



Bureau
international
du Travail

Visite de l'Organisation Internationale du Travail : les 16 et 17 avril 2014

Ce voyage organisé par l'Association Française de l'Organisation Internationale du Travail (AFOIT) a permis de réunir des étudiants, doctorants, maîtres de conférences et professeurs de différentes universités françaises : Aix-Marseille, Bordeaux, Montpellier, Mulhouse, Nantes, Paris et Strasbourg. Il a consisté en une visite du Bureau International du Travail situé à Genève avec une présentation des différentes salles et de leurs aspects historiques. De nombreuses interventions sont venues agrémenter ce voyage de deux jours : certaines ont porté sur l'historique de l'OIT, sur son système de contrôle à travers les normes internationales du travail mais également sur la question de son avenir dans le contexte mondial actuel tandis que d'autres plus ciblées ont porté sur la question du travail des enfants, le programme *Betterwork* ou encore les socles nationaux de protection sociale.

Les délégations strasbourgeoise et mulhousienne ont pris part à ce séjour accompagnées de Mme Fleur LARONZE. Vous trouverez ci-après les thèmes abordés lors de ce voyage d'étude au travers d'un compte-rendu reprenant les différentes interventions et rédigé par les étudiants du Master 2 Droit social de l'Université de Strasbourg (Sylvie GENZLING, Barbara HOLL, Gaëlle ICHTERTZ et Laurent JANEL).

- ✚ « L'OIT et le BIT, bref historique et présentation générale »
Patrick BOLLE, *Revue internationale du travail, Département de la recherche (RESEARCH)*
- ✚ « Le travail des enfants: une perspective mondiale »
Nadine OSSEIRAN, *Principes et droits fondamentaux au travail (GOVERNANCE)*
- ✚ « Le programme de Betterwork »
Daniel CORK, *(BETTERWORK)*
- ✚ « Avenir du Travail – avenir du BIT : mutations et défis »
Ekkerhard ERNST, *Département de la recherche (RESEARCH)*
- ✚ « Dispositions sociales dans les accords de libre échange : développements normatifs et implications pratiques »
Rafael PEELS, *Département de la recherche (RESEARCH)*
- ✚ « Les normes internationales du travail et le système de contrôle de l'OIT »
Fouad BITAR, *Service de l'application des normes (NORMES)*
- ✚ « La Déclaration sur les EMN et la responsabilité sociale des entreprises »
Virgile PERRET, *EMN et participation des entreprises (MULTI/ENTERPRISES)*
- ✚ « Le dialogue social et les réformes du droit du travail »
Angelika MULLER, *Droit du travail et réforme (GOVERNANCE)*
- ✚ « L'OIT et les socles nationaux de protection sociale »
Clara VAN PANHUYS, *Protection sociale (SOCPRO)*

Propos liminaires

Il convient tout d'abord de faire le point sur les actions de l'OIT : du côté positif, on peut citer les développements dans le sens d'une amélioration de la protection sociale et la prise en compte de la question des inégalités dans certaines parties du monde, notamment l'Amérique latine. On note également des développements positifs du côté de l'Asie avec des dispositifs innovants en Inde qui ne se calquent pas simplement sur les dispositifs mis en place dans les pays développés (programme rural, emploi de meilleure qualité, travail décent).

La Chine a fait aussi quelques progrès en termes d'extension de la protection sociale et notamment de la santé après avoir opéré un démantèlement dans les années 1970 (95% de la population bénéficie d'une couverture avec toujours des inégalités entre ville et campagne, public et privé). S'agissant de la question des libertés syndicales, il reste encore énormément à faire mais on note une prise de conscience du gouvernement qui accepte de travailler avec le BIT pour faciliter la transition de l'économie chinoise vers la forte croissance et la haute technologie. L'objectif reste celui d'un véritable syndicalisme libre.

L'Afrique quant à elle connaît désormais un développement économique relativement stable avec des taux de croissance de 5-6%. On observe la mise en place de dispositifs macroéconomiques pour assurer cette stabilité ainsi que des efforts en termes d'emploi. Au Kenya, au Ghana ou encore en Afrique du Sud, des efforts sont réalisés pour institutionnaliser le marché du travail, améliorer la formation et développer des dispositifs en faveur de l'emploi des jeunes.

D'un point de vue plus négatif, on retrouve les préoccupations concernant l'Europe qui a longtemps été le modèle pour l'OIT en termes de développement de la protection sociale et de cohésion sociale. Traditionnellement, les travaux du BIT dans le domaine de la recherche étaient orientés vers les pays en voie de développement mais aujourd'hui, des travaux sont menés en matière de coopération économique à destination des pays en crise qui subissent des taux de chômage records.

Une double question se pose alors : *tout d'abord, comment faire en sorte de trouver de véritables réponses à la crise ?* Un double objectif doit être poursuivi : des restrictions budgétaires importantes mais également un création d'emplois nombreux et de qualité.

Or, la réponse proposée consiste souvent en des comparaisons internationales avec une prise en compte des expériences qui ont fonctionné. Ainsi, des pays comme la Suède ont subi des crises comparables à la crise actuelle mais ont réussi à tenir compte de double objectif. La difficulté pour le BIT réside dans le fait que les situations ne sont pas les mêmes dans les pays européens et notamment dans la zone euro mais une action coordonnée est nécessaire. Le BIT a donc entamé un travail avec la Commission européenne afin de renforcer l'union monétaire économique avec une dimension sociale forte.

La seconde question porte sur la *réforme du marché du travail* : depuis quelques années, les réformes engagées se sont centrées presque exclusivement sur le marché du travail et sont essentiellement du type « dérégulation » (de la flexibilité sans sécurité avec une diminution de la couverture des conventions collectives jusqu'à 70% en Grèce ou en Espagne). Une étude de juillet 2012 démontre que la plupart des réformes vont dans le sens d'un retrait de la protection, d'une diminution des indemnités de licenciement, d'un raccourcissement des délais, d'une augmentation des formules d'emploi atypiques (intérim, CDD) voire même d'une facilitation de la conclusion de contrat de travail à 0h.

Cette question est importante car le BIT ne peut pas simplement solliciter un retour en arrière : il faut tenir un discours de réforme du marché du travail mais pas dans le sens uniquement de la dérégulation. Il convient de rechercher des formules inclusives, justes et efficaces. Des études ont été menées (au début des années 2000 avec l'Autriche, en 2013 avec le Portugal) : il en ressort

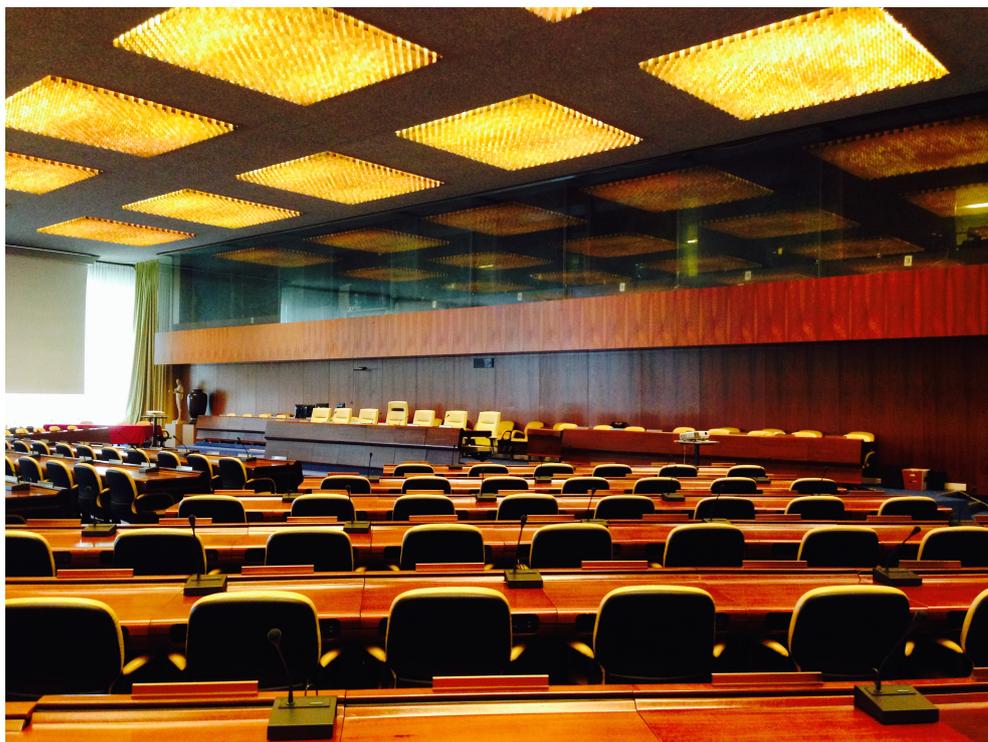
qu'une réforme équilibre se traduit par un taux de chômage très faible (4%), un taux de précarité dans l'emploi très faible et une économie qui résiste relativement bien aux chocs accompagnée d'une formation des salariés. Il faut ainsi éviter un discours uniquement de statu quo et donner une autre vision de la réforme.

