

Membre de l'université Paris Lumières

Sylvie Dumanoir

L'effectivité des normes de l'Organisation internationale du travail

Étude de cas sur le travail des enfants

Thèse présentée et soutenue publiquement le **08/12/2021**
en vue de l'obtention du doctorat de **Droit public** de l'Université Paris Nanterre
sous la direction de M. Jean-Marc Thouvenin (Université Paris Nanterre)

Jury :

| | | |
|----------------------|--------------------------|---|
| Rapporteure : | Mme Isabelle Daugareilh | Directrice de recherche CNRS – Université de Bordeaux |
| Rapporteure : | Mme Emmanuelle Mazuyer | Directrice de recherche CNRS – Université de Lyon 2 |
| Membre du jury : | Mme Marina Eudes | Maîtresse de conférences – HDR – Université Paris Nanterre |
| Membre du jury : | M. Jean-Claude Javillier | Professeur émérite – Université Paris II |
| Directeur de thèse : | M. Jean-Marc Thouvenin | Professeur – Université Paris Nanterre |

Remerciements

Je dois tout d'abord remercier mon directeur de thèse, le Professeur Jean-Marc Thouvenin qui m'a donné ma chance, sans me connaître, alors que j'avais quitté le monde universitaire depuis sept ans déjà.

Je remercie également l'équipe de l'École doctorale et notamment Marie-Gabrielle Thiant qui m'a accompagnée avec beaucoup de sympathie depuis mon arrivée à Nanterre.

Mes remerciements vont ensuite aux enseignant·e·s-chercheur·e·s rencontré·e·s lors des quelques projets, colloques et séminaires auxquels j'ai eu la chance de participer durant les quatre années passées à l'Université. Nos discussions, même brèves, m'ont beaucoup apporté, voire encouragé. Je pense ici notamment aux Professeur·e·s David Annoussamy, Jean-François Akandji-Kombé, Marie-Ange Moreau, Alain Pellet, Alain Supiot, mais aussi à Audrey Lamine et Camille Percher.

Je remercie bien évidemment Madame Daugareilh, Madame Eudes, Monsieur Javillier et Madame Mazuyer de me faire l'honneur d'accepter de siéger dans mon jury.

Très sincèrement, un grand merci à mes courageuses relectrices du CEDIN : Juliette Bouloy, Julie Gavriloff, Erika Hennequet, Elsa Marie.

Enfin, et avec amour, je remercie la famille nanterroise pour tout et par ordre d'apparition : Elham Abbasi, Nabil Hajjami, Camille Papinot, Elsa Bourdier.

Résumé

L'Organisation internationale du travail a adopté une Convention visant à élever l'âge minimum d'admission à l'emploi dès 1919, année de sa création. Le travail des enfants a connu une forte augmentation, notamment dans les années 1990. Depuis, l'OIT a adopté d'autres conventions dont une sur les pires formes de travail des enfants. Elle a également érigé en principe fondamental l'abolition effective du travail des enfants. Alors que le phénomène connaît en 2021 une nouvelle augmentation, qu'en est-il de l'effectivité des normes de cette Organisation ? Une action normative aux multiples facettes allant de l'adoption de conventions à l'assistance technique aux États en passant par les instruments d'autorégulation des entreprises peut-elle permettre une inversion de la tendance ?

Mots-clés : travail des enfants, Organisation internationale du travail, effectivité, responsabilité sociale des entreprises, action normative, droit international social

Abstract

The International Labour Organisation adopted a Convention to raise the minimum age for employment as early as 1919, when it was established. Child labour has risen sharply, particularly in the 1990s. Since then, the ILO has adopted other conventions, including one on the worst forms of child labour. It has also established the effective abolition of child labour as a fundamental principle. With the phenomenon on the rise again in 2021, what is the situation regarding the effectiveness of the ILO's standards? Can a multi-faceted normative action ranging from the adoption of conventions to technical assistance to States and self-regulatory instruments for enterprises enable a reversal of the trend?

Keywords: child labour, International Labour Organization, effectiveness, corporate social responsibility, normative action, international social law

Droits d'auteur réservés. Toute reproduction sans accord exprès de l'auteur à des fins autres que strictement personnelles est prohibée.

**L'effectivité des normes de l'Organisation internationale du travail :
Étude de cas sur le travail des enfants**

Sommaire

PREMIÈRE PARTIE : UNE CONSOLIDATION NORMATIVE ACHEVÉE

TITRE I : Le processus conventionnel

Chapitre 1 : Des normes de référence en matière de droit international du travail

Chapitre 2 : Un modèle de mécanisme international de suivi

TITRE II : Le processus non conventionnel

Chapitre 3 : L'abolition du travail des enfants et le droit international général

Chapitre 4 : L'abolition du travail des enfants et les entreprises multinationales

SECONDE PARTIE : UNE APPLICATION DÉFAILLANTE

TITRE III : L'inefficacité des moyens de contrôle

Chapitre 5 : Le renforcement potentiel du contrôle juridictionnel

Chapitre 6 : L'inadéquation de l'inspection

TITRE IV : Les conditions d'une meilleure effectivité

Chapitre 7 : L'adoption d'une approche intégrée

Chapitre 8 : L'avènement d'un développement de caractère durable

Sigles et abréviations

ACI - Accords-cadres internationaux

ACP (Pays ACP) - Pays d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique

BIT - Bureau international du travail

CIT - Conférence internationale du travail

CEACR - Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations

CANCIT - Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du travail

CDI - Commission du droit international

CA - Conseil d'administration de l'Organisation internationale du travail

CIDE - Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant

CJUE - Cour de justice de l'Union Européenne

CEDH - Cour européenne des droits de l'homme

CESCR - *Committee on Economic, Social and Cultural Rights*

CIJ - Cour internationale de Justice

CPJI – Cour permanente de Justice internationale

DTEMN - Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale

DUDH - Déclaration universelle des droits de l'homme

ISO - *International Organization for Standardization*

OCDE - Organisation de coopération et de développement économiques

OMC - Organisation mondiale du commerce

ONU - Organisation des Nations Unies

OIT - Organisation internationale du travail

ONG - Organisation non gouvernementale

PIDCP - Pacte international relatif aux droits civils et politiques

PIDESC - Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels

PCN - Points de contact nationaux

IPEC – International Programme on the Elimination of Child Labour

RSE - Responsabilité sociale des entreprises

UE - Union européenne

UNESCO - *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization*

UNICEF - *United Nations of International Children's Emergency Fund*

Introduction générale

L'Organisation internationale du travail (OIT) érige en principe fondamental l'abolition effective du travail des enfants¹. En 2020, cent-soixante millions (160 m) d'enfants sont encore astreints au travail et ce chiffre pourrait augmenter en 2022². Afin d'appréhender cette étude sur l'effectivité des normes de l'OIT appliquée au travail des enfants, il conviendra de commencer par cerner ledit phénomène (1). Un détour par certaines caractéristiques propres à l'OIT et ses normes sera ensuite nécessaire (2). Enfin, approfondir ce que l'OIT dénomme son « action normative » permettra d'aborder la question de l'effectivité de ses normes (3).

