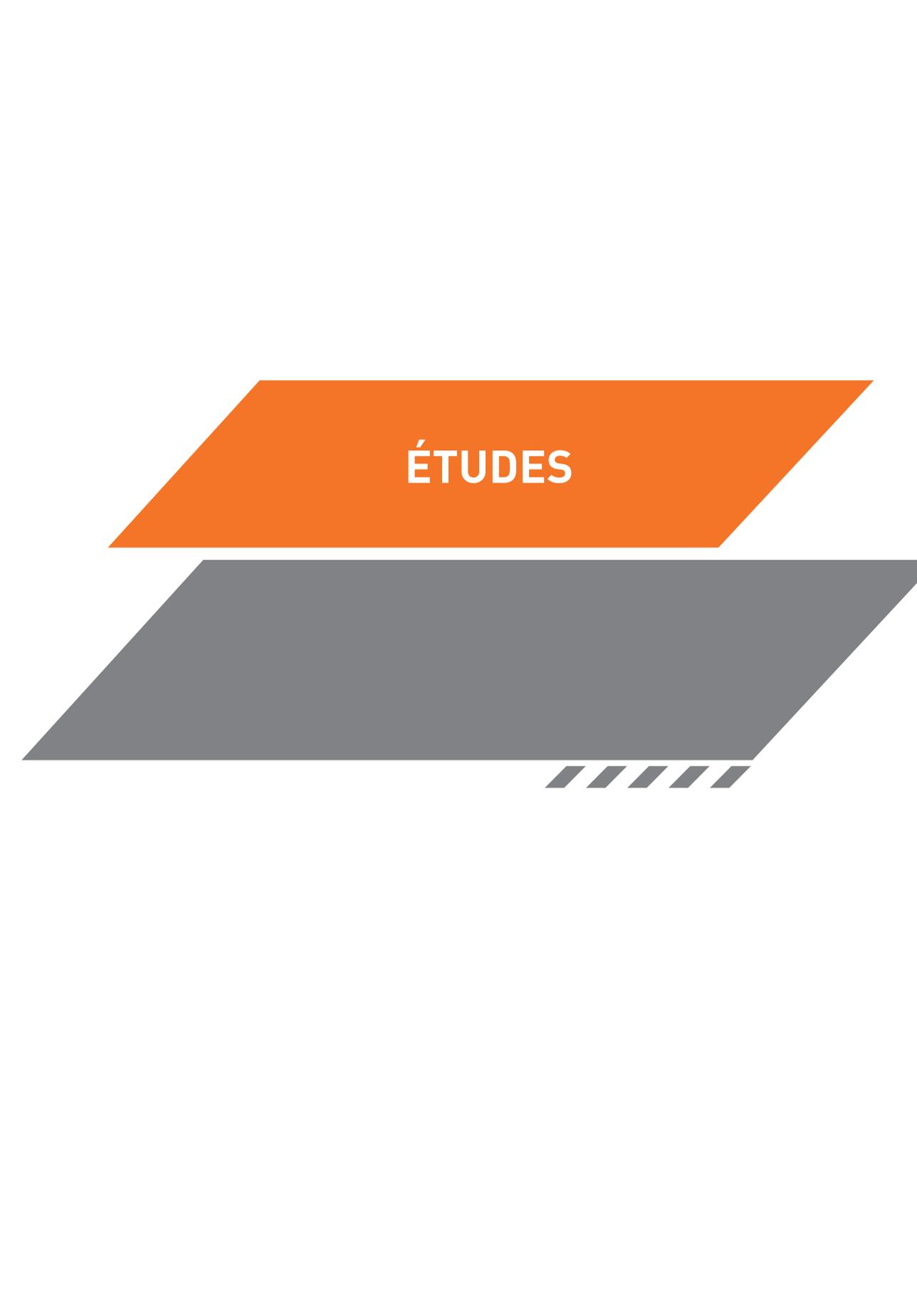
- p. 130** ARGENTINE DIEGO MARCELO LEDESMA ITURBIDE Universidad de Buenos Aires
p. 134 BRÉSIL JULIANO SARMENTO BARRA Université Paris 1
p. 138 CANADA RENÉE-CLAUDE DROUIN Université de Montréal
p. 142 CHILI SERGIO GAMONAL C. Universidad Adolfo Ibáñez
p. 146 ÉTATS-UNIS RISA L. LIEBERWITZ Université Cornell

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

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



ABSTRACT

Social public order tends to guarantee legal minimums of protection, which are only allowed to derogate in a way that is more favorable to employees. In Algeria, under the influence of economic stakes, which imposes the flexibilisation of labor law, public order of protection, in addition to being mistreated by economic agents, is also called into question by jurisprudence as well as by the courts Legislator who introduced it. In France, it is permissible to derogate from minimums of protection by conventional means, and in the areas permitted by law. This is a derogatory public order that can be an appropriate solution to the necessary reconciliation between economic stakes and employee protection, except that in Algeria, the derogation from the legal minimums of protection most often occurs in an illegal framework.

KEY WORDS : Social public order, principle of favor, protection, flexibility, derogatory public order.

RÉSUMÉ

L'ordre public social tend à garantir les minimas légaux de protection auxquels il n'est permis de déroger que dans un sens plus favorables aux salariés. En Algérie, sous l'influence des enjeux économiques qui requièrent la flexibilité des relations de travail, l'ordre public de protection est en régression constante. L'émergence de l'ordre public dérogatoire peut être une solution idoine à la conciliation nécessaire entre flexibilité et protection. Toutefois, alors qu'en France, les accords dérogatoires sont légalement encadrés, en Algérie, la dérogation aux minimas légaux de protection intervient le plus souvent dans un cadre illégal.