Par ailleurs, une bonne réforme ne peut se centrer uniquement sur le marché du travail : en effet, le besoin de réforme apparaît aussi dans le domaine financier. A ce titre, le BIT est très déçu quant aux réformes engagées dans ce domaine malgré de nombreuses annonces et l'engagement de différents pays dans le monde. Il apparaît pourtant nécessaire de réduire l'importance des banques systémiques qui prennent des risques insensés, de séparer banque commerciale et banque d'investissement (réforme réalisée par le Canada) ou encore d'assurer un meilleur contrôle des rémunérations dans le secteur financier. Sur ce dernier point, on observe quelques avancées timides dans l'Union européenne : désormais, les banques qui bénéficient d'une aide étatique doivent contrôler les rémunérations dans une certaine mesure, avec toutefois des fourchettes assez larges. On ne peut ainsi que déplorer le caractère largement insuffisant des réformes engagées dans le domaine financier, y compris en matière de coopération financière. On a préféré réformer le marché du travail alors que celui-ci n'était pas à l'origine de la crise de 2008. Ce constat est partagé avec le G20. Le marché des biens et des services a également été très peu réformé. En revanche, le salaire minimum a diminué de 22% en Grèce et on observe une diminution de la couverture des conventions collectives sectorielles au profit des conventions collectives d'entreprises. S'attaquer ainsi au marché du travail semble plus simple que de s'attaquer au marché financier et à celui des biens et des services mais cela apparaît finalement injuste et inéquitable.

Pour conclure, le BIT a donc vocation à accompagner le développement des droits sociaux dans les pays en voie de développement mais doit également veiller sur ce qui se passe en Europe.

Intervention de Patrick BOLLE

Responsable de l'édition française de la Revue internationale du Travail, BIT, Genève.



L'OIT et le BIT, bref historique et présentation générale

L'OIT a été créée par le traité de Versailles à l'issue de la première guerre mondiale : un certain nombre de courants de fond étaient alors à l'œuvre. On peut citer tout d'abord l'émergence de la question sociale depuis le milieu du 19^{ème} siècle : la France est assez exemplaire de l'émergence de cette préoccupation avec notamment le rapport de Villermé en 1840 sur l'état des ouvriers dans le textile qui a abouti à la loi de 1841 sur le travail des enfants puis en 1850 sur l'interdiction de louer des logements insalubres.

On note ensuite l'émergence du courant socialiste qui a joué de manière indirecte en Allemagne par exemple avec les premières lois sur l'assurance sociale adoptées par Bismarck entre 1883 et 1889 sur l'assurance maladie, les accidents du travail et l'assurance vieillesse. Enfin, le troisième courant est moins connu : la fin du 19^{ème} siècle correspond à une période de forte mondialisation c'est-à-dire une ouverture commerciale. En 1913, les investissements directs à l'étranger représentaient 9% de la production mondiale (autant qu'en 1991). Depuis, cela a encore augmenté pour atteindre 30% en 2011. La mondialisation économique existait ainsi déjà à la fin du 19^{ème} siècle avec un débat entre la France et l'Angleterre sur la question du libre-échange au point que dans son *Dictionnaire des idées reçues*, Flaubert a mis une entrée « libre-échange : cause de tous nos maux ».

A la fin du 19^{ème} siècle, on voit apparaître des événements précurseurs à la création de l'OIT avec l'organisation de conférences et l'adoption en 1890 de vœux sur le travail des enfants, des femmes, le travail dans les mines ou encore le repos hebdomadaire. Par la suite est créée l'association internationale pour la protection légale des travailleurs : il s'agit en fait d'un regroupement d'individualités qui a ensuite créé des sections locales et pour lequel les gouvernements envoyaient des observateurs. Ces travaux ont débouché sur une conférence internationale organisée au début du 20^{ème} siècle et regroupant quinze Etats qui ont adopté des conventions sur le travail de nuit des femmes et sur l'utilisation du phosphore blanc dans les

usines d'allumettes. Des conférences syndicales internationales sont organisées dans le même temps y compris ensuite pendant la première guerre mondiale : l'une de leurs revendications était alors que les délégations à la conférence de la paix comprennent des travailleurs afin de négocier le traité de Versailles. La France et les Etats-Unis donnent satisfaction à cette revendication et associent des travailleurs à leurs délégations : le tripartisme de l'OIT est déjà en germe avec cette décision d'associer les travailleurs à la négociation.

La Constitution de l'OIT, issue de la partie 13 du traité de Versailles, contient dans son préambule trois principales idées :

- Il ne peut y avoir de paix durable sans justice sociale,
- Des conditions de travail décentes sont nécessaires afin d'assurer la paix et l'harmonie universelle et enfin,
- La concurrence déloyale empêche les autres pays de progresser en matière d'amélioration du sort des travailleurs.

En annexe du traité de Versailles figurent des « clauses ouvrières » qui constituaient alors la feuille de route de l'OIT : on y retrouve le principe selon lequel le travail ne doit pas être considéré simplement comme une marchandise ou un article de commerce mais également des thèmes essentiels tels que le droit d'association, la rémunération, le travail décent, l'égalité de rémunération hommes/femmes, la mise en place d'une inspection du travail ou encore l'interdiction du travail des enfants et le droit au travail pour les immigrés. Il faut souligner qu'est absent de cette liste le travail forcé : on peut imaginer que son interdiction constituait déjà comme une évidence à l'époque.



L'OIT est devenue une institution spécialisée de l'ONU après la seconde guerre mondiale. C'est la seule organisation internationale qui n'est pas strictement intergouvernementale : en effet, le point fort de l'OIT est le tripartisme en vertu duquel chaque pays est représenté par deux représentants du gouvernement, un des travailleurs et un des employeurs.

Chaque année se réunit la conférence internationale du travail dont la vocation première est d'adopter des normes internationales du travail. Elle a aussi une activité de contrôle de l'application des normes qu'elle a adoptées. Les conventions de l'OIT deviennent contraignantes dès lors qu'elles ont été ratifiées par un pays : toutefois, il existe une exception pour les conventions sur la liberté syndicale et le droit à la négociation collective qui peuvent faire l'objet de plaintes même en l'absence de ratification. Enfin, la conférence offre aussi des discussions générales permettant de préparer le travail de l'OIT et de voter le budget. Les autres organes de l'OIT sont le conseil d'administration et le directeur général du BIT.

S'agissant des grandes étapes dans la vie de l'OIT, la première de 1919 à 1939 est caractérisée par une forte activité normative. En effet, la première conférence a adopté une dizaine de conventions sur les sujets les plus criants (durée du travail, repos hebdomadaire). Des conférences spécialisées pour le droit maritime sont aussi organisées car il s'agit d'une activité internationale par définition.

La période d'après-guerre correspond à un élargissement de l'OIT tant géographique que thématiquement : la déclaration de Philadelphie de 1944 inscrit son action dans l'adoption des grands instruments sur les droits de l'Homme (charte des Nations Unies et Déclaration Universelle des Droits de l'Homme). La décolonisation pose la question de savoir si les pays dits « en développement » allaient reproduire ce qui s'était passé dans les pays riches. Cette époque est enfin marquée par la coopération technique et la question de la création d'emploi. Une autre problématique correspond au secteur informel : il s'agit à l'origine de plusieurs activités de type artisanales ou commerciales ayant lieu en marge des réglementations dans un souci de survie. L'existence d'un tel secteur est un réel défi à l'efficacité du droit du travail : or, il concerne 3 à 4% des travailleurs en Afrique.