1) Objet de l'étude : le travail des enfants

Après avoir défini l'objet de l'étude, nous tenterons de mesurer l'ampleur du phénomène, puis d'aborder brièvement quelques-unes de ses causes.

a) *Quelques éléments de définition*

Les droits de l'enfant, au cœur de la réflexion qui suit, nécessitent d'être d'emblée définis :

« Au sens littéral, les droits de l'enfant sont l'ensemble des droits dont le mineur est titulaire : au sens strict ce sont les droits spécifiques reconnus à l'enfant. On peut considérer que les droits de l'enfant sont une catégorie particulière de droits de l'homme. Sujet de droit à part entière, l'enfant est en effet titulaire des mêmes droits et libertés fondamentaux que les adultes. Il est, en revanche, titulaire de droits dont ne bénéficient pas les adultes du fait de ses besoins propres : être en devenir, dont le rattachement à sa famille est essentiel à son développement, l'enfant du fait de sa fragilité et de son manque de maturité s'est vu reconnaître des droits fondamentaux

¹ Point 2-c de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 86ème session, à Genève, le 18 juin 1998 (annexe révisée le 15 juin 2010).

² Organisation internationale du travail, UNICEF, *Travail des enfants, estimations mondiales 2020, tendances et le chemin à suivre*, résumé, 2021, p. 3.

particuliers que l'on peut qualifier de droits de l'homme-enfant. Les sources de ces droits sont diversifiées : ils sont à la fois des droits spéciaux aux enfants et des droits généraux mis en œuvre spécifiquement lorsqu'ils concernent des enfants »³.

Précisément, parmi les droits de l'homme spécifiques de l'enfant, se situe l'interdiction du travail en-deçà de l'âge de la scolarité obligatoire, voire d'un certain âge.

La question de l'âge aura son importance mais, à ce stade, il convient tout d'abord de rappeler la définition générale du terme enfant. Elle figure notamment à l'article 1^{er} de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (CIDE), adoptée le 20 novembre 1989 et entrée en vigueur le 2 septembre 1990 :

« Au sens de la présente Convention, un enfant s'entend de tout être humain âgé de moins de dix-huit ans, sauf si la majorité est atteinte plus tôt en vertu de la législation qui lui est applicable ».

Les réserves et déclarations interprétatives sont nombreuses concernant cet âge⁴. Il n'existe pas de consensus sur l'âge de la majorité au niveau international. Ainsi, lors des travaux préparatoires à la convention, le Japon proposait vingt-et-un ans tandis que d'autres États revendiquaient treize ans⁵.

L'abolition du travail des enfants fait donc l'objet d'une première subtilité quant à sa définition. Elle ne concerne pas tout être humain de moins de dix-huit ans. L'OIT veut abolir le travail des enfants de moins de douze ans et le tolère (pour l'encadrer), lorsqu'il est qualifié de léger, jusqu'à quinze ans⁶. Quant aux travaux dangereux, ils sont bel et bien interdits aux enfants. Ainsi, entre treize et quinze ans, il est possible d'effectuer des travaux légers ne compromettant pas le développement de l'enfant. En anglais, la différence se fera selon l'emploi des termes *child labour* ou *child work*⁷. Dans ses statistiques, l'OIT, ou plus précisément le Bureau international du travail (BIT), se réfère aux « enfants économiquement

³ GOUTTENOIRE A., « Droits de l'enfant », in ANDRIANTSIMBAZOVINA J., GAUDIN H., MARGUENAUD J.-P., RIALS S., SUDRE F., (dir.), *Dictionnaire des droits de l'homme*, PUF, 2008, p. 291.

⁴ Voir sur le site collection des traités des Nations unies : <https://treaties.un.org> > état des traités > Chapitre IV droits de l'homme > CIDE, page consultée le 26/09/2021.

⁵ LAVALLEE C., *La protection internationale des droits de l'enfant entre idéalisme et pragmatisme*, Bruylant, 2015, p. 46.

⁶ Article 7 de la Convention C138 sur l'âge minimum, 1973.

⁷ LAVALLEE C., *La protection internationale des droits de l'enfant entre idéalisme et pragmatisme*, op. cit., p. 276.

actifs », en anglais « children in productive activities »⁸. L'Organisation est consciente des limites de ces chiffres, notamment au regard du travail domestique et du secteur informel⁹.

Ces discussions amènent à la question de la définition du travail. De manière générale, il peut être considéré comme :

« [...] une activité laborieuse, professionnelle et rétribuée sans qu'il y ait d'indication sur la finalité ou le caractère utile ou inutile, moral ou immoral dudit travail »¹⁰.

Dans cette étude, la distinction sera effectuée avec la notion d'emploi qui recouvre une vision économique¹¹. Par ailleurs, la notion de travail est plus étendue que celles d'emploi ou de relation de travail. Elle vise l'effort humain¹². Cette appréhension large du concept de travail, indifférente à l'activité, permet une protection et des garanties au champ d'application vaste¹³. En reliant définition du travail et compétence de l'OIT, le droit international public, à travers plusieurs avis de la Cour permanente de Justice internationale, retient également une approche large qui ne contredit pas la définition générale exposée ici¹⁴. De plus, les textes de l'OIT, comme la pratique des États, incluent le cas des enfants-soldats et confirment cette conception étendue du travail. L'exploitation humaine prohibée est ainsi comprise dans le terme général de travail des enfants et plus spécifiquement « pires formes de travail des enfants »¹⁵.

⁸ International Conference of Labour Statisticians (ICLS), *Resolution concerning statistics of child labour*, 18th session, 5 décembre 2008, ICLS-R-2008-12-0006-6, p. 57.

⁹ *Ibid*, p. 64.

¹⁰ L. PICARD, « Pourquoi de nouveaux instruments internationaux sur le travail des enfants ? », *Protection de l'enfant dans le monde du travail*, Genève, BIT, Éducation ouvrière 1997/3, 8 p.

¹¹ En anglais, le terme « employment » est parfois employé comme équivalent au mot « travail ». Il faudra toutefois faire la distinction en français. BEVORT A., JOBERT A., LALLEMENT M., MIAS A., (dir.), *Dictionnaire du travail*, PUF, 2012, p. 240.

¹² TREBILCOCK A., « Travail, emploi et relation de travail », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 2, Bruylant, 2013, p. 903.

¹³ WOLMARK C., « Le travail, absent du droit du travail ? », *Travailler*, vol. 36, n°2, 2016, § 15.