MOTS CLÉS : Ordre public social, principe de faveur, protection, accords dérogatoires, flexibilité.

Dans un contexte d'économie de marché accés sur la flexibilité de la main-d'œuvre, le maintien des règles d'ordre public social en droit du travail est censé préserver une protection satisfaisante des salariés confrontés aux besoins économiques des entreprises.

Fondamentalement, l'ordre public social est évoqué dès lors qu'il s'agit de règles juridiques d'ordre public auxquelles il n'est possible de déroger que par voie conventionnelle et que dans un sens plus favorable aux salariés. Mais parallèlement à cette définition médiane, deux notions contingentées définissent des aspects opposés de l'ordre public en droit du travail : l'ordre public absolu et l'ordre public dérogatoire.

L'ordre public absolu renferme les règles d'ordre public auxquelles il ne convient de déroger en aucun cas et dans aucun sens. À l'opposé, l'ordre public dérogatoire concerne la possibilité qui peut être conférée par la loi de déroger à des règles d'ordre public social dans un sens moins favorable aux salariés.

Si les dispositions législatives et réglementaires présentent un caractère d'ordre public en garantissant aux salariés des avantages minimaux auxquels il n'est possible de déroger, conventionnellement, qu'en application du principe de faveur, les chefs d'entreprises, faute d'une législation qui réponde à leur besoin de flexibilité, ont tendance à malmener la loi sans que le mythe de l'ordre public social, bien que superficiellement prépondérant, puisse endiguer ces dépassements.

Les atteintes à l'ordre public social sont multiples, et proviennent de directions variées. En plus d'être transgressé par les partenaires sociaux pour lesquels il est plus simple de déroger à une législation contraignante que de s'y soumettre, l'ordre public est aussi remis en cause autant par la jurisprudence que par le législateur qui l'a instauré.

En France, on remarque un recul considérable de l'ordre public social au profit de l'ordre public dérogatoire, généré par les enjeux économiques de la mondialisation. Néanmoins, ces dérogations conventionnelles, bien qu'elles prennent de plus en plus d'ampleur, interviennent dans un cadre légal et réglementé.

En Algérie, ces mêmes dérogations interviennent sans qu'elles soient préalablement consenties par la loi. Il arrive par ailleurs que la jurisprudence se substitue à la loi pour autoriser la conclusion de ces accords dérogatoires. Ceci nous amène à nous demander si l'ordre public dérogatoire (I) est la solution nouvelle au problème d'inadaptation de la loi au contexte économique qui la conditionne (II). Mais quelle légitimité pour l'ordre public dérogatoire dans l'état actuel du droit algérien du travail en comparaison avec le droit français ?

I - L'ordre public social dans le contexte algérien

La transition de l'Algérie vers l'économie de marché n'a pas été sans effet sur le droit du travail. D'un régime socialiste qui enfermaient la gestion des relations de travail dans un cadre réglementaire, mais protectionniste, à un régime libéral axé sur la liberté d'entreprendre et la primauté des intérêts économiques au détriment de la protection du travailleur, il devint plus que jamais important d'associer les salariés à la vie de l'entreprise à travers le droit à la négociation collective, autant pour compenser la perte de protection que pour répondre à la nécessité de flexibiliser les relations de travail.

La convention et l'accord collectif de travail ont pour but et pour effet d'améliorer la situation des salariés et ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public que lorsqu'il est légalement possible d'y déroger dans un sens plus favorable aux salariés. En ce sens, l'ordre public est constitué par un socle social minimum protecteur (A) : salaire minimum, congés payés légaux, procédure de licenciement, délai de préavis, indemnité minimale de licenciement...etc.¹ (B).

A - Domaine de l'ordre public social en droit algérien

Si le principe de faveur (1) est le maître mot de l'ordre public de protection, il convient de s'arrêter aussi sur l'ordre public absolu (2) et sur l'ordre public dérogoire (3) dans le contexte algérien.

1 - Le principe de faveur

Qualifié de relatif, l'ordre public social se limite à fixer des minima de protection en dessous desquels il n'est point permis d'aller². Il en découle que le contrat, la convention collective ou même le règlement intérieur, ne peuvent valablement restreindre les droits des salariés qui leurs sont conférés par la loi.

Le principe de faveur illustre parfaitement le rôle protecteur du droit du travail dans la mesure où il est censé améliorer les minima légaux de protection des salariés³. Alors que l'application du droit commun interdirait que les clauses d'une convention puissent contrarier des règles d'ordre public, en droit du travail, le respect de l'ordre public est essentiellement orienté vers la protection des salariés⁴.

Le principe de faveur en droit algérien trouve son fondement dans les articles 118 et 62 de la loi 90-11 relative aux relations de travail, modifiée et complétée. L'article 118 permet implicitement à la convention et à l'accord collectif de contenir des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles édictées par des normes qui leur sont hiérarchiquement supérieures et impose à l'employeur de s'y soumettre dès lors qu'il a souscrit ou adhéré à ladite convention ou accord. En même temps, lorsque le contrat de travail introduit une clause plus favorable que la règle conventionnelle, c'est cette clause contractuelle qui va s'imposer à l'employeur. Aussi, pour asseoir cette position, l'article 62 de la même loi établit que le contrat de travail est modifié lorsque la loi, la réglementation, les conventions collectives ou les accords collectifs énoncent des règles plus favorables aux travailleurs que celles qui y sont stipulées.