Enfin, durant la période du dernier quart du XX^{ème} siècle à aujourd'hui, toute la logique sur laquelle fonctionne l'OIT a subi des chocs violents avec la fin du modèle fordiste dans les pays riches, la chute du mur de Berlin suite à laquelle que la peur du « rouge » est devenue moins forte pour faire des concessions sociales et enfin la mondialisation totale. En effet, au commerce international fondé sur l'échange de produits et éventuellement de services a succédé la libéralisation des mouvements de capitaux ayant pour conséquence le fait que la production elle-même se soit répartie dans le monde. On note un véritable tournant avec la conférence de Marrakech de 1994 qui aboutit à la création de l'OMC : la question de l'insertion d'une clause sociale est alors évoquée pour être finalement rejetée.

Pour conclure, il convient d'évoquer la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail adoptée en 1998 et qui dispose que du simple fait de leur appartenance à l'OIT, les pays s'obligent à respecter le contenu des normes dans quatre domaines (l'interdiction du travail forcé, du travail des enfants, la non-discrimination ainsi que la liberté syndicale et le droit à la négociation collective). On voit ainsi apparaître une application dans le domaine du travail des droits fondamentaux de la personne humaine.

Une seconde déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, adoptée en 2008, déclare inséparables les quatre grands principes de l'OIT que sont la création d'emploi, le respect du droit au travail, la protection sociale et le dialogue sociale.



Intervention de Nadine OSSEIRAN

Responsable du programme et des opérations pour l'Est et le Sud de l'Afrique dans le cadre du Programme international d'élimination du travail des enfants de l'OIT (IPEC).

Nadine OSSEIRAN nous présente « le travail des enfants : une perspective mondiale ». Ce sont des projets qui couvrent l'Afrique australe et de l'est. En introduction, elle nous rappelle que 168 millions d'enfants travaillent dans le monde aujourd'hui (statistiques de 2012). Parmi eux, 85 millions sont impliqués dans les travaux dangereux.

Le travail des enfants est **l'ensemble des activités qui sont mentalement, physiquement, socialement, dangereuses et nuisibles pour les enfants**. Ces activités sont aussi répertoriées lorsqu'elles empêchent les enfants d'aller à l'école, de la quitter prématurément, ou cumul. Ce que l'OIT cherche à abolir ce sont les activités économiques des enfants. Le travail des enfants est différent du travail dangereux et pires formes de travail des enfants.

Tendances régionales du travail des enfants :

- Enfant entre 5 et 11 ans = presque la moitié de la population des enfants qui travaillent.
- Enfant entre 12 et 14 ans = 28%.
- Enfant entre 15 et 17 ans = 28%.

Depuis 2008, on assiste à une baisse du nombre des enfants qui travaillent de 215 millions à 168 millions, mais les tendances régionales restent les mêmes. L'Afrique reste le continent le plus affecté. On est passé de 1/4 à 1/5 des enfants qui travaillent. Plus de 50% de la population africaine sont des enfants. Le problème est que s'ils travaillent dès maintenant, que deviendront-ils plus tard ?

Le secteur qui regroupe le maximum d'enfants qui travaillent est l'agriculture. Les secteurs formels comme informels sont concernés (cela regroupe tous les petits producteurs agriculteurs, entreprises familiales qui n'emploient pas les enfants de manière formelle). Riz, cacao, coton, tabac, banane, sucre, etc. On a des cultures personnelles, et d'autres prévues pour l'exportation mondiale. Les secteurs du tourisme sont également visés : hôtellerie, restauration(25%), ou encore le travail domestique, c'est-à-dire travail chez un tiers, autre que la maison (7%), construction et industrie, et enfants des rues.

1. Les Conventions utilisées : n°138 et 182

L'OIT encourage les gouvernements à ratifier et appliquer les conventions de l'OIT sur le travail des enfants. En cas de non ratification, on a la mise en place d'un mécanisme de suivi pour faire pression sur les Etats afin qu'ils ratifient les conventions. Par exemple, 166 Etats membres de l'OIT ont ratifié la Convention n°138 sur l'âge minimum, et 179 Etats de l'OIT ont ratifié la Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants. C'est la Convention la plus universellement ratifiée. Un programme d'action a été mis en place pour inciter les Etats à ratifier et mettre en oeuvre les Conventions. L'objectif est d'arriver au nombre de 185, équivalent au nombre total de pays adhérents à l'OIT. Cet objectif est réalisable car ceux qui n'ont pas ratifié sont des nouveaux entrants dans l'OIT.

Convention n°138

Chaque Etat membre s'engage à définir dans sa loi nationale, un âge minimum de travail des enfants. En France, l'âge minimum est de 16 ans. A l'OIT, la plupart des pays sont en voie de développement, il existe donc des dérogations possibles pour qu'ils puissent choisir entre 14, 15 et 16 ans et ce pour des besoins économiques. En dessous de cet âge, le travail des enfants n'est

acceptable que de 12 à 14 ans, et uniquement pour des travaux légers qui ne nuisent ni à la santé ni à la moralité des enfants et qui peuvent être effectués jusqu'à 14h par semaine. En dessous de 12 ans, tout travail est interdit.

On demande à tout Etat, qui l'a ratifié, l'adoption d'une politique nationale pour interdire le travail des enfants, avec concertation des partenaires sociaux.

Convention n°182

Elle complète la Convention n°138 car elle définit les pires formes de travail des enfants. Ce sont des formes autres que dangereuses comme la traite d'enfants, servitude pour dettes, esclavage, conflits armés, prostitution, pornographie, activités illicites (stupéfiants, armes).

Les travaux dangereux sont des tâches nuisant au bien-être physique, mental, ou moral d'un enfant de part leur nature ou les conditions dans lesquelles elles sont exécutées (mines, produits toxiques), au niveau national, les Etats doivent établir une liste de ces travaux dangereux.

2. L'IPEC

L'IPEC est un programme du BIT créé en 1992. C'est une coopération technique, l'OIT se met à disposition des gouvernements nationaux pour leur fournir une expertise technique pour abolir le travail des enfants. Le principal objectif de ce programme est l'élimination du travail en renforçant le pouvoir des mandants pour qu'ils puissent faire face au problème.

Concrètement, l'IPEC vise à équiper les mandants de compétence tripartite. Différentes stratégies ont été développées en utilisant non seulement les conventions internationales mais également les plans mondiaux d'action. Récemment, on peut citer la Conférence de la Haye en 2010 et de Brasilia en 2013. C'est une forme de feuille de route pour adapter les priorités internationales.

Un objectif avait été établi, celui d'éliminer toutes les pires formes de travail des enfants en 2016 ! Cet objectif ne sera pas atteint car il y a encore 85 millions d'enfants atteints. Cependant, l'IPEC est intervenu dans plus de 90 pays dans le monde, avec succès pour le moment.

3. Les solutions

Il y a deux niveaux de réponses :

- Politique : proposition du renforcement de la législation et politique nationale en matière du travail mais aussi protection sociale et éducation. Intégration du travail des enfants dans toutes les politiques nationales. C'est un travail de longue haleine, car il faut leur demander d'établir ces plans et ensuite travailler avec les autres ministères pour que ceux-ci revoient leur programme d'action, sachant que pour ces ministères, le travail des enfants n'est pas prioritaire. On constate une évolution positive ces 5 dernières années. Renforcer les capacités des mandants tripartites, et des ONG locales et nationales est le principal objectif. L'OIT travaille avec les ONG pour adopter des méthodes adaptées.
- Actions directes : l'OIT aide les communautés locales, on passe par les gouvernements locaux/régionaux afin qu'ils puissent mettre en place des interventions. La stratégie très à la mode est la child labor free zone. On élimine tout le travail des enfants d'une communauté précise pour que cette communauté incite et aide les autres à faire de même.

Si on trouve un enfant qui travaille, il faut faire en sorte que le gouvernement sache faire la différence entre un enfant qui a l'âge de travailler ou non et qui est dans les pires formes ou non. Pour cela, il faut passer par un renforcement de l'inspection du travail afin qu'elle puisse mener à bien sa mission. Ensuite des comités locaux sont établis au sein des administrations locales.

Pour conclure, Nadine OSSEIRAN nous dit qu'il y a une véritable nécessité de mettre en place des partenariats, avec les gouvernements (ministère du travail, affaires sociales, agriculture), les ONG et les communautés, employeurs et syndicats.