¹⁴ CPJI, avis consultatif, *Interprétation de la convention de 1919 concernant le travail de nuit des femmes*, 15 novembre 1932 ; CPJI, avis consultatif, *Compétence de l'OIT pour réglementer accessoirement le travail personnel du patron*, 23 juillet 1926 ; CPJI, avis consultatif, *Compétence de l'OIT pour la réglementation internationale des conditions du travail des personnes employées dans l'agriculture*, 12 août 1922.

¹⁵ Article 3 de la Convention C182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

b) *État des lieux du travail des enfants*

Le nombre d'enfants au travail a augmenté fortement dans les années mille-neuf-cent-quatre-vingt-dix, parallèlement à l'accroissement des relations commerciales internationales. La démographie a également joué un rôle dans ce phénomène. Selon les estimations, il est passé de quatre-vingts millions (85 m) à deux-cent-cinquante millions (250 m) pendant cette période¹⁶. L'OIT avait notamment réagi par l'adoption de la Convention C182 sur les pires formes de travail en 1999. Par la suite, à partir de 2004, ce chiffre a commencé à diminuer¹⁷, et semble désormais en baisse tendancielle. Il est passé entre 2000 et 2013 de deux-cent-quarante-six millions (246 m) à cent-soixante-huit millions (168 m), soit une baisse de 31,7%¹⁸. Dans la même période, le nombre d'enfants exerçant un travail dangereux a baissé de 49,7%, passant de cent-soixante-et-onze millions (171 m) à quatre-vingt-cinq millions (85 m)¹⁹. Plus récemment, en 2016, c'est cent-cinquante-deux millions (152 m) d'enfants qui étaient encore astreints au travail, dont soixante-treize millions (73 m) à des travaux dangereux²⁰. Si la diminution semblait s'établir, l'OIT alertait en 2020, « le COVID-19 pourrait entraîner une hausse de la pauvreté ainsi qu'une augmentation du travail des enfants »²¹.

Il convient toutefois d'être prudent, ces chiffres pouvant être fort imprécis. La mesure du travail des enfants est rendue difficile par son caractère souvent informel, voire illégal. Il est donc par hypothèse caché, du moins non déclaré. La plupart des enfants concernés travailleraient dans l'agriculture, secteur où la transparence est sans doute difficile à atteindre, *a fortiori* dans les milieux ruraux éloignés. On estime en outre que seul un enfant sur cinq serait rémunéré²². Les méthodes de calcul peuvent en outre varier selon la période de travail de référence par mois, faussant la signification des résultats. De plus, les enfants entrent et sortent très fréquemment de la situation de travail, rendant encore plus approximatifs ces calculs.

¹⁶ Alliance 8.7, *Estimations mondiales du travail des enfants, résultats et tendance 2012-2016*, résumé analytique, Genève 2017, p. 5.

¹⁷ MOREAU, M.-A., *Normes sociales, droit du travail et mondialisation*, Dalloz, 2006, p. 111.

¹⁸ Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *L'action de l'IPEC contre le travail des enfants 2012-2013 : Progrès réalisés et priorités futures*, Bureau international du travail, Genève, 2013, p. viii.

¹⁹ *Idem*.

²⁰ Alliance 8.7, *Estimations mondiales du travail des enfants, résultats et tendance 2012-2016*, résumé analytique, Genève 2017, p. 5. Ce résumé est réalisé à partir du rapport de l'IPEC.

²¹ Voir sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > OIT Info > Actualités > 12 juin 2020, page consultée le 31 mars 2021.

²² CASALE, G., SIVANANTHIRAM, A., *Labour administration and labour inspection in Asian countries*, Organisation internationale du travail, Genève, 2015, p. 44.

Certains auteurs proposent d'ailleurs d'appliquer des multiplicateurs selon les secteurs d'activité, les âges et les régions, pour tenir compte de la marge d'erreur jugée inhérente au mode de calcul. Selon les chiffres corrigés, en 2010, les enfants auraient ainsi été plus de quatre-cents millions (400 m) à travailler²³, soit environ le double de celui mentionné plus haut.

Les chiffres parlent sans doute assez peu, mais il semble tout de même qu'après la forte augmentation des années mille-neuf-cent-quatre-vingt-dix, un mouvement de baisse soit amorcé. Le postulat n'est évidemment pas que l'OIT est à l'origine de cette baisse. La seule adoption de normes visant « l'abolition effective du travail des enfants », selon l'expression de l'Organisation, ne peut suffire à endiguer ce phénomène. Bien d'autres éléments, sortant du cadre juridique qui sera celui de cette étude, sont à considérer²⁴.

c) *Les causes du travail des enfants*

De manière intuitive, on pourrait penser que le droit est de peu de portée pour endiguer un phénomène qui semble essentiellement causé par l'extrême pauvreté. Il faudrait surtout agir sur ce facteur pour avoir des résultats. Car comparativement, et surtout de manière immédiate, le travail des enfants rapporte davantage que leur scolarisation. Au demeurant, les parents ayant des difficultés économiques n'ont pas les moyens d'emprunter pour financer la scolarité de leurs enfants. Il devient alors logique que les politiques publiques dirigées vers la protection de l'enfance visent à la scolarisation, et avant tout à réduire l'extrême pauvreté²⁵.

²³ LEVISON D., HOEK J., LAM D., DURYEY S., « L'intermittence du travail des enfants : quelles conséquences sur les estimations ? », *Revue internationale du travail*, Genève, vol. 146, n°3-4, 2007, pp. 235-266.

²⁴ Des variations dans les chiffres peuvent être induites selon la manière dont la question est posée, la période considérée. Une autre distinction est celle de savoir si l'enfant avait un travail dont les tâches lui appartenaient entièrement ou s'il aidait à un travail. Il faut également se demander si les tâches ménagères sont incluses au travail et dans quelle proportion. De même, au titre des facteurs, peuvent se retrouver les dépenses des ménages dédiées à la scolarité, le sexe et l'âge des enfants, les secteurs d'activité, la zone d'habitation, de travail, les moyens de transports, la qualité de l'éducation, l'état du marché de crédit et bien d'autres. Voir notamment JAFAREY S., LAHIRI S., « Les droits de l'enfant en Asie du Sud : pourquoi est-ce un problème ? », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2000, p. 182.

²⁵ PAL M., K.PAL J., TIWARI H. R., BHARATI P., « Facteurs de scolarisation des enfants travailleurs : étude de cas au Bengale Occidental », *Revue internationale du travail*, Genève, 2011, n°3-4, pp. 411-423.

Toutefois, à l'observation, la seule croissance économique ne permet pas non plus d'endiguer le travail des enfants. L'Inde par exemple, qui a connu un fort accroissement de son produit intérieur brut, n'a pas dans le même temps fait diminuer le travail des enfants de manière équivalente. Au contraire, la demande de main-d'œuvre peut croître et produire un effet inverse²⁶. De même, un microcrédit pourra pousser la famille à maintenir l'enfant en activité car le crédit permet l'investissement dans l'entreprise familiale²⁷. Par ailleurs, l'instabilité politique, l'état de la gouvernance, l'importance de la corruption sont également des éléments à prendre en compte²⁸.