Ce faisant, le principe de faveur ne s'apprécie pas qu'au niveau de la convention collective, il s'agit d'appliquer la règle la plus favorable au salarié dans la hiérarchie des normes qui organisent les relations de travail.

1 G. Auzero, E. Dockes, *Droit du travail*, 28^{ème} édition, Dalloz, Paris 2014, pp. 1341-1343.

2 HC. Bouakli, « Ordre public social et flexibilité en matière de contrat de travail », Colloque national sur l'impact des réformes économiques sur les relations de travail en droit algérien, Université de Jijel, Mars 2010.

3 N. Samar, « Ordre public social et principe de faveur », *Revue des Sciences Juridiques et Administratives*, Université de Telemcen, n°04/2006, p. 18.

4 MNA. Koriche, *Droit du travail. Les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat, relation d'emploi et de travail : une contractualisation relative*, Tome 1, OPU, Alger, 2009, p. 48.

2 - L'ordre public absolu

Certaines règles de droit du travail sont d'ordre public absolu auquel il n'est permis de déroger en aucun cas et dans aucun sens. Alors que la jurisprudence française en a cerné le domaine, en droit algérien, les critères selon lesquels la loi est dite d'ordre public absolu ne sont pas clairement délimités.

En France, selon un avis du Conseil d'Etat du 22 mars 1973, les textes d'origine étatique s'imposent de façon absolue, au regard des conventions collectives, lorsqu'ils relèvent du domaine du droit du travail. Il en est ainsi de l'interdiction générale des indexations fondées sur le SMIC ou sur le niveau général des prix. Ont également un caractère d'ordre public absolu les principes et les règles échappant par nature aux rapports conventionnels, telle que la compétence des agents publics et des juridictions ou les incriminations pénales⁵.

À titre d'exemple, les partenaires sociaux peuvent organiser un système de protection contre le licenciement par voie conventionnelle, mais ils ne peuvent en aucun cas soumettre la licéité du licenciement à une autorisation administrative. Cette interdiction trouve son fondement dans la norme qui prohibe aux personnes privées de déterminer la compétence des agents publics. Pour la même raison, en cas de litige individuel de travail, le droit de saisir le Conseil de prud'hommes est traité en jurisprudence comme une protection intangible du salarié⁶.

En droit algérien, malgré le mutisme de la loi et de la jurisprudence sur le domaine de l'ordre public absolu, certaines règles sont intangibles et ne laissent, par leurs propres termes, aucune faculté aux partenaires sociaux d'y déroger. Il en est ainsi lorsque la loi limite l'amplitude journalière de travail ou lorsqu'elle détermine les cas de recours aux CDD⁷. Il est également évident que les règles définissant la compétence et l'organisation des juridictions sociales sont d'ordre public absolu. Pour autant, il n'est pas toujours facile de dire si une règle légale est absolument intangible ou si, sans perdre son caractère impératif, elle laisse une possibilité d'amélioration par la voie conventionnelle⁸.

3 - L'ordre public dérogatoire

L'ordre public dérogatoire réside en la possibilité conférée par la loi de déroger à des règles d'ordre public dans un sens moins favorable aux salariés. Alors que l'ordre public absolu est immuable, l'ordre public dérogatoire est en évolution continue, suivant les variations des expectatives entrepreneuriales dans un environnement économique lui-même en constante évolution.

En droit algérien, les seules dérogations possibles sont ces normes qui renvoient expressément à la convention collective pour fixer, par rapport à une règle générale, des conditions particulières d'application. Il en est ainsi lorsque la loi 90-11 relative aux relations de travail fixe à l'article 18 la période d'essai à 6 mois et permet à la convention collective de la porter à 12 mois pour les postes de travail de haute qualification.

B - Quelques aspects de l'ordre public de protection en droit algérien

Si le rôle protecteur d'un droit du travail se mesure aux règles qui consacrent la stabilité et la sécurité de l'emploi, l'ordre public social est censé mettre en place un dispositif de protection qui assure au maximum la continuité de l'appartenance des travailleurs à l'entreprise, en multipliant les garanties dont ils bénéficient durant l'exécution et l'extinction des obligations contractuelles⁹. Aussi,

5 A. Jeammaud, J. Pelissier, A. Supiot, *Droit du travail*, 24^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2008, p. 1319.

6 *Ibid.*, p. 1320.

7 MNA. Koriche, *op.cit.*, p. 48.

8 *Ibid.*, p. 49.

9 HC. Bouakli, *op.cit.*

ces garanties sont-elles définies par des règles d'ordre public social auxquelles on ne peut déroger par voie conventionnelle que dans un sens plus favorable aux salariés.

La législation algérienne consacre la pérennité des relations de travail à travers la présomption de la durée indéterminée du contrat de travail, dont les exceptions sont limitativement énumérées¹⁰. En ce sens, serait de nul effet toute convention collective qui légaliserait le recours aux CDD dans l'entreprise en dehors des cas légiférés.

En matière de licenciement disciplinaire, la loi énumère à l'article 73 et dans ses différents paragraphes, les fautes graves susceptibles d'engendrer le licenciement disciplinaire sans délai, sans délai-congé, ni indemnité) ; elle fait obligation à l'employeur de respecter les procédures législatives et réglementaires dans la mise en œuvre du licenciement et prévoit la sanction pour licenciement abusif.

Quant à la compression des effectifs pour raison économique, elle est soumise au décret législatif 94-09 portant dispositif de protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi. Le texte prévoit une série de mesures à mettre en œuvre dans le cadre d'un volet social pour limiter la perte de l'emploi et fait du licenciement l'ultime solution dans le processus de restructuration de l'entreprise en difficulté.