Intervention de Daniel CORK

Responsable Better work

BETTER WORK

Daniel CORK commence son intervention par un petit film sur des travailleurs dans le textile dans une usine, sous forme de dessins animés. A l'issue de ce film, il nous sépare en quatre groupes afin de répondre à quatre questions :

- En quoi le film présente des indications concernant le temps de travail ?
- ... concernant la discrimination ?
- ... concernant la santé et la sécurité des travailleurs ?
- ... concernant la liberté syndicale ?



Après le compte-rendu de chaque groupe, on constate que les indices de non-conformité concernant la santé/sécurité des travailleurs sont les plus visibles. Pour le temps de travail, la discrimination et la liberté syndicale, ce n'est pas aussi facile, cela découle d'indices, de ce que l'on peut supposer, il faut utiliser tous nos sens pour observer.

Il faut commencer par des indices pour avoir des entretiens avec les travailleurs, employeurs, mais ensuite il faut avoir des preuves pour changer les choses.

Better Work s'appuie sur les forces respectives de la Société financière internationale (IFC) et de l'Organisation internationale du travail (OIT). L'IFC est membre du groupe banque mondiale. Better Work combine l'expertise de l'OIT dans les domaines du dialogue social, des normes de travail et de leur application, avec celles de l'IFC dans le développement du secteur privé, au sein duquel l'IFC exige de ses clients-investisseurs qu'ils respectent des normes élevées de performance dans les domaines du travail et des conditions de travail.

L'OIT fait autorité sur les questions du travail grâce à sa structure tripartite, ses connaissances approfondies des normes du travail, et son engagement et son assistance technique de long terme auprès des Etats membres. L'OIT apporte à Better Work une expérience essentielle pour rassembler gouvernements et organisations patronales et syndicales, et leur faire chercher ensemble des solutions efficaces pour les entreprises et les personnes.

L'IFC apporte à Better Work sa crédibilité, ses réseaux d'investissements et son expertise dans le développement du secteur privé. Les contributions de l'IFC incluent son expérience dans la conception et la mise en oeuvre de normes sociales et environnementales, ainsi que sa capacité à développer des programmes durables.



Intervention de Ekkerhard ERNST

Département de la recherche

Avenir du travail, avenir du BIT : mutations et défis

1. Mutations du monde du travail

Les observations suivantes sont tirées des chiffres publiés dans les rapports *Tendances globales d'emploi* disponibles sur le site de l'OIT. Il convient tout d'abord de regarder la croissance dans le monde : les analyses se font désormais par région car il y a plus de 160 pays dans la base. A priori, économiquement, on se porte plutôt mieux que l'année dernière et cela va continuer à s'améliorer. Toutefois, la reprise économique ne semble suivie par l'emploi : il y a une certaine incertitude des employeurs à embaucher qui continue à peser sur l'emploi.

Le chômage reste donc relativement élevé dans la plupart des pays avancés. Cela s'explique notamment du fait que l'on n'ait pas compris l'ampleur de la crise, les meilleures politiques à mettre en place pour y répondre. Un troisième facteur analysé dans les rapports est la hausse des prix immobiliers : en effet, il s'agit d'un facteur susceptible d'influencer le chômage et de le rendre persistant dans la mesure où l'emploi ne reprend pas assez rapidement malgré la reprise économique. Le nombre de chômeurs absolus continue à augmenter et à l'horizon 2018, on aura 215 millions de chômeurs dans le monde. Cela a un lien avec la démographie mais s'explique aussi par le fait que les marchés du travail dans le monde ne fonctionnent pas correctement. L'écart d'emploi continue de se creuser : on recense environ 62 millions de postes perdus en plus avec la crise et à l'horizon 2018, cet écart sera de 81 millions soit un manque de 600 millions d'emplois dans le monde pour obtenir une situation de plein emploi. Il faut souligner aussi que le chômage des jeunes est en hausse continue.

Cette situation résulte-t-elle d'une faiblesse de croissance ou d'une faiblesse de l'emploi ? La crise de 2008 était plus profonde que lors des récessions précédentes mais ensuite, il n'y a pas eu de faiblesse de la reprise économique mais bien une faiblesse de l'emploi. Avant, l'emploi se stabilisait voire augmentait au moment où la crise économique se stabilisait alors qu'aujourd'hui, l'emploi continue de baisser malgré la reprise économique. Cela s'explique notamment par le fait que le taux d'informalité d'emploi reste très élevé.

Le véritable problème actuel en termes d'emploi dans les pays avancés est le taux d'emploi des jeunes et notamment des jeunes adultes (entre 25 et 29 ans, voire même entre 30 et 34 ans). Or, beaucoup de politiques actuelles ciblent les 15-24 ans tandis que ceux proches de la trentaine qui perdent leur emploi n'ont pas de dispositifs publics permettant leur réinsertion professionnelle. La vulnérabilité du marché de l'emploi a progressé avec la crise : le problème n'est pas celui de la démographie mais le fait que l'Europe du Sud / Sud-Est a énormément subi la crise et n'a pas trouvé de solutions pour rendre le marché du travail plus stable.

Pour exemple, l'Amérique latine souffre d'une faiblesse de productivité par rapport à la moyenne mondiale : ce phénomène est en partie lié au taux d'informalité très élevé. Le taux de chômage continue également à augmenter dans l'Asie de l'Est et concerne principalement l'urbanisation : l'absorption faite auparavant par le secteur agricole ne fonctionne plus donc de plus en plus de Chinois restent au chômage et ne peuvent plus retourner travailler à la campagne. Ce taux reste toutefois autour de 4,5-5% mais en nombre absolu, cela est énorme.

Pour l'Asie du Sud-Est et du Pacifique, on observe un problème d'appariement de qualification : beaucoup de jeunes qualifiés ne trouvent pas d'emploi. Chez les 15-24 ans, le taux de chômage est particulièrement élevé pour les jeunes diplômés ou ceux issus d'une formation professionnelle. En effet, ils se voient refuser un emploi informel et vont préférer attendre un véritable emploi. Enfin, dans la même région, on observe la faiblesse de la participation des femmes, excepté au Népal : les écarts atteignent 45% avec un manque de participation productive des femmes et une différence salariale importante.

S'agissant du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord, de combien pourrait augmenter le revenu par tête si on arrive à intégrer tous les jeunes et toutes les femmes sur le marché du travail pour atteindre au moins la moyenne mondiale ? On augmenterait le nombre d'emplois de 58 millions et le PIB par tête de 20% ce qui est énorme car la région est relativement riche.

Finalement, pour l'Afrique sub-saharienne, on constate l'absence de travail décent tout simplement : 70% des travailleurs africains vivent avec moins de 2\$ par jour. En chiffres absolus, on a à peu près 200 millions de travailleurs pauvres dans la région pour 1 milliard de personnes globalement. Ces personnes travaillent mais cela ne suffit pas pour leur offrir un niveau de vie décent.

2. Défis pour le BIT

Tout d'abord, il s'agit de fermer l'écart d'emplois : avec 62 millions de postes d'emploi perdus par rapport à avant la crise, il y a une réelle nécessité de trouver des politiques, des régularisations pour y arriver. Une réponse réside dans l'adoption de politiques macroéconomiques pro-emploi : il s'agit de regarder les politiques fiscales, monétaires, de taxation dans le sens d'une amélioration de l'emploi dans l'économie actuelle. Cette amélioration du marché de l'emploi doivent profiter à tous et non seulement à ceux qui détiennent du capital. Le BIT s'est ainsi engagé depuis 5 ans avec d'autres partenaires dans le G20 afin de mettre en œuvre ce type de politiques et les coordonner entre les pays.

Un autre défis consiste en l'amélioration des perspectives pour les jeunes : la conférence internationale du travail de 2013 s'est focalisée sur le travail des jeunes et la mise en place d'un programme spécifique sur ce sujet. En effet, il s'agit d'une priorité pour le BIT. Cette action passe nécessairement par l'amélioration des transitions école-travail : à ce titre, le BIT prodigue des conseils en matière de politiques d'éducation.

Le troisième défi réside dans une meilleure intégration des femmes sur le marché du travail en termes de participation, d'emploi, de réduction d'écarts en termes de salaire. Cela passe notamment par la mise en place d'infrastructures sociales (crèches), d'incitations mais également par l'éducation. Le BIT ne veut plus aujourd'hui être seulement une organisation qui revendique mais souhaite démontrer que les politiques qu'il recommande après analyse de celles existantes sont des politiques qui fonctionnent.