Les causes du travail des enfants nécessitent d'être envisagées dans leur contexte. Elles ne varient pas de manière radicale d'un endroit à l'autre du globe mais une action adaptée nécessite une compréhension plus fine du phénomène. Par exemple, dans le secteur floricole en Équateur, les faibles revenus des familles seraient bien à l'origine du travail des enfants. S'y ajouteraient une vision favorable du travail dans la culture andine comme moyen de responsabilisation permettant aussi d'accéder à des biens matériels et à un statut social plus élevé²⁹.

La faiblesse des rémunérations des travailleurs apparaît comme une cause du travail des enfants pour au moins deux raisons. La première est évidente quant au niveau de revenus des parents. La seconde provient de l'attraction des investisseurs étrangers. Certes, elle constitue un atout pour la croissance économique et pourrait alors conduire à une augmentation générale des revenus. Toutefois, elle contribue également au maintien des bas salaires de certains travailleurs puisque les investisseurs peuvent être notamment intéressés par cet aspect³⁰. Par bas salaire, l'OIT entend un salaire inférieur aux deux tiers du salaire médian. Elle établit ainsi qu'entre 1995 et 2010, le pourcentage de travailleurs faiblement rémunérés a progressé dans environ deux tiers des pays³¹. La croissance économique n'apporte ainsi pas nécessairement d'améliorations au niveau social³². Il convient en réalité d'agir sur d'autres variables pour

²⁶ *Idem.*

²⁷ TODD J., WINTERS P., HERTZ T., « Conditional cash transfers and agricultural production: Lessons from the Oportunidades experience in Mexico », *Journal of Development Studies*, Vol. 46, n°1, pp. 39-67.

²⁸ VILLANUEVA F. F., « Les sanctions commerciales visant le travail des enfants : sont-elles nécessaires au sens de l'Article XX du GATT ? », *Revue Générale de Droit*, 2012, vol. 42, n° 2, p. 618.

²⁹ *Ibid.*, p. 617.

³⁰ Voir *infra* Chapitre 7, p. 345.

³¹ BIT, *Rapport mondial sur les salaires 2010/11*, Genève, 2011, p. 14.

³² RANI U, BELSER P., « Travailleurs salariés et indépendants faiblement rémunérés en Inde », *Revue internationale du travail*, Genève, 2012, vol. 151, n°3, pp. 241-265.

obtenir des résultats quant au travail des enfants, les normes de droit pouvant jouer un rôle à ce titre.

Une fois ces différentes précisions effectuées sur le travail des enfants, il convient de s'intéresser à l'OIT, qui est apparue comme particulièrement intéressante parmi les organisations internationales en raison de son action s'agissant du travail des enfants.

2) Champ de l'étude : les normes de l'OIT

Il existe d'autres textes internationaux pertinents en matière de travail des enfants. Il s'agit notamment de traités signés dans le cadre des Nations Unies, comme la Convention internationale des droits de l'enfant du 20 novembre 1989 et le Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 16 décembre 1966. Ils ont bien évidemment un rôle non négligeable sur lequel nous reviendrons dans les développements. Toutefois, ils semblent en effet véhiculer le risque « de ne point être effectifs et donc sans portée pratique [...] », en l'absence des normes plus précises de l'OIT³³. Elle sera par conséquent au centre de nos réflexions, tant la question qui se pose s'agissant du travail des enfants est sans doute davantage relative à l'effectivité des normes qu'à leur existence. A cet égard, un regard sur ce phénomène de travail des enfants est illustratif.

Afin d'approfondir les raisons de ce choix porté sur l'OIT, il conviendra de revenir brièvement sur sa particularité centrale, son tripartisme, avant d'en venir aux normes dont il sera question dans cette étude.

a) *Le tripartisme de l'OIT*

L'OIT serait la conscience sociale de l'humanité³⁴. L'internationalisation de la main-d'œuvre et de la concurrence économique a imposé l'adoption d'un minimum de règles internationales dès la fin de la Première Guerre mondiale³⁵. De même en France, les premières

³³ JAVILLIER J.-C., « Présentation » in BIT, *Les normes internationales du travail : une approche globale*, 2002, p. vi.

³⁴ EUZEBY A., « L'OIT a quatre-vingts ans : quatrième âge ou nouvelle jeunesse ? », *Droit social*, 2000, p. 61.

³⁵ DAILLIER P., PELLET A., FORTEAU M., *Droit international public*, LGDJ, 8^{ème} édition, 2009, p. 737.

lois relatives au travail ont été adoptées en lien avec la limitation du travail des enfants, afin de les protéger, mais aussi en raison de préoccupations économiques³⁶.

Comme le relevait Jean-Marc Sauvé, le droit social français est un « laboratoire d'hybridation » entre le droit public et le droit privé³⁷. Il est possible d'étendre ce constat au droit international social comme en atteste notamment le tripartisme inhérent à l'OIT³⁸. Jean-Michel Servais qualifie les conventions de l'OIT de « pactes conventionnels tripartites de droit international public »³⁹.

L'OIT a en effet réalisé une avancée considérable en organisant la protection internationale d'une certaine catégorie de personnes que sont les travailleurs nationaux⁴⁰. À ce sujet, les normes qu'elle élabore ne doivent pas être confondues avec le droit international privé du travail consistant à déterminer les lois et règles applicables aux relations de travail présentant un élément d'internationalité⁴¹. Les normes qu'elle adopte sont au bénéfice des individus et plus encore, l'un des aspects les plus novateurs est l'attribution à l'individu d'un rôle actif.

En effet à travers la composition tripartite des organes de l'OIT, l'individu participe à l'élaboration de projets de conventions et même au contrôle de la mise en œuvre. Il s'agit de la seule institution multilatérale dotée d'une structure tripartite impliquant une représentation des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. L'adoption de conventions et recommandations internationales peut paraître tout à fait classique. En revanche, il en va très différemment des mécanismes de surveillance, mais aussi du tripartisme. Certains auteurs expliquent ainsi que la solution de l'OIT est « beaucoup plus révolutionnaire dans la mesure où les instruments en question tirent leur force et leur légitimité d'un ressort puissant resté sans équivalent dans le système international, celui du tripartisme »⁴². Toutefois, les travailleurs du secteur informel ne sont pas pris en compte. Le tripartisme de l'OIT ne permet pas de donner

³⁶ DOCKES E., *Droit du travail*, coll. Hypercours, Dalloz, 4^{ème} édition, 2009, p. 6.

³⁷ SAUVE J.-M., introduction du colloque « Le Conseil d'État et le droit social » organisé les 26 et 27 octobre 2009 par la Faculté de droit de l'Université de Caen, disponible en ligne sur le site du Conseil d'État : <http://www.conseil-etat.fr> > discours et interventions, page consultée le 26/04/2016.