La possibilité de déroger à ces règles dans le contexte algérien ne peut se concevoir dans un sens défavorable pour les salariés. Serait donc de nul effet toute convention collective qui permettrait à l'employeur de licencier les salariés sans qu'il ait à justifier le licenciement. Aussi, toute convention qui imposerait aux salariés d'accepter le départ volontaire en cas de difficultés économiques de l'entreprise est contraire à l'ordre public social, aussi courante soit cette pratique¹¹.

De telles conventions qui dérogeraient aux règles protectrices en matière de licenciement ou au principe de pérennité des relations de travail pourraient être qualifiées d'ordre public dérogatoire, à la seule condition d'être autorisées par la loi. Mais ces dérogations ont souvent lieu dans un cadre illégal, l'ordre public de protection étant remis en cause.

II - Remise en cause de l'ordre public de protection en faveur de la flexibilité des relations de travail

La flexibilité comme la rigidité d'un droit social est tributaire du degré d'interventionnisme de l'Etat en matière sociale. Plus l'Etat monopolise la solidarité sociale, moins il est laissé aux acteurs sociaux la liberté de concevoir leur propre solidarité. Dans le modèle de l'Etat providence, la liberté d'entreprendre ne s'exerce que dans le cadre et selon les limites tracées par le droit national¹².

Le consensus providentiel, édifié au lendemain de la révolution française de 1789, a été remis en cause. La nouvelle approche de la bonne gouvernance est celle où l'Etat se met à l'écart et devient modeste jusqu'à travailler en réseau avec des intérêts et des groupes privés, en qualité de partenaire à peine supérieur à eux¹³. En matière sociale, le processus de déréglementation implique l'abandon du mode de régulation étatique pour laisser les acteurs sociaux, devenus autonomes, conjuguer les besoins sociaux aux intérêts des entreprises.

10 Art 11 et 12 de la loi 90-11 du 25-04-1990 relative aux relations de travail, modifiée et complétée.

11 Z. Yacoub, « Ordre public social en droit algérien du travail entre protection des salariés et flexibilité des relations de travail », *Revue Académique de la Recherche Juridique*, N° spécial-2015 (Colloque international sur les mutations de l'Ordre public, 07 et 08 mai 2014), Université de Béjaia, Faculté de droit et sciences politiques, p. 647.

12 A. Supiot, *Critique du droit du travail*, éd. PUF, Paris, 2011, p. 19.

13 *Ibid.*

En Algérie, l'inadaptation du système étatique de régulation, perçue comme un handicap, suscite la remise en cause du rôle de l'Etat dans le processus de régulation du champ social comme du champ économique¹⁴. Avec la réforme de 1990, l'encadrement juridique des relations de travail est marqué par le recul significatif de l'hétéronomie vers plus d'autonomie pour les partenaires sociaux¹⁵.

L'ordre public social, certes, a pour objectif de protéger les salariés des excès du libéralisme économique, mais les voix patronales continuent d'accuser les règles protectrices d'entraver l'embauche et de freiner l'investissement. La revendication croissante de la flexibilité portée par les chefs d'entreprise vient ainsi déstabiliser un ordre public social qui peine à assurer efficacement son rôle protecteur (A). La remise en cause de l'ordre public de protection laisse place à l'émergence d'un ordre public dérogatoire, susceptible d'instaurer de nouveaux équilibres entre protection et flexibilité, mais dont l'application dans le contexte algérien est souvent frauduleuse faute d'encadrement juridique (B).

A - Le recul de l'ordre public social dans le contexte algérien

L'ordre public social, censé jouer le rôle d'amortisseur des conséquences néfastes du libéralisme économique sur la protection des salariés et de l'emploi, n'est pas en mesure d'assurer ce rôle dans un pays comme l'Algérie, où il est plus facile d'enfreindre la loi, que de donner un essor plus large et plus rationnel à l'espace conventionnel (3). D'ailleurs, il est bien des cas où c'est la loi elle-même, à travers ses failles et ses ambivalences, qui permet de contourner les règles d'ordre public social au seul profit de l'employeur (1). La jurisprudence n'est pas non plus au service du volet protecteur du droit du travail (2).

1 - La dérive législative de l'ordre public social en droit algérien

Nous l'avons vu, les règles organisant la formation et la rupture de la relation de travail sont d'ordre public social auxquelles on ne peut déroger par voie conventionnelle que par des règles plus favorables aux salariés. Nous pouvons même évoquer l'ordre public absolu lorsque le législateur énonce des dispositions intangibles qui ne laissent aucune possibilité d'intervention à la voie conventionnelle.

Mais avec les pressions concurrentielles de l'économie de marché, les règles et les protections sociales apparaissent désormais comme des pièges empêchant les individus d'accéder au marché du travail ou d'y demeurer. Dans les pays économiquement avancés, la « flexisécurité », qui consiste à concilier la sécurité nécessaire en droit du travail et les besoins des entreprises en flexibilité, se présente comme le nouveau défi des réformes entreprises¹⁶.

En Algérie, le rôle protecteur assuré par le droit du travail est sujet à des développements contradictoires dans un environnement économique et social en mutations incessantes. Alors que les règles présumées d'ordre public sont superficiellement prépondérantes, le législateur algérien des relations de travail semble, dans bien des cas, hésiter entre l'idéologie protectrice héritée du régime socialiste et la flexibilité requise par les besoins économiques des entreprises dans un contexte d'économie de marché.