La promotion du travail décent reste un véritable défi du BIT : il s'agit de promouvoir l'emploi non seulement en termes de quantité mais également en termes de qualité. A ce titre, il y a lieu de renforcer la régulation du marché du travail par le biais de conventions, de normes, de recommandations émanant de l'OIT mais cela passe aussi par une surveillance de leur application. Ce volet va devenir de plus en plus important dans l'avenir.

L'action du BIT doit aussi être centrée sur la diminution de la pauvreté au travail et le travail informel : tous deux sont inacceptables. La pauvreté au travail n'équivaut pas à un travail décent : en effet, il ne faut pas seulement un salaire décent mais une certaine garantie que le poste de travail occupé permet de survivre physiquement (respect des normes de sécurité, inspections régulières). L'OIT a réussi à engager un certain nombre d'organisations internationales telles que la Banque mondiale pour assurer une garantie minimale de protection sociale (*social floor*) dans la

plupart des pays avec lesquels elle est en relation. Il convient ensuite de réaliser une analyse des politiques qui fonctionnent.

Enfin, le dernier défi du BIT correspond à la réduction des inégalités sociales : cela concerne notamment le partage capital/travail qui a atteint des niveaux d'inégalité difficilement compatibles avec un travail décent et une meilleure performance du marché du travail, aussi bien en termes de quantité que de qualité d'emploi. Une solution consiste en une redistribution juste, une amélioration de ce partage capital/travail. Il est important de souligner ici que ce volet de réduction des inégalités sociales n'est pas une fin en soi mais contribue aussi à améliorer la performance de l'économie dans sa globalité. En effet, il s'agit d'un des facteurs qui ont contribué à la crise et à la rupture du modèle économique précédant. Ce constat est partagé avec le FMI qui contribue à l'action de l'OIT sur ce point, laquelle passe principalement par le renforcement du partenariat social.



Intervention de Rafael PEELS

Département de la recherche

Dispositions sociales dans les accords de libre échange : développements normatifs et implications pratiques

Les accords de libre-échange, passés dans le cadre d'une politique économique favorisant le commerce international, ont pour but de supprimer les restrictions douanières afin de laisser place à la libre circulation des biens et de services entre les pays, et ce sans intervention des gouvernements. Ces accords de libre-échange peuvent prendre plusieurs formes. Il peut s'agir d'accords bilatéraux (réglementation qui s'applique à deux pays), d'accords multilatéraux (négociés alors auprès de l'Organisation Mondiale du Commerce notamment) ou peuvent encore émerger des zones de libre-échange (telles que l'Union Européenne ou le Mercosur).

En 1995, seuls 4 accords contenaient une disposition sociale. En 2013, on en comptait 58. En effet, sur les 185 membres de l'OIT ayant notifié un accord commercial auprès de l'OMC, 60% d'entre eux disposent désormais d'un accord incluant une clause sociale.

Une distinction peut être faite entre les accords commerciaux de l'UE qui font référence aux conventions ratifiées de l'OIT et les accords commerciaux conclus entre les USA et le Canada qui se réfèrent quant à eux à la déclaration de 1998. Ces accords partagent certes un minimum standard : l'obligation de ne pas affaiblir leurs normes dans le domaine du travail pour attirer des entreprises. Mais des différences sont à constater sur le plan normatif. Ainsi, l'approche de l'UE ne fait pas référence à la déclaration de 1998 mais aux conventions individuelles et au mécanisme de ratification.

En termes de mise en œuvre différents mécanismes d'implémentation sont présents dans les différentes approches.

- On y trouve le mécanisme de coopération technique qui consiste à fixer un budget pour renforcer l'activité des partenaires sociaux, du ministère du travail et pour améliorer l'inspection du travail par exemple.
- On y trouve aussi le mécanisme de rapportage qui consiste dans le suivi par la société civile (mécanisme que l'on retrouve essentiellement dans l'approche de l'UE).
- Y figurent également des mécanismes de résolution des conflits qui passent par un dialogue intergouvernemental, l'établissement d'un comité d'experts, l'établissement d'un panel d'arbitrage et des possibilités de sanctions économiques.
- Des incitations sont présentes uniquement dans l'approche de l'UE (incitation à une ouverture commerciale additionnelle notamment) alors que la démarche USA/Canada a opté pour une conditionnalité de pré-ratification qui consiste pour les pays à améliorer leurs conditions de travail avant la ratification par le Congrès.

En comparaison avec certaines appréciations des acteurs non-étatiques, les impacts de ces mécanismes de résolution des conflits sont mixtes. L'accord peut engendrer un changement légal,

institutionnel ou même un changement dans les conditions de travail au niveau d'un secteur. Mais en réalité, moins d'1/4 de ces mécanismes ont été effectués et aucune sanction économique n'a été appliquée à ce jour dans les accords. Pour autant, la menace d'une potentielle sanction peut être parfois plus efficace que la sanction elle-même.

Les impacts du mécanisme de pré-ratification sont variés. Il a provoqué des effets majeurs au Bahreïn notamment (où une amélioration de la liberté syndicale, du droit de grève, et droits des travailleurs migrants avait été exigée avant la ratification), mais aussi au Maroc ou en Oman. Au Pérou, au Panama ou en Colombie, il a pris la forme d'un « labor action plan » exigeant la définition de certains éléments légaux et institutionnels avant la ratification par le Congrès.

Les clauses sociales ont également amené une augmentation des activités de coopération en matière de droit du travail. Ainsi vu le jour le projet CAFTA-DR, projet de vérification externe impliquant l'OIT, rapporté deux fois par an au Congrès des USA et qui renforce les capacités ministérielles et judiciaires du travail. De même, dans les accords Sud-Sud, tel que celui passé entre la Nouvelle-Zélande et la Thaïlande, on constate un renforcement des capacités en matière de sécurité/santé au travail avec l'émergence d'une inspection du travail et de la médiation des conflits du travail.

Pour autant, l'inclusion d'une disposition relative au travail n'est pas une garantie d'impact : il est nécessaire d'examiner l'efficacité de différents mécanismes de mise en œuvre et des approches innovatrices. Les plans de développement constituent une option de mise en œuvre intégrale. Et la participation de la société civile est déterminante de l'efficacité des dispositions.

L'OIT est particulièrement impliquée dans les mécanismes de coopération et dans le monitoring. Une référence est faite dans les mécanismes de conflit au mécanisme de supervision de l'OIT, lui donnant l'opportunité d'être plus impliquée encore dans ce mécanisme de négociation pour inclure des clauses sociales.

Intervention de Fouad BITAR

Service de l'application des normes

Les normes internationales du travail et le système de contrôle de l'OIT

L'OIT, fondée en 1919, est une institution spécialisée des Nations Unies, dont le but est d'atteindre la paix universelle et durable, par le biais de la promotion de la justice sociale. Elle constitue la plus vieille institution après la disparition de la Société des Nations. Elle est fondée sur des principes universels valables de tout temps. Pour elle, il faut assurer des conditions humaines et un travail décent puisque derrière chaque homme qui travaille, il y a une famille. Le travail décent est assuré par le biais de la protection sociale, du dialogue social, des droits fondamentaux... Pour ce faire, la liberté d'expression doit être garantie : les ouvriers doivent pouvoir s'exprimer et adhérer à des organisations (syndicales et patronales).

L'OIT se caractérise par son organisation tripartite, composée de représentants des Gouvernements des 185 Etats membres qui la composent, de représentants de travailleurs ainsi que de représentants des employeurs. Ceci permet aux représentants des travailleurs et des employeurs de participer, sur un pied d'égalité avec ceux des gouvernements, à toutes les discussions et décisions.

Deux types de normes internationales du travail (NIT) cohabitent :

- Les conventions de l'OIT : Il s'agit de traités internationaux qui, une fois ratifiés, créent des obligations juridiques (hard law). Même en l'absence de ratification, celles-ci peuvent produire une influence sur les législations nationales dans la mesure où elles fixent des objectifs à atteindre. A l'heure actuelle, elles sont au nombre de 189.

Les conventions dites « fondamentales » sont applicables même en l'absence de ratification et comprennent des règles de droits de l'Homme auxquelles il est impossible de déroger. Elles sont au nombre de 8 :

- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930
 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.
- Les recommandations de l'OIT : Elles ne sont pas soumises à ratification et n'ont pas de force obligatoire (soft law) mais fournissent des principes directeurs d'ordre général ou technique à appliquer à l'échelle nationale. Elles sont aujourd'hui au nombre de 202.