³⁸ THOUVENIN J.-M., « Spécificité dans son élaboration : au confluent de la volonté et de la viralité », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 1, Bruylant, 2013, p. 94.

³⁹ SERVAIS J.-M., *Droit international du travail*, Larcier, 2015, p. 82.

⁴⁰ DAILLIER P., PELLET A., FORTEAU M., *Droit international public*, *op. cit.*, p. 737.

⁴¹ BEAUDONNET X. (dir.), *Manuel de formation pour juges, juristes et professeurs de droit : Droit international du travail et droit interne*, Centre international de formation de l'OIT, 2009, p. 4.

⁴² CARDEBAT J.-M., « Journée « Commerce international et normes sociales », Résumé de table-ronde », *Revue française d'économie*, 2006, n°2, Vol. XXI, pp. 27-54.

une représentation à ces travailleurs⁴³. En revanche, et l'OIT y travaille largement, l'extension de la protection sociale peut permettre de les inscrire ou réinscrire dans un schéma où ils pourraient bénéficier de représentants⁴⁴.

Concrètement, le tripartisme de l'organisation se réalise à travers la composition de ses organes principaux (article 2 de la Constitution) :

- Une assemblée générale, la Conférence internationale du travail (CIT)⁴⁵,
- Un conseil exécutif, le Conseil d'administration (CA)⁴⁶,
- Un secrétariat permanent, le Bureau international du travail (BIT), dont le directeur général est désigné par le CA, puis le personnel selon les règles approuvées par cette même instance (articles 8 et 9).

Les représentants des employeurs, des travailleurs et des gouvernements sont pleinement parties prenantes de toutes les étapes allant de l'élaboration de la norme jusqu'au contrôle de son application⁴⁷. Dans le cadre du CA, les représentants professionnels prennent part au choix des sujets qui seront l'objet d'une action normative au sein de la CIT. Au moment de l'élaboration et de la rédaction du contenu de la norme, les organisations professionnelles participent à un double niveau. A l'échelon national, elles répondent aux questionnaires envoyés par le BIT sur ce que devraient être la structure et le contenu de la norme. Au sein de la CIT, elles participent aux commissions techniques chargées de rédiger le projet de convention. Enfin, lors de l'adoption de la norme, les délégués professionnels se prononcent au cours du vote qui requiert deux tiers des suffrages exprimés par les présents à la CIT (art 19 § 2 de la Constitution de l'OIT). Chacun vote en toute indépendance vis-à-vis des autres membres

⁴³ MARIEKE L., *Qu'est-ce qu'une bonne représentation ? L'organisation internationale du travail de 1919 à nos jours*, Dalloz, 2016, p. 185.

⁴⁴ Voir *infra* Chapitre 7, p. 336.

⁴⁵ La CIT est composée, selon l'article 3.1, de : « quatre représentants de chacun des Membres, dont deux seront les délégués du gouvernement et dont les deux autres représenteront respectivement, d'une part, les employeurs, d'autre part, les travailleurs ressortissant à chacun des Membres ».

⁴⁶ L'article 7.1 détaille la composition du CA :

« Le Conseil d'administration sera composé de cinquante-six personnes :

Vingt-huit représentant les gouvernements, quatorze représentant les employeurs, et quatorze représentant les travailleurs ». De plus, dix des sièges gouvernementaux du CA sont occupés en permanence par les États considérés comme ayant l'importance industrielle la plus considérable (article 7.2). Il s'agit de l'Allemagne, du Brésil, de la Chine, des États-Unis, de la Fédération de Russie, de la France, de l'Inde, de l'Italie, du Japon et du Royaume-Uni.

⁴⁷ GERNIGON B., TREBILCOCK A., « Le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs dans l'élaboration des normes internationales du travail », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 1, *op. cit.*, p. 497.

de sa délégation nationale afin de ne pas dénuer d'intérêt le tripartisme (article 4). Les organisations professionnelles prennent part au contrôle de l'application des normes par le biais de plusieurs organes tripartites sur lesquels nous reviendront⁴⁸. Les organisations de travailleurs, fortes du droit exceptionnel dont elles disposent au sein de l'OIT, sont très actives et prolifiques. Ainsi, sur plus de mille commentaires reçus en 2012 par un organe de contrôle, plus de neuf-cents émanaient d'organisations de travailleurs (le reste provenant des organisations d'employeurs)⁴⁹. Ces commentaires des organisations professionnelles ont connu une augmentation importante et leur rôle n'est pas négligeable⁵⁰. Entre 2000 et 2005, le nombre de commentaires a doublé passant à cinq cents et a continué d'augmenter par la suite⁵¹. Les partenaires sociaux sont encouragés à employer davantage encore cette possibilité ouverte par l'article 23 de la Constitution⁵².

Le tripartisme revêt par conséquent une réalité pratique. La représentation n'est pour autant pas idéale et certaines critiques peuvent être évoquées ici, en lien avec le travail des enfants. Tout d'abord, la participation effective de tous les États à l'élaboration des normes a pu constituer une difficulté⁵³. Les ressources limitées de certains les empêchaient à la fois de mettre en œuvre certaines normes mais aussi de répondre et participer dans le cadre du fonctionnement de l'institution. *A priori*, c'est également ce type d'États qui est le plus confronté au travail des enfants. Par ailleurs, au sujet de la représentation des travailleurs, les délégués des employeurs et des travailleurs ne répercuteraient que les problèmes des grandes entreprises et indirectement seulement ceux du monde du travail informel qui regroupe pourtant plus de travailleurs. Les deux autres délégués des gouvernements, censés représenter l'intérêt général, sont le résultat d'un compromis. L'idée était que la ratification des conventions par les gouvernements serait ainsi facilitée. Or cette considération ne se vérifierait pas dans la pratique et cette double-voix constituerait alors une surreprésentation⁵⁴. Pour d'autres, elle permettrait

⁴⁸ Voir *infra* Chapitre 2, p. 99.

⁴⁹ PICARD L., « Le contrôle de la mise en œuvre des instruments adoptés par l'Organisation internationale du travail », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 1, *op. cit.*, p. 735.

⁵⁰ MAUPAIN F., « Une Rolls Royce en mal de révision ? L'efficacité du système de supervision de l'OIT à l'approche de son centenaire », *RGDIP*, 2010, n°3-4, p. 472.

⁵¹ *Idem*.

⁵² Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 101^{ème} session, Genève, 2012, rapport III, partie 1A, p. 8.

⁵³ VALTICOS N., *Droit international du Travail*, 2^{ème} édition, Dalloz, 1983, p. 236.