14 R. Zouaïmia, « Le processus de déréglementation de la relation de travail », Introduction au Colloque national sur l'impact des réformes économiques en matière de relations de travail en droit algérien, Université de Jijel, Mars 2010.

15 MNA. Koriche, « Droit du travail : persistance du statut légal et émergence de la contractualisation », Colloque national sur l'impact des réformes économiques en matière des relations de travail en droit algérien, Université de Jijel, Mars 2010.

16 D. Meda, « Flexicurité, quel équilibre entre flexibilité et sécurité ? », *Revue Droit Social*, n° 7 / 8, 2009, p. 763.

Par exemple, en matière de licenciement, après avoir introduit un arsenal de règles protectrices pour les salariés, l'article 73-4 de la législation du travail, accorde, en cas de licenciement abusif, aux deux parties la possibilité de choisir entre l'indemnisation et la réintégration ; or nous savons pertinemment qu'un employeur qui a décidé de se « délester » d'un salarié à travers un licenciement abusif préférera sans doute l'indemnisation à la réintégration, d'autant que les sommes d'indemnisation arrêtées par les juges sont souvent dérisoires¹⁷.

En outre, l'article 73 qui énumère les cas de fautes graves susceptibles de légitimer un licenciement disciplinaire sans délai congé ni indemnité semble, en même temps, admettre le licenciement sans faute, donc abusif, pour peu que l'employeur s'acquitte envers le salarié congédié d'une indemnité de licenciement et d'un délai-congé. Dans ces conditions, il n'est pas étonnant que le salarié préfère négocier un licenciement indemnisé plutôt que de recourir au long procédé d'une action judiciaire qui lui conférerait une indemnité probablement moins élevée que celle qu'il aurait perçue conventionnellement. Sans être encadrée par la loi, cette pratique est courante et prend le nom de « départ volontaire ». Nous pouvons d'ailleurs l'assimiler à ce qui est connu en droit français sous le terme de « rupture conventionnelle de la relation de travail ».

En tout état de cause, si les règles protectrices en matière de licenciement sont d'ordre public social, ces mêmes règles permettent de « déroger » à cette protection par des pratiques abusives qui échappent à toute sanction légale ou judiciaire en ce qu'elles impliquent une possibilité de contourner la loi au seul profit des employeurs. L'ordre public social n'est point en mesure d'accomplir sa mission protectrice ; il est, au contraire, au service de manœuvres patronales visant à se délier des relations de travail qui entravent la bonne marche de l'entreprise.

Dans les dispositions organisant la durée de la relation du travail, alors que l'article 11 de la législation préconise le principe de pérennité des relations de travail, l'article 12 vient déstabiliser ce principe, à travers des dispositions lacunaires qui permettent une interprétation *lato sensu* de la notion du travail temporaire, mais aussi par l'omission de limiter le renouvellement et la durée des CDD. Ce dernier peut en effet être renouvelé autant de fois que l'employeur le souhaite, sans que cela ne vaille transformation de CDD en CDI.

Par ailleurs, les textes promulgués dans le cadre de la lutte contre le chômage illustrent encore mieux cette dérive législative de l'ordre public social. Après avoir donné un sens restrictif au CDD, le législateur a fini par le reconnaître comme une pratique légitime. La loi 06-21 relative à la promotion de l'emploi accorde à l'employeur un abattement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale pour tout demandeur d'emploi recruté pour une durée égale au moins à douze mois et dans la limite de trois années. Cette technique prend le nom de « contrat de travail aidé » tant que l'Etat continue à subventionner les cotisations patronales ; mais à l'échéance du contrat, l'employeur se délie du salarié même si les fonctions exercées correspondaient à un poste permanent. Nous y voyons une destitution légale des dispositions des articles 11 et 12 de la loi 90-11 pourtant considérés comme des règles d'ordre public social¹⁸.

Dans le secteur public, il existe une dérogation légale expresse à une règle d'ordre public de protection. Il s'agit de la clause de non concurrence. La législation actuelle du travail (article 7) n'impose au salarié de clause de non-concurrence qu'en cours d'exécution de la relation de travail, en dehors de laquelle son application serait contraire au principe de la liberté du travail. Une Ordonnance de mars 2007 est venue définir les incompatibilités et les obligations particulières de certains fonctionnaires ou

17 Z. Yacoub, *Droit algérien du travail, de l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement*, Editions Paf, Sarrebruck, 2014, p. 91.

18 Z. Yacoub, «Vers la dépermanisation des relations de travail en droit algérien, enjeux économiques et protection de l'emploi », *Revue Académique de la Recherche Juridique*, n°01/2014, Faculté de Droit et Sciences Politiques, Université de Béjaïa, p. 80.

salariés du secteur public, en cours d'activité comme après la cessation de la relation de travail, s'ils envisagent d'exercer une nouvelle activité chez un employeur de droit privé¹⁹. Bien que cette mesure soit instituée par les pouvoirs publics dans le cadre de la lutte contre la corruption, il n'en demeure pas moins qu'en introduisant par des dispositions légales l'équivalent d'une clause de non-concurrence sans contrepartie pécuniaire dont la violation est pénalement punie, il s'agit d'une démarche qui s'inscrit dans l'ordre des dérogations à l'ordre public protecteur introduites en l'espèce de façon directe par la loi.

2 - L'ébranlement de l'ordre public social corroboré par la jurisprudence

Il aurait été possible, devant le silence de la loi, que la jurisprudence intervienne pour compléter ou clarifier les textes dans un sens favorable aux travailleurs. Mais la Cour suprême n'intervient que pour appuyer la position équivoque du législateur sur les règles de protection.