Une fois qu'une convention est adoptée par la Conférence Internationale du Travail (organe législatif de l'OIT), l'Etat est tenu de soumettre le texte de la convention aux autorités législatives compétentes même s'il ne souhaite pas la ratifier, et ce dans un délai de 12 mois (pouvant aller jusqu'à 18 mois). La ratification correspond à la transposition des dispositions de la convention dans le droit interne. Une fois cette législation entrée en vigueur, l'Etat doit fournir le 1er rapport

dans un délai de 12 mois : il correspond à un formulaire envoyé par l'OIT sur les dispositions de la convention.

Entrent ensuite en scène les mécanismes de contrôles. Il en existe deux types :

- Les mécanismes de contrôle régulier :

Il s'agit d'une part de la Commission d'experts. Elle prend la forme d'un organe unique et indépendant, objectif et impartial, qui entre en dialogue avec les gouvernements. Elle siège à huis clos à Genève sur une demande directe ou suite à une observation restée vaine. La contrainte est réalisée par le biais d'une publication du rapport de la commission d'expert chaque année.

D'autre part, on compte la Commission d'application de la Conférence. Il s'agit d'une commission tripartite politique (non indépendante). Chaque année, les partenaires sociaux choisissent les 25 cas les plus inquiétants du rapport de la commission d'experts pour demander aux gouvernements visés des explications lors de la CIT. L'objectif est d'arriver à un consensus pour aller de l'avant.

- Les procédures spéciales de contrôle :

Elles consistent dans les plaintes et les réclamations.

Exemple : Réclamation d'une organisation syndicale (FO) en 2005 en France contre le Contrat Première Embauche à l'instigation de Monsieur De Villepin. Ce CPE était contraire à l'article 4 de la Convention n°158 sur le licenciement.



Intervention de Virgile PERRET

EMN et participation des entreprises

La Déclaration sur les EMN et la responsabilité sociale des entreprises

La Responsabilité sociale des entreprises a pour objectif de promouvoir une culture de respect du droit du travail et des relations professionnelles. Elle vise à diffuser les meilleures pratiques qui permettent d'obtenir le respect des normes et à favoriser le progrès en matière de développement social. Elle permet ainsi de tisser davantage de liens entre les acheteurs et leurs fournisseurs et de définir les règles du jeu équitable entre les entreprises multinationales (EMN) et les petites et moyennes entreprises (PME).

Mais la RSE n'est pas une solution optimale non plus. La prolifération des initiatives et des instruments peut conduire à des messages contradictoires. En outre, il est difficile d'obtenir la preuve de résultats tangibles. Les institutions publiques demeurent essentielles pour la protection des travailleurs, y compris ceux qui ne sont pas touchés par la RSE.

La Déclaration sur les entreprises multinationales comprend pour l'essentiel la totalité de l'agenda du travail décent. Elle est l'unique instrument international sur la dimension main d'œuvre de la responsabilité sociale des entreprises (RSE).

Dans les années 1960 et 70, on a pu constater un essor des EMN. Suite à cela, une initiative de construction d'un code de conduite sur les EMN avait été entreprise par les Nations Unies, mais il a fallu attendre 1977 pour que la Déclaration soit finalement adoptée par l'OIT.

Elle a pour objectif général d'encourager les EMN à contribuer progressivement au progrès économique et social, et résoudre les difficultés qu'elles peuvent soulever. Cela passe notamment par la clarification des rôles entre gouvernements et entreprises (les entreprises sont encouragées à adopter des normes complémentaires de soft law aux lois nationales), par la promotion de la cohérence de leurs politiques (le but étant de créer une culture d'entreprise tout en respectant la primauté du droit) mais aussi par le dialogue entre gouvernements et organisation d'employeurs et de travailleurs et les EMN. Il est nécessaire de promouvoir un environnement favorable aux pratiques entrepreneuriales responsables.

La Déclaration sur les EMN contient des recommandations dans 5 domaines :

- Politique générale
- Emploi
- Formation
- Conditions de travail et de vie
- Relations professionnelles

Cette déclaration s'adresse aux entreprises ET aux gouvernements, les deux ayant l'obligation de promouvoir les entreprises durables.

Des projets sont en cours actuellement en Sierra Leone, au Liberia ou encore en Côte d'Ivoire, portant sur l'emploi des jeunes. De même en Tunisie, une stratégie de partenariats public-privé qui pourrait en même temps construire des infrastructures et créer plus d'emploi pour les jeunes est en train de se mettre en place.

Ainsi, la RSE a un rôle important à jouer dans la promotion du travail décent au niveau des entreprises. C'est pourquoi, les messages envoyés aux entreprises doivent être cohérents et conformes aux dispositions de la Déclaration sur les EMN. Le dialogue social est pour cela une composante essentielle. Pour autant, le rôle du gouvernement demeure fondamental : la RSE complète certes, mais ne remplacera jamais le droit et l'administration du travail.



Intervention d'Angelika MULLER

Juriste en droit du travail comparé au sein du Département du dialogue social et tripartisme de l'OIT.

Mme Angelika MULLER nous présente les réformes en droit du travail et le dialogue social. Elle commence par nous dire que la gouvernance et le tripartisme couvrent tout ce qui concerne le ministère. Cela comprend :

- > les réformes en droit du travail dans les différents pays.
- > le dialogue social.
- > la résolution des conflits de travail.

Elle nous confirme qu'il est plus compliqué de travailler avec 3 partenaires, mais, selon elle, c'est la seule solution valable pour que les réformes soient adoptées et appliquées.

Lors d'un conflit, en France, il est habituel d'essayer d'abord de régler le différend dans l'entreprise, puis aux prud'hommes/tribunal. Les pays anglo-saxons, quant à eux, évitent cela et préfèrent essayer de résoudre les conflits par la conciliation, notamment par l'ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service), ainsi tous les litiges doivent passer d'abord par cette agence. L'ACAS demande aux parties si elles souhaitent ou non concilier, la plupart du temps en leur téléphonant. Cette méthode de conciliation est un véritable succès en Angleterre, puisqu'elle compte 80 voire 90% de réussite. A l'inverse, la France a un taux de conciliation très bas.

Cependant, Angelika MULLER s'est interrogée sur les méthodes d'embauche de ces « conciliateurs » au sein de l'ACAS. Or il se trouve que le service embauche essentiellement, voire exclusivement des personnes qui n'ont souvent pas de hauts diplômes et même préfèrent ne pas avoir recours à des juristes. Pourquoi une telle réaction ? L'idée est simple, cela évite les « conciliateurs » de réagir en fonction des textes de loi. Mme Angelika MULLER nous avoue être choquée par une telle pratique, mais estime néanmoins que cela peut se justifier. La véritable question est de savoir si l'on peut mettre dans les lois que les juristes sont interdits lors de ces phases pré contentieuses de conciliation ? En Afrique, c'est déjà le cas puisque les juristes sont interdits dans la phase conciliatoire.

1. Les activités du BIT en droit du travail

Le BIT (Bureau international du travail) est, avant tout, un conseil technique pour les réformes en droit du travail : il effectue des commentaires sur les projets de loi du point de vue des conventions de l'OIT et du droit comparé (les réformes mettent 3 à 5 ans pour être adoptées), il conduit l'accompagnement du processus de la réforme

Le BIT a également un rôle de recherche en droit du travail comparé : les pays demandent fréquemment ce qui se fait dans les autres pays. Avec la crise, on assiste, selon Angelika MULLER à un changement inquiétant, jusqu'à présent les pays en voie de dvlp regardait l'Europe comme modèle en matière de normes sociales, alors que désormais c'est moins le cas. L'OIT travaille désormais avec les pays européens en crise, notamment la Grèce et l'Espagne, pour redresser le droit du travail.

Pour elle, il est simpliste d'accuser le droit du travail comme cause unique et ultime du chômage. Elle se dit de voir combien les Etats blâment rapidement le droit du travail, comme si modifier sa législation en la matière allait inverser drastiquement la courbe du chômage. L'OIT est constamment obligée de défendre le modèle social européen et les conventions de l'OIT.

Enfin, le troisième rôle de l'OIT est la formation professionnelle.

2. Les réformes en droit du travail au carrefour des standards et indicateurs internationaux

Angelika MULLER nous parle d'abord :

- Des standards de l'OIT et droit du travail comparé qui sont la Convention n°158 et la Recommandation n°166 sur les licenciements, et l'EPLex Database (50 variables, 100 pays).
- Les « International indexes and ranking » : OECD Index of Employment Protection Strictness, World Bank's Doing Business Report (Employment Workers Indicator).