⁵⁴ ANNOUSSAMY D., « Pour une plus grande humanisation du travail », *Revue de la recherche juridique, droit prospectif*, 2014-1, p. 921.

de préserver la souveraineté de l'État⁵⁵. Un deuxième défaut peut être relevé dans la représentation. Une importance égale est accordée à tous les pays, quel que soit le nombre de travailleurs qu'ils comportent. Cette parité fausserait le jeu à l'OIT où les conventions pourraient être adoptées par une majorité d'États possédant seulement une minorité des travailleurs du monde. Pour y remédier, un auteur suggère que les conventions soient adoptées par les deux tiers des membres y compris ceux possédant au total les deux tiers de la population du monde⁵⁶.

Pour finir sur cette particularité de l'OIT qu'est le tripartisme, il convient de clarifier davantage l'identité des représentants. Les gouvernements seraient à l'origine de la représentation patronale dans le projet tripartite⁵⁷. En effet, à l'époque de la fondation de l'OIT, les syndicats internationaux de travailleurs étaient « préparés et revendicatifs », dans une phase d'ascension considérable et demandaient plutôt une représentation bipartite⁵⁸. La Fédération syndicale internationale (FSI) s'est créée en 1913 sur les ruines de la II^{ème} Internationale. Son héritière, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) a été créée en 1949, puis la Confédération syndicale internationale (CSI) en 2006 à la suite de la fusion entre la CISL et la Confédération mondiale du travail, d'obédience chrétienne. Du côté des employeurs, la Chambre internationale de commerce a été fondée en 1919 et l'organisation internationale des employeurs (anciennement industriels) a été fondée un an plus tard⁵⁹.

La composition tripartite constitue une spécificité qui semble appropriée en droit du travail. Toutefois, des désaccords demeurent inévitables au sujet de la composition comme des pouvoirs des différents organes⁶⁰. Récemment, à l'aube de son centenaire en 2019, l'Organisation a connu des crises d'une certaine importance, voire paralysantes. Si ces éléments ont des conséquences sur le fonctionnement global de l'OIT, ils ne sont pas particulièrement déstabilisants en matière de travail des enfants. Le tripartisme permet à l'OIT de conserver le

⁵⁵ MARIEKE L., *Qu'est-ce qu'une bonne représentation ? L'organisation internationale du travail de 1919 à nos jours*, op. cit., p. 54.

⁵⁶ ANNOUSSAMY D., « Pour une plus grande humanisation du travail », *Revue de la recherche juridique, droit prospectif*, p. 921.

⁵⁷ MARIEKE L., *Qu'est-ce qu'une bonne représentation ? L'organisation internationale du travail de 1919 à nos jours*, op. cit., p. 53.

⁵⁸ *Ibid.*, p. 51.

⁵⁹ GERNIGON B., TREBILCOCK A., « Le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs dans l'élaboration des normes internationales du travail », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 1, op. cit., p. 501.

⁶⁰ DAVID É., *Droit des organisations internationales*, Bruylant, 2016, p. 156.

lien avec les réalités sociales dans l'ensemble des pays⁶¹. Cet aspect s'avère fortement bénéfique aux normes élaborées par l'Organisation.

b) Les normes internationales du travail

Le BIT constitue une référence pour les organes des Nations Unies⁶². La fonction principale de l'OIT consiste à élaborer des normes internationales du travail sous la forme de conventions et de recommandations⁶³. Plus particulièrement, l'Organisation est impliquée dans la réglementation du travail des enfants depuis sa création en 1919⁶⁴ et joue un rôle dominant sur cette question⁶⁵. Plus globalement, l'expertise et l'expérience de l'OIT en matière de droit international social et plus particulièrement en droit international du travail ont un effet bénéfique sur sa crédibilité. Elle est ainsi l'organisation internationale ayant fait adopter le plus de conventions⁶⁶. Dès la première année, entre 1919 et 1920, neuf conventions avaient été élaborées ; puis entre 1919 et 1939, soixante-sept autres conventions ont suivi. Au moment de son centenaire, cent-quatre-vingt-dix conventions (C001 à C190), ainsi que deux-cent-six recommandations (R001 à R206) ont été adoptées⁶⁷. Certaines conventions ne sont que des évolutions de précédentes conventions et d'autres ne sont simplement plus à jour. À ce titre, l'OIT a créé plusieurs statuts pour les conventions⁶⁸ :

- Instrument à jour,
- Instrument à statut intérimaire,
- Instrument faisant l'objet d'une demande d'informations,

⁶¹ NACER R., *Les normes internationales du travail entre global et local, Étude internationale et comparée de l'interprétation des instruments de l'OIT*, L'Harmattan, 2020, p. 22.

⁶² Voir notamment : Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observation générale n°23 : le droit à des conditions de travail justes et favorables*, E/C.12/GC/23, 2016, § 2.

⁶³ Voir sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > à propos de l'OIT > mission et objectifs, page consultée le 7/09/2020.

⁶⁴ Conventions C005 et C006 de 1919, respectivement sur l'âge minimum (industrie) et le travail de nuit des enfants dans l'industrie.

⁶⁵ LAVALLEE C., *La protection internationale des droits de l'enfant entre idéalisme et pragmatisme*, op. cit., p. 271.

⁶⁶ Plus exactement, il s'agit même du champ des droits de l'homme selon un ancien directeur du BIT : SOMAVIA J., « Préface », in JAVILLIER J.-C., GERNIGON B. (dir.), *Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos, Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir*, BIT, Genève, 2004, p. ix.

⁶⁷ Voir sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > conventions, page consultée le 7/09/2020.

⁶⁸ Bureau international du travail, *Les règles du jeu, une brève introduction aux normes internationales du travail*, Genève, 2009, p. 303.

- Instrument à réviser,
- Instrument dépassé,
- Convention mise à l'écart,
- Instrument retiré.

Les deux derniers types d'instruments ne sont plus ouverts à la ratification. La subtilité apparente de ces statuts s'explique par la diversité des situations possibles. La complexité de la désuétude en droit international public⁶⁹, ainsi qu'une analyse au cas par cas permettent de se repérer davantage. En particulier s'agissant des trois derniers statuts, il est possible de se demander pourquoi un instrument dépassé n'est pas mis à l'écart, voire retiré. C'est le cas par exemple pour la Convention C005 de 1919 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi dans l'industrie. Cette convention est considérée comme un instrument dépassé mais n'est pas mise à l'écart pour autant. Cette classification permet à certains États, comme le Bangladesh et Sainte-Lucie par exemple, qui n'ont pas encore ratifié la convention C138, de continuer leur mise en conformité à l'ancienne convention⁷⁰. En effet, la vétusté n'entraîne pas la désuétude si des parties souhaitent encore l'application du traité⁷¹. Dans d'autres cas, la convention est mise à l'écart. C'est le cas de celle de 1919 sur le travail de nuit des femmes (C004). Il n'est plus possible de ratifier une convention créant une telle différence de traitement à raison du genre. Elle est devenue caduque⁷². La mise à l'écart d'une convention constitue également une étape intermédiaire avant qu'elle soit retirée ou abrogée. Des conventions anciennes relatives au travail des enfants ont fait l'objet de telles décisions en 2017⁷³. Enfin, les conventions retirées sont celles qui ne sont jamais entrées en vigueur, faute de ratifications suffisantes⁷⁴. Robert Kolb les qualifierait de textes « morts-nés », c'est-à-dire des textes adoptés mais qui ne sont pas ratifiés, mis en vigueur ou appliqués⁷⁵. Un amendement constitutionnel de 1997 visant

⁶⁹ KOLB R., « La désuétude en droit international public », *RGDIP*, n°3, pp. 577-608.