Par exemple, concernant l'interprétation à donner aux CDD répétés, dans un arrêt du 5 Octobre 2005, la Cour suprême a affirmé que la conclusion de contrats de travail à durée déterminée et leur renouvellement à plusieurs reprises ne pouvait en aucun cas faire prétendre à une relation de travail permanente.

En outre, alors que l'article 14 de la législation du travail prévoit que le CDD non conforme à la loi est considéré comme un CDI, la Cour suprême, dans un arrêt du 6 Mai 2010 déclare que la demande de requalification du CDD en CDI doit impérativement être faite en cours d'exécution du contrat. Cette position a été confirmée par un autre arrêt du 2 Juin 2011, comme pour asseoir une jurisprudence, alors même que les faits contestés sont totalement contraires à une règle juridique d'ordre public et hiérarchiquement supérieure.

3 - Les atteintes à l'ordre public social dans la pratique

Si l'ordre public social peine à assumer sa vocation protectionniste, c'est aussi en raison de la limite du principe de faveur qu'il préconise. En effet, ce principe ne présente un intérêt que dans la mesure où il est mis en œuvre par les partenaires sociaux qui concluent des accords ou conventions collectives plus favorables aux salariés²⁰. Mais dans la pratique, le principe de faveur ne touche pas souvent aux dispositions décisives du droit du travail dont dépend le sort des salariés.

L'hésitation du législateur entre le maintien du rôle protecteur du droit du travail et l'adoption de règles adaptées aux attentes des entreprises en matière de flexibilité a abouti à des situations équivoques. Tout en conservant une posture protectrice, le législateur offre aux chefs d'entreprise, à travers les lacunes et les vides juridiques, les moyens de contourner la loi. Convenir dans un sens plus favorable aux salariés, c'est supposer renoncer à ces voies avantageuses de la loi pour cantonner les alternatives au seul profit des salariés, ce qui est peu fréquent²¹.

En somme, les mutations de l'économie algérienne et la crise persistante ne permettent que la négociation de situations précaires, ne laissant aucun espace aux revendications salariales. La seule négociation possible, souvent avec l'ex syndicat unique (UGTA), est celle qui privilégie les objectifs économiques des entreprises²². Il en est ainsi des négociations de départs volontaires, authentifiés par la

19 E. Bouanaka, « Le droit conventionnel et l'ordre public dérogatoire : entre le principe de faveur et l'intérêt de l'entreprise », *Revue Académique de la Recherche Juridique*, N° spécial-2015, *op.cit.*, p. 662.

20 N. Samar, *op.cit.*, p. 19.

21 Z. Yacoub, « Ordre public social... », *op.cit.*, 652.

22 L. Hamdan, « De quelques obstacles à la négociation collective en Algérie », *Revue internationale de Droit Comparé*, n° 03/1999, pp. 650-651.

jurisprudence de la Cour suprême, malgré toute la difficulté à reconnaître la légalité de ce mode de rupture dans le contexte global de la législation algérienne du travail.

B - Émergence de l'ordre public dérogatoire en faveur de la flexibilité

Pour aller plus loin dans la réflexion sur l'amplitude de l'ordre public social, il peut être admis, dans un souci de flexibilité, que des conventions ou des accords collectifs puissent comprendre des clauses moins avantageuses que les dispositions légales dans les domaines fixés par la loi. Il s'agit de ce qui est communément appelé « ordre public dérogatoire ». A cet égard, la loi reste impérative au regard du contrat individuel et devient supplétive au regard de la convention collective²³. Alors que le droit français consacre depuis longtemps cette approche originale de l'ordre public en droit social (1), en Algérie, les accords dérogatoires, bien qu'ils soient prohibés par la loi, proviennent soit du libre consentement des partenaires sociaux, soit d'un acquiescement jurisprudentiel préalable (2).

1 - Consécration légale de l'ordre public dérogatoire en droit français

L'ordre public dérogatoire en droit français remonte à l'Ordonnance Auroux du 16 janvier 1982 relative à la durée de travail et aux congés payés, qui autorise à conclure des conventions réduisant les droits des salariés dans les domaines visés. Alors que l'Ordonnance plafonne le nombre d'heures de travail supplémentaires sans autorisation de l'inspection du travail à 130 heures, le même texte autorise les partenaires sociaux à négocier un contingent d'heure supplémentaires supérieur à ce plafond sans qu'une autorisation administrative ne soit requise.

De nombreuses années après, la loi Fillon I du 03 janvier 2003 relative à la relance de la négociation collective en matière de licenciement économique, a conféré aux partenaires sociaux la possibilité de conclure des accords sur le déroulement de la procédure de licenciement, en admettant l'éventualité qu'ils soient désormais moins favorables aux salariés que la loi. Par la suite, la loi Fillon II de 2004 relative à la formation professionnelle et au dialogue social a permis aux accords d'entreprise de déroger dans un sens comme dans l'autre aux accords de branche, bouleversant ainsi la hiérarchie des normes en droit du travail, ce qui sera reconduit par la loi El khomri de 2016 dans un domaine d'autant plus sensible qu'il concerne l'organisation du temps de travail.

Interrogé sur la conformité de ces dispositions, le Conseil Constitutionnel français a estimé que le principe de faveur n'est pas un principe fondamental reconnu par les lois de la République, mais seulement un principe fondamental du droit du travail dont il appartient au législateur de déterminer le contenu et la portée. Aussi, la consécration du principe majoritaire dans la conclusion des accords d'entreprise, dérogatoires ou non, constitue-t-il une garantie suffisante pour justifier l'extension du champ des dérogations possibles à ce niveau²⁴.