Au niveau international, la Banque mondiale prépare tout le temps des programmes pour le droit du travail, l'OCDE également car c'est une organisation riche, et le FMI, car il prête de l'argent mais bien évidemment sous conditions. Ces organisations économiques conditionnent souvent leur aide à la réforme du droit du travail, ils critiquent beaucoup la législation du travail alors qu'en fait le droit du travail n'est souvent pas la cause des maux du pays. Elles commencent à comprendre que le fait de ne pas avoir de législation, et par conséquent de contraintes, en droit du travail n'est pas une liberté mais au contraire mauvais pour le développement d'un pays.

Angelika MULLER nous demande alors qui donne des conseils de droit du travail en Europe ? Il s'agit de l'Union européenne. Elle nous explique que l'Union européenne est une alliée pour le BIT, cependant, l'OIT fait montre d'une grande déception ces dernières années à l'encontre de l'Union européenne face à la promotion de réformes strictes de droit du travail de sa part.

3. Les thèmes principaux des réformes en droit du travail

Deux thèmes principaux sont à distinguer selon Angelika MULLER :

- La flexibilité et la sécurité de l'emploi : il existe souvent un déséquilibre entre la flexibilité accordée aux employeurs et la sécurité dont les salariés ont besoin, donc on refuse de plus en plus le concept de flexisécurité. Cela concerne la période d'essai, les CDD, le licenciement (préavis et indemnités), la relation de travail et le travail intérimaire.
- La négociation collective : ici la centralisation s'oppose à la décentralisation, de plus, il s'agit également de la question de la représentativité des partenaires sociaux.

Angelika MULLER nous apporte quelques précisions concernant la période d'essai :

Elle nous présente une carte mondiale des durées des périodes d'essai. On constate que la majorité des Etats ont une période d'essai dont la durée légale est de 9 mois ou moins. Les pays d'Amérique du Nord, centrale, du Canada et d'Alaska n'ont aucune législation en matière de période d'essai. Concernant l'Angleterre, il y a eu une volonté de porter la période dite de qualification à 2 ans, il s'agit d'une période où on ne peut dénoncer le licenciement. Elle est finalement passée à 2 ans, mais la Cour de justice a estimé que c'était déraisonnable.

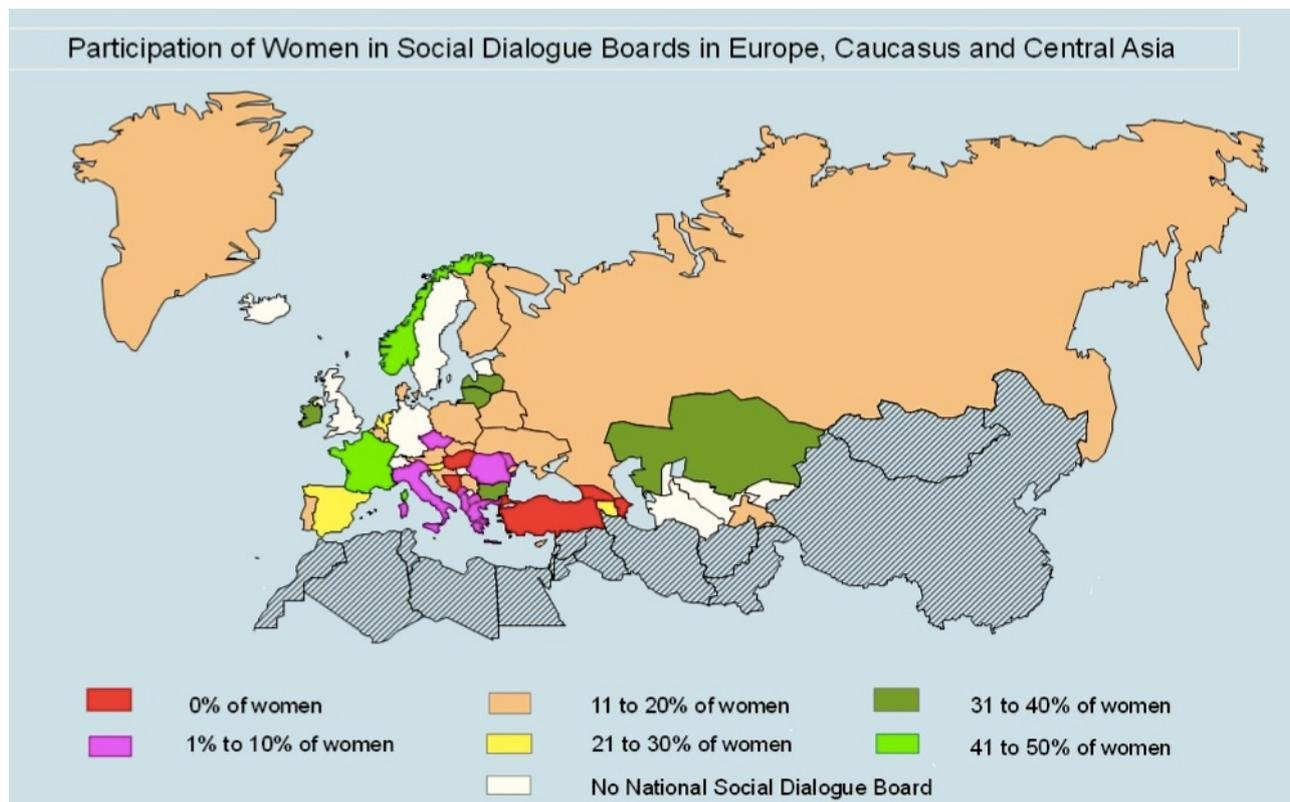
Les études comparatives permettent de savoir ce qui se passe ailleurs, dans les autres pays, les gouvernements restent cependant libres de choisir la durée de leurs périodes d'essai.

Les indicateurs de l'OCDE sur la rigueur de la protection de l'emploi nous montrent que les Etats-Unis et Canada sont les moins strictes concernant le licenciement, à l'inverse c'est la France, le Luxembourg et la Turquie qui le sont le plus (avec des nuances pour la Turquie). Angelika MULLER parle de traditions étatiques et notamment françaises, on ne peut pas opérer des changements comme ça, il faut prendre en compte les traditions des Etats. En France, il est très difficile de réformer selon elle, car les français ont l'habitude d'aller dans la rue au moindre mécontentement.

4. L'égalité entre les femmes et les hommes

Il s'agit du cheval de bataille d'Angelika MULLER, ce thème a notamment fait l'objet d'une autre de ses présentations. La question de l'égalité entre hommes et femmes concerne le dialogue social et le droit du travail.

Concernant le dialogue social, il s'agit de la participation sur un pied d'égalité, et des thèmes pour la négociation collective. Concernant le droit du travail, ce sont les travailleurs avec des responsabilités familiales et le harcèlement oral et sexuel qui sont concernés.



Elle interpelle notamment les femmes dans la salle à participer et poser des questions, car selon elle, il nous faut prendre la place qui nous revient dès maintenant, car on ne nous attendra pas. Sur ces paroles, elle conclut son propos en invoquant les 3 points essentiels de sa présentation :

- Le droit du travail est le garant des procédures équitables.
- Il y a un fort risque de Law shopping, il faut donc prôner l'harmonisation au lieu de la dérégulation du droit du travail constaté actuellement.
- Enfin, il faut que les juristes soient des juristes du travail sans frontières, à savoir qu'ils promeuvent le dialogue social tripartite pour plus de travail décent et une Justice sociale.