⁷⁰ Voir le site internet de l'OIT : <https://ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > conventions > C005 > ratifications par pays, page consultée le 7/09/2020.

⁷¹ KOLB R., « La désuétude en droit international public », *op. cit.*, p. 593.

⁷² « Le sens ordinaire du terme caduc est celui de signaler qu'une norme n'est plus applicable. », peut-on lire dans l'étude de Robert Kolb précitée : KOLB R., « La désuétude en droit international public », *op. cit.*, p. 591.

⁷³ Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > liens rapides > conventions > C015 / C060, page consultée le 7/09/2020.

⁷⁴ Voir le site internet de l'OIT : <https://ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > liens rapides > conventions > C031 > ratifications par pays, page consultée le 7/09/2020.

⁷⁵ KOLB R., « La désuétude en droit international public », *op. cit.*, p. 593.

l'abrogation des conventions qui auraient perdu leur objet ou qui ne serviraient plus les buts de l'Organisation est entré en vigueur en 2015⁷⁶. Ces nombreuses conventions signées pendant un siècle d'existence ont fait évoluer le droit international du travail sur de nombreuses questions.

Cet engagement ancien de l'OIT, mais aussi les nombreux textes consacrés à la question, justifient le choix de ne pas traiter comme un ensemble toutes les normes de droit international traitant de travail des enfants. Les particularités de l'OIT sont nombreuses, notamment quant au suivi et à l'assistance qu'elle fournit aux États. L'OIT constitue l'institution légitime en matière de droit international du travail⁷⁷. Nicolas Valticos n'a eu de cesse de le démontrer, en tant que Président du Curatorium de l'Académie de droit international de La Haye, mais aussi en tant que fonctionnaire du BIT pendant de nombreuses années⁷⁸. Par ses travaux, il a en quelque sorte donné naissance à l'idée de cette thèse.

L'ambition et la vocation de l'OIT l'ont conduite à élaborer un *corpus* normatif traitant de la plupart des sujets du droit du travail. La richesse de ses textes ressort avec une acuité particulière⁷⁹. Les conventions internationales du travail couvrent ainsi de nombreux sujets qu'elles catégorisent et priorisent. Les thèmes couverts peuvent être liés à la durée du travail dans un secteur d'activité en particulier⁸⁰ ou à la discrimination en générale⁸¹, mais aussi être plus techniques s'agissant par exemple de l'usage de l'amiante⁸². Les normes de l'OIT sont aussi techniques que politiques et permettent à la fois la concrétisation des valeurs de

⁷⁶ Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > à propos de l'OIT > le fonctionnement de l'OIT > départements et bureaux > bureau du conseiller juridique > normes internationales du travail > la Conférence internationale du travail pourra abroger les conventions obsolètes, page consultée le 7/09/2020. Par ailleurs, je remercie M. Cyril Cosme, Directeur du bureau de l'OIT pour la France depuis 2014, pour l'entretien accordé le 9/03/2015 dans les locaux parisiens.

⁷⁷ JAVILLIER J.-C. (dir.), *Gouvernance, droit international et responsabilité sociale des entreprises*, Institut international d'études sociales, Genève, 2007, 134 p.

⁷⁸ Nicolas Valticos (1918-2003), fonctionnaire juriste du Bureau international du travail de 1949 à 1964, chef du département des normes internationales du travail de 1964 à 1976 et sous-directeur général entre 1976 et 1995.

⁷⁹ NACER R., *Les normes internationales du travail entre global et local, Étude internationale et comparée de l'interprétation des instruments de l'OIT*, op. cit., p. 15.

⁸⁰ Voir par exemple la Convention C180 sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, adoptée lors de la 84^{ème} session de la CIT, à Genève, le 22 octobre 1996.

⁸¹ Voir par exemple la Convention C111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, adoptée lors de la 42^{ème} session de la CIT à Genève le 25 juin 1958.

⁸² Voir par exemple la Convention C162 concernant la sécurité dans l'utilisation de l'amiante, adoptée lors de la 72^{ème} session de la CIT à Genève, le 24 juin 1986.

l'organisation et la poursuite d'un idéal⁸³. Une volonté d'offrir une protection complète et globale aux travailleurs explique ce nombre important de conventions.

Afin d'établir les priorités de son action, l'OIT a procédé à une classification de ses conventions. Elle date des années mille-neuf-cent-quatre-vingt-dix et de l'adoption de la Déclaration de 1998 relative aux droits et principes fondamentaux au travail⁸⁴. Tout d'abord, quatre thèmes fondamentaux ont été déterminés, puis deux conventions ont été attachées à chacun de ces thèmes⁸⁵. Les droits et principes ainsi protégés constituent un socle fondamental. Il s'agit de :

- l'interdiction du travail forcé portée par la Convention C029 sur le travail forcé, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1932⁸⁶ et la Convention C105 sur l'abolition du travail forcé, en vigueur depuis le 17 janvier 1959⁸⁷ ;
- la liberté syndicale protégée par la Convention C087 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, en vigueur depuis le 4 juillet 1950⁸⁸ et la Convention C098 sur le droit d'organisation et de négociation collective, en vigueur depuis le 18 juillet 1951⁸⁹ ;
- l'interdiction de la discrimination posée de manière plus détaillée par la Convention C100 sur l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, en vigueur depuis le 23 mai 1953⁹⁰ et la Convention C111 sur la discrimination en matière d'emploi et de profession, en vigueur depuis le 15 juin 1960⁹¹ ;

⁸³ NACER R., *Les normes internationales du travail entre global et local, Étude internationale et comparée de l'interprétation des instruments de l'OIT*, op. cit., p. 16.

⁸⁴ Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée lors de la 86^{ème} Session de la CIT, à Genève, le 18 juin 1998. Voir *infra* Chapitre 3, p. 152.

⁸⁵ Conférence internationale du travail, *Compte-rendu des travaux de la 86^{ème} session*, BIT, Genève, 1998, p. 21.

⁸⁶ Convention C029 sur le travail forcé, adoptée lors de la 14^{ème} session de la CIT, à Genève, le 28 juin 1930.

⁸⁷ Convention C105 sur l'abolition du travail forcé, adoptée lors de la 40^{ème} session de la CIT, à Genève, le 25 juin 1957.

⁸⁸ Convention C087 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, adoptée lors de la 31^{ème} session de la CIT, à San Francisco, le 9 juillet 1948.