Par ailleurs, compte tenu de la gravité de l'atteinte à l'ordre public social, la conclusion et l'application des accords dérogatoires en France obéissent à des règles plus ou moins rigoureuses. Les partenaires sociaux doivent se limiter dans leurs dérogations conventionnelles, aux domaines fixés par la loi ; il est aussi permis au syndicat majoritaire dans une entreprise de s'opposer à l'application d'un accord dérogatoire.

Toutefois, ces sujétions à la voix syndicale et à l'espace conventionnel en France, ont pris du recul en faveur d'un interventionnisme entrepreneurial plus large. Par exemple, depuis la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi peuvent fixer un périmètre dérogatoire pour l'appli-

23 A. Jeammaud, J. Pelissier, A. Supiot, *Droit du travail, op.cit.*, p. 1319.

24 G. Auzero G., E. Dockes., *Droit du travail, op.cit.*, pp. 1345-1346.

cation des critères d'ordre des licenciements non seulement lorsque le plan est organisé par accord collectif, mais aussi lorsqu'il est défini par document unilatéral de l'employeur²⁵.

Au demeurant, les limites prévues par le droit français pour la conclusion d'accords dérogatoires semblent aujourd'hui bien dépassées si l'on sait qu'un syndicat, même majoritaire dans une entreprise, ne peut réellement s'opposer à son application lorsque cette opposition signifierait la fermeture de l'entreprise.

L'ordre public dérogatoire prend tellement d'ampleur qu'il devient légitime de se demander s'il ne va pas s'imposer au principe de faveur. Parfois, ces accords sont mythifiés par des dénominations qui les parent d'une certaine légitimité. Il en est ainsi pour « l'adaptation négociée des effectifs » qui traduit en réalité, sous une forme euphémistique et politiquement correcte, des licenciements collectifs négociés, voire des dégraissages d'effectifs. La négociation des adaptations serait un moyen de rendre plus acceptables les compressions d'effectifs quelles que soient leur motivation ou leur finalité²⁶.

Le coup dur porté à l'ordre public social en France par la loi El Khomri consiste à prévoir, en matière de temps de travail, qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise puisse remplacer les dispositions d'un accord de branche, même si ces dispositions sont plus favorables aux salariés²⁷. La différence avec les dérogations consenties par les lois précédentes, c'est que jusque là, cette faculté n'existait que sur un périmètre de sujets limité (le contingent d'heures supplémentaires autorisées, la modulation du temps de travail) et avec ce verrou important d'une possible opposition par accord de branche²⁸.

Cette révolution est perçue comme une inversion de la hiérarchie des normes et a été vivement critiquée. Pour les syndicats, cette mesure risque d'attiser la concurrence entre les entreprises et de défavoriser les salariés de petites entreprises peu syndiquées.

En tout état de cause, l'évolution récente du droit du travail dans les pays économiquement avancés, comme la France, va dans le sens de la relativisation du principe de faveur dans le rapport entre le tissu conventionnel et la loi. Cette évolution va, aujourd'hui, jusqu'à poser la question de la réalité nouvelle de l'ordre public en droit du travail si d'exception prévue par la loi, la dérogation devient la règle dans le tissu conventionnel²⁹.

2 - De l'ordre public dérogatoire dans le contexte algérien

En droit algérien, l'ordre public dérogatoire n'est pas une notion connue malgré son existence laconique dans des cas bien précis.

Nous avons vu d'ailleurs que des conventions ou accords collectifs qui dérogeraient aux mesures de licenciement dans un sens défavorable, qui imposeraient aux salariés de procéder systématiquement au départ volontaire en cas de difficultés économiques ou qui feraient du CDD une alternative au licenciement abusif seraient de nul effet dans le contexte algérien. Pourtant, ces pratiques existent sans qu'elles interviennent dans un cadre conventionnel. Elles relèvent ainsi de l'abus alors que dans le contexte français certaines d'entre elles pourraient relever de l'ordre public dérogatoire³⁰.

25 A. Doutreleau, « Licenciement pour motif économique », *Revue du Droit du Travail*, n° 1/1/2016, 2016, p. 5.

26 P.-Y. Verkindt, « Conclusion : L'adaptation négociée des effectifs : l'œuvre palimpseste », *Droit Social*, Juin 2011, p. 670.

27 Voir les articles 2 et 8 de la loi n° 2016-1088 du 8-8-2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, *JORF* du 09-08-2016.

28 N. Birchmen, « La hiérarchie des normes, vrai ou faux débat de la loi travail ? », 9-5-2016 : <http://www.la-croix.com/Economie>.

29 J. Barthélémy, G. Cette, *Refonder le droit social, mieux concilier protection du travailleur et efficacité économique*, éd. La Documentation Française, Paris, 2011, p. 60.

30 Z. Yacoub, « Ordre public social... », *op.cit.*, p. 654.

Aussi, nous assistons continuellement à la négociation d'accords collectifs qui dérogent à la loi dans un sens défavorable, sans que la loi ne l'autorise. Dans certains cas, c'est la jurisprudence qui autorise ces accords dérogatoires.

Par exemple, dans le cadre de la mobilité professionnelle, alors que les cas de suspension de la relation de travail sont limitativement énumérés par l'article 64 de la législation du travail, la Cour suprême, dans un arrêt daté du 2 juin 2011, admet la suspension de la relation de travail en cas de changement de lieu de travail induit par l'employeur à condition que cette suspension intervienne dans le cadre d'un accord ou d'une convention collective.