Intervention de Clara VAN PANHUYS

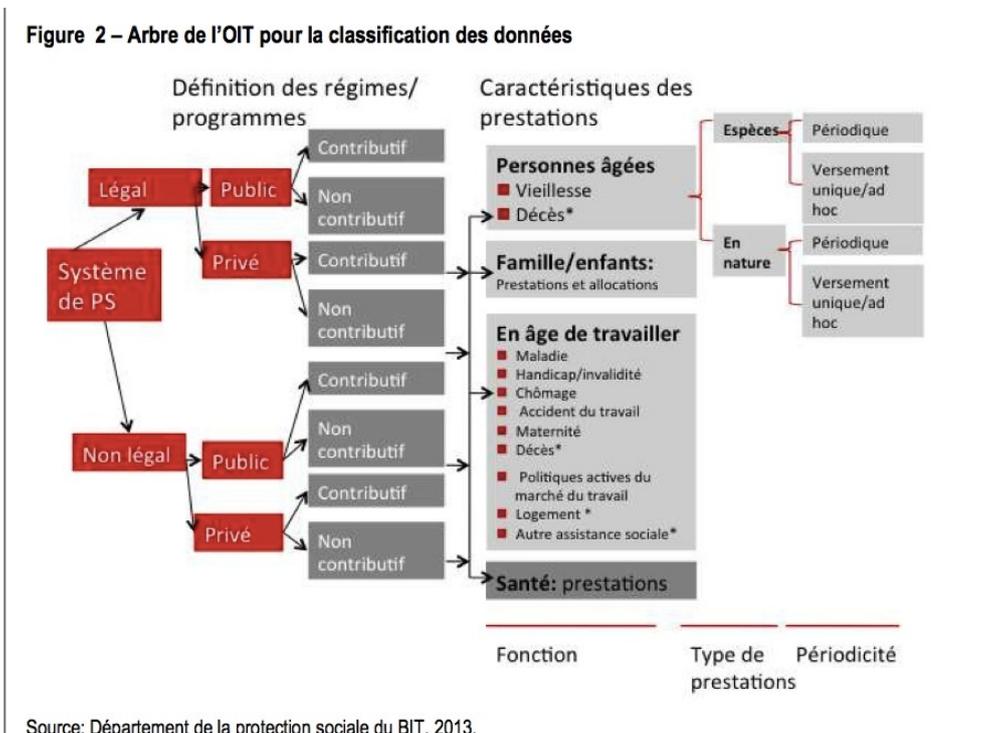
Responsable de la mise en place des socles de protection sociale et des systèmes complets de sécurité sociale au sein de l'OIT.

L'OIT et les socles nationaux de protection sociale

Le besoin en protection sociale au niveau mondial apparaît à travers un constat simple : celui d'un déficit de couverture. En effet, 74% de la population mondiale n'a pas accès à une couverture adéquate de sécurité sociale selon le département *Protection sociale* de l'OIT. Plus précisément, 30% de la population n'a pas accès aux soins de santé essentiels, 50% des enfants vivent dans la pauvreté tandis que beaucoup n'ont pas accès ni à la santé ni à l'éducation. Enfin, 50% des personnes âgées ne touchent aucune retraite et seulement 15% de la population a accès à des indemnités de chômage.

L'intervention de l'OIT dans le domaine de la sécurité sociale date de 1952 avec l'adoption de la convention n°102 instaurant une norme minimum en la matière. A l'heure actuelle, cette convention a été ratifiée par cinquante pays.

Le contexte actuel se caractérise par un vieillissement démographique, l'exode rural, l'inégalité en augmentation, la pauvreté qui persiste, les migrations internationales, la crise financière avec une augmentation du nombre de pays qui réduisent leurs dépenses publiques. Une réaction est donc nécessaire mais pour ce faire, il convient de revenir sur l'historique de l'action de l'OIT en matière de sécurité sociale.



1. Un peu d'histoire...

Les assurances sociales sont nées à la fin du 19^{ème} siècle en Allemagne grâce à Bismarck puis sont repensées en 1942 avec le rapport Beveridge. Dès 1944 et la déclaration de Philadelphie, on voit apparaître le principe selon lequel l'assurance sociale doit profiter à tous et non pas seulement à ceux qui contribuent. C'est également en 1944 que sont adoptées deux recommandations importantes : la recommandation n°67 sur la garantie des moyens d'existence et la recommandation n°69 sur les soins médicaux. Celles-ci ont ouvert la voie pour l'adoption de la convention n°102 qui représente le premier jalon de la sécurité sociale.

La période 1950-1970 est marquée par les efforts de l'OIT pour l'extension de la sécurité sociale tandis que les années 1980-1990 correspondent à une période de crise dans les pays industrialisés et une crise de la dette dans les pays en voie de développement. En 2000, un consensus apparaît au sein de l'OIT : une campagne pour l'extension de la sécurité sociale est menée et on note un rôle actif des politiques sociales. A l'origine, seule la sécurité sociale contributive était envisagée, ce qui excluait de nombreuses personnes. Ce n'est que vers les années 2000 que cette pensée évolue vers une extension aux personnes pauvres, vulnérables, qui ne peuvent pas contribuer. Enfin, suite à la crise de 2008, les Nations Unies réagissent et initient des actions en faveur des socles de protection sociale, lesquels seront le sujet de recommandations en 2011-2012.

En effet, à côté de l'OIT, les autres acteurs de la communauté internationale réagissent : une réunion plénière de l'assemblée générale des Nations Unies sur les objectifs du millénaire pour le développement est organisée en 2010 et reconnaît l'apport d'une protection sociale minimale pour le développement. Parallèlement, les sommets du G20 en 2011 et 2012 reconnaissent aussi l'importance de la protection sociale et des socles de protection sociale.

La notion de « socles de protection sociale » est évoquée pour la première fois en 2009 : ils sont alors conçus comme un ensemble intégré de mesures conçues pour garantir à tous, et en particulier aux groupes vulnérables :

- Une sécurité du revenu de base sous la forme de divers transferts sociaux (en espèces ou en nature).
- Un accès financièrement abordable aux services sociaux essentiels en matière de santé, d'eau potable et d'assainissement, d'éducation, de sécurité alimentaire, de logement et d'autres domaines définis en fonction des priorités nationales.

L'idée de base est que tout le monde devrait avoir une sécurité de revenu de base tout au long du cycle de vie : les enfants devraient avoir la possibilité d'avoir assez de nourriture, de pouvoir aller à l'école, pouvoir se soigner puis toutes les personnes n'ayant pas d'emploi (chômage, maternité, invalidité) puis toutes les personnes âgées qui n'ont plus de travail devraient avoir cette sécurité de revenu de base. On a ainsi une approche « lifecycle » avec une approche multidimensionnelle de la pauvreté. Pour casser ce cycle de la pauvreté, il ne faut pas faire de petits ciblage.

Le droit à la sécurité sociale apparaît déjà dans la déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 puis dans le pacte des Nations Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966 : il s'agit d'un droit de la personne qui permet l'amélioration de différents autres droits (à la santé, à l'éducation). Il constitue une approche concrète de la réalisation pratique des droits de l'homme.

2. La recommandation n°102

Comment a été élaborée puis adoptée la recommandation n°102 ? Lors de la conférence internationale du travail de 2011, on note un consensus très fort sur les éléments de la possible

recommandation, à tel point que le délai laissé pour sa préparation est d'un an au lieu de deux habituellement. Lors de son adoption à la conférence internationale du travail de 2012, elle recueille la quasi-unanimité des 142 pays avec 453 en faveur du projet et une seule abstention.

Cette recommandation sur les socles de protection sociale poursuit deux objectifs :

- Mettre en place, compléter ou maintenir ces socles le plus vite possible donc étendre la sécurité sociale aux plus de personnes possibles afin qu'à toutes il soit garanti un minimum de revenu de base et un accès aux soins de santé (extension de la dimension horizontale du système de sécurité sociale).
- Étendre la sécurité sociale verticalement, vers des niveaux de protection plus élevés.

Il peut s'agir d'un système d'assurance ou d'assistance, d'un système universel de retraite, d'un système contributif ou financé par l'impôt : la recommandation ne dit pas comment les pays doivent le faire mais fixe uniquement de l'objectif à atteindre. Celui-ci est donc à adapter selon le contexte du pays, les priorités, les ressources disponibles, le niveau de développement ou les systèmes déjà en place. L'idée est celle d'une mise en place progressive : de tels objectifs peuvent ne pas être atteints immédiatement par certains pays mais il faut les convaincre que cela est économiquement abordable (entre 0 et 4% du PIB pour un système complet, 0,5% du PIB juste pour une pension universelle), qu'investir dans la protection sociale, c'est investir dans le capital humain du pays.

On note enfin une évolution de la définition du socle de protection sociale : il doit se composer d'au moins quatre garanties élémentaires de sécurité sociale que sont l'accès aux soins de santé essentiels, la sécurité élémentaire de revenu pendant l'enfance, l'âge adulte et la vieillesse pour tous les résidents et les enfants, tels que définis par la législation, sous réserve des obligations internationales des États. Il faut souligner ici ces garanties ne sont pas assurées pour les migrants, preuve que la recommandation reste un texte très consensuel.