La jurisprudence a également retenu dans un arrêt du 5 octobre 2005, la technique du départ volontaire comme mode de rupture de la relation de travail à la seule condition qu'elle soit préalablement prévue par une convention collective. Proche de ce que le droit français désigne sous le terme « d'adaptation négociée des effectifs », ces conventions pourraient relever de l'ordre public dérogatoire si elles étaient expressément autorisées par la loi.

Outre ces dérogations « authentifiées » par la jurisprudence, des accords dérogatoires sont également conclus en dehors de tout cadre légal ou jurisprudentiel. A titre d'exemple, un accord collectif conclu en 1998 entre les travailleurs et l'entreprise pour le développement de la construction Ouest prévoyait, suite aux difficultés financières que traversait l'entreprise, la modification de la relation de travail de durée indéterminée à durée déterminée moyennant paiement d'une indemnité en faveur des travailleurs. Cet accord n'était conforme ni du point de vue juridique ni sur le plan social. En effet, le décret législatif 94-09 et la loi 90-11 font obligation à tout employeur qui décide de recourir à des compressions d'effectifs pour raisons économiques d'inscrire sa démarche dans un dispositif de protection en vue de limiter le nombre des licenciements. La modification de la relation de travail ne figure pas parmi ces solutions et même s'il était possible de la légitimer par la négociation collective, une telle clause ne serait juridiquement valable que dans l'hypothèse d'une clause contractuelle plus favorable au travailleur. Finalement, cet accord non seulement n'améliorait pas les minima légaux mais il dérogeait à une norme conventionnelle supérieure³¹.

En somme, sans même légiférer sur la possibilité de déroger au principe de faveur, les partenaires sociaux algériens ne se privent pas de l'opportunité de négocier des accords dérogatoires tant que cette dérogation s'avère bénéfique pour l'entreprise et ses salariés en ce qu'elle constitue souvent une alternative à la perte de l'emploi. Il ne s'agit pas d'ailleurs de condamner de tels agissements, en ce qu'ils sont contraires à la loi, mais de mettre l'accent sur l'utilité de promouvoir le climat conventionnel, même dans un sens dérogatoire, par un encadrement juridique plus efficace.

Conclusion

L'incompatibilité des textes juridiques avec les réalités économiques, dans un contexte de crise persistante, devient de plus en plus dense. Loin d'être un accident de parcours, les lacunes d'une loi, dans laquelle les règles d'ordre public social semblent sommairement prépondérantes, reflètent l'hésitation du législateur entre un besoin accru de flexibilité pour les entreprises et le souci incontournable de ne pas déroger à la finalité première du droit du travail qu'est la protection des salariés.

Il ne faut cependant pas prétendre faire un choix entre l'ordre public social visant à protéger les salariés et la flexibilité requise par les chefs d'entreprise. Bien qu'opposés, les intérêts des salariés et ceux des employeurs sont d'un certain point de vue solidaires en ce sens qu'il est de l'intérêt des salariés d'appartenir à une entreprise qui réalise des profits et qui leur offre un plan de carrière.

31 L. Hamdan, *op.cit.*, p. 653.

Certes l'ordre public social, dont le principe de faveur est un élément cardinal, a pour but de protéger les salariés des excès du libéralisme économique. Mais, paradoxalement, il semblerait que la notion nouvelle d'ordre public dérogatoire, qui permet de déroger aux minima de protection dans un sens moins favorables aux salariés, pourrait être une solution rationnelle à la problématique de la conciliation entre la flexibilité pour les entreprises et la sécurité pour les salariés. Il faut admettre qu'un salarié qui convient de déroger à des règles de protection dans un sens moins favorable aurait déjà pesé le rapport bénéfice/risque de son consentement et aurait pris conscience des avantages à long terme des concessions faites.

Au final, la recherche d'un juste équilibre entre la protection nécessaire des salariés à travers des règles d'ordre public, certes incontournables mais rationnelles, et l'intérêt économique des entreprises par la promotion de la flexibilité nécessaire au progrès économique et social, n'est pas des plus facile. Mais l'instauration d'un climat plus favorable au processus conventionnel à travers la consécration de la liberté syndicale et par l'élargissement du champ de la négociation vers des dérogations qui tendent, avant toute chose, à la sauvegarde de l'entreprise et de l'emploi, est, nous semble-il, un gage pour une redéfinition de l'ordre public social sur des bases plus réalistes et à des fins plus concrètes. Tel que l'exprime à juste titre un auteur, même en positionnant le débat sur le seul terrain de la fonction protectrice du droit du travail, celui-ci gagne en efficacité s'il est conçu pour contribuer à l'optimisation du fonctionnement de l'entreprise³².

32 J. Barthélémy et G. Cette, *op.cit.*, p. 14.

ZINA YACOUB

Enseignante à l'Université de Béjaïa, Faculté de Droit et Sciences politiques (Algérie).
Avocate aux Barreaux de Tizi-Ouzou. Thèmes de recherche : Le droit du travail confronté aux enjeux économiques, la protection de l'emploi, l'ordre public dérogatoire.

Parmi ses publications :

~ *Droit algérien du travail, de l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement*, Presse Académique Francophone (paf), Sarrebruck, 2014.

~ «Vers la dépermanisation des relations de travail en droit algérien : enjeux économiques et protection de l'emploi», *Revue Académique de la Recherche Juridique*, n° 01/ 2014, Université de Béjaïa, Faculté de droit et sciences politiques.



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