⁸⁹ Convention C098 sur le droit d'organisation et de négociation collective, adoptée lors de la 32^{ème} session de la CIT, à Genève, le 1^{er} juillet 1949.

⁹⁰ Convention C100 sur l'égalité de rémunération, adoptée lors de la 34^{ème} session de la CIT, à Genève, le 29 juin 1951.

⁹¹ Convention C111 sur l'interdiction de la discrimination, adoptée lors de la 42^{ème} session de la CIT, à Genève, le 25 juin 1958.

- enfin, l'abolition effective du travail des enfants défendue par la Convention C138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, en vigueur depuis le 19 juin 1976⁹² et la Convention C182 sur les pires formes de travail des enfants, en vigueur depuis le 19 novembre 2000⁹³.

Le Conseil d'administration du BIT a identifié ces huit conventions comme étant fondamentales pour les droits humains et constituant ainsi un « plancher social »⁹⁴. Une action spécifique et renforcée de suivi de leur mise en œuvre existe⁹⁵.

Dans le cadre de cette classification, il existe également quatre conventions prioritaires, dites « de gouvernance ». Elles portent sur des thèmes indispensables pour faciliter l'exercice des droits au travail protégés :

- la Convention C081 sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, en vigueur depuis le 7 avril 1950⁹⁶ et la Convention C129 sur l'inspection du travail dans l'agriculture, en vigueur depuis le 19 janvier 1972⁹⁷ ;
- la Convention C122 sur la politique de l'emploi, en vigueur depuis le 15 juillet 1966⁹⁸ ;
- enfin, la Convention C144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, en vigueur depuis le 16 mai 1978⁹⁹.

Les autres conventions sont qualifiées de techniques. Toutes font l'objet d'un suivi plus ou moins espacé et donc réadapté en pratique par rapport au contrôle annuel initialement prévu par l'article 22 de la Constitution.

L'action normative de l'OIT n'est pas limitée aux conventions internationales. Elle a un nouveau rôle à jouer, de coordination, prenant en compte toutes les « nouvelles dynamiques

⁹² Convention C138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, adoptée lors de la 58^{ème} session de la CIT, à Genève, le 26 juin 1973.

⁹³ Convention C182 sur les pires formes de travail des enfants, adoptée lors de la 87^{ème} session de la CIT, à Genève, le 17 juin 1999.

⁹⁴ Programme focal de promotion de la Déclaration, *Les conventions fondamentales de l'OIT*, Genève, BIT, 2002, p. 7.

⁹⁵ Voir *infra*, Chapitre 3 p. 167.

⁹⁶ Convention C081 sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, adoptée lors de la 30^{ème} session de la CIT, Genève, le 11 juillet 1947.

⁹⁷ Convention C122 sur l'inspection du travail dans l'agriculture adoptée lors de la 53^{ème} session de la CIT, le 25 juin 1969.

⁹⁸ Convention C122 sur la politique de l'emploi adoptée lors de la 48^{ème} session de la CIT, Genève, le 9 juillet 1964.

⁹⁹ Convention C144 sur les consultations tripartites adoptée lors de la 61^{ème} sessions de la CIT, Genève, le 21 juin 1976.

normatives »¹⁰⁰. Précisément, le travail des enfants a subi ce phénomène et fait l'objet de différents types de normes. Le cœur de l'étude se situe principalement ici. S'intéresser au travail des enfants ainsi qu'à l'OIT conduit au constat suivant : les normes élaborées par cette organisation pour traiter ce phénomène complexe sont nombreuses et variées. Cette caractéristique va-t-elle à l'encontre de l'objectif de lutte contre le travail des enfants ou est-elle au contraire un atout pour l'atteindre ? En effet, il existe des conventions mais aussi des instruments de *soft law* visant à encadrer le travail des enfants¹⁰¹.

Dans ce contexte, le terme « régulation » paraîtrait *a priori* commode pour englober toutes ces formes de normes. En réalité, aucune de ces définitions ne convient parfaitement. En effet, ce terme peut notamment être défini comme « l'équilibrage d'un ensemble mouvant d'initiatives naturellement désordonnées par des interventions normalisatrices, action de régler un phénomène évolutif »¹⁰², ou encore comme un « processus par lequel le comportement d'un système perçu complexe est maintenu ou ajusté en conformité à quelques règles ou normes »¹⁰³. La régulation consisterait également dans le « fait d'assurer le fonctionnement correct d'un système complexe »¹⁰⁴ et dans « l'action de régler un phénomène pour le maîtriser dans le temps, par exemple dans le domaine économique »¹⁰⁵. Le terme action normative employé par l'Organisation elle-même paraît finalement plus exact¹⁰⁶. Il s'agit bien de normes qu'elle produit et elle ne se contente pas de cette activité. Elle déploie une stratégie particulière quant au type de normes et accompagne les destinataires dans leur mise en œuvre.

¹⁰⁰ JAVILLIER J.-C., « Responsabilité sociétale des entreprises et Droit : des synergies indispensables pour un développement durable », dans JAVILLIER J.-C. (dir.), *Gouvernance, droit international et responsabilité sociale des entreprises*, Institut international d'études sociales, Genève, 2007, p. 43.

¹⁰¹ L'expression *soft law*, dont la paternité est accordée à Lord McNair, sera employée dans cette étude. Voir notamment ABI-SAAB G., « Cours général de droit international public », *RCADI*, 1987, vol. 207, p. 206.

¹⁰² CORNU G., *Vocabulaire juridique*, PUF, 11^{ème} édition, 2016, p. 792.

¹⁰³ ARNAUD A.-J. (dir.), *Dictionnaire encyclopédique de théorie et de sociologie du droit*, LGDJ, 1993, p. 521.

¹⁰⁴ *Le Robert illustré*, 2018, p. 1639.

¹⁰⁵ GUINCHARD S., DEBARD T., (dir.), *Lexique des termes juridiques*, 15^{ème} édition, Dalloz, 2005, p. 534.

¹⁰⁶ BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *Les règles du jeu, une introduction à l'action normative de l'Organisation internationale du travail*, Genève, 2019, 130 p. Les éditions précédentes s'intitulaient *Les règles du jeu, une brève introduction aux normes internationales du travail*. L'Organisation a ainsi elle-même requalifié son action.

3) L'action normative de l'OIT

L'action normative de l'OIT inclut les normes au sens strict, c'est-à-dire celles contenues dans les conventions et les recommandations. Au titre de la promotion de ces dernières, elle intègre également les déclarations comme celle de 1998 sur les principes et droits fondamentaux au travail et celle de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Les mécanismes de suivi régulier, de plainte, de réclamation et l'assistance technique sont aussi compris dans l'action normative de l'OIT, au chapitre de leur promotion et de leur application¹⁰⁷. Un autre outil de l'Organisation n'a trouvé sa place qu'au niveau des « autres domaines d'influence », et non pas de manière explicite aux côtés des normes et mécanismes précités¹⁰⁸, il s'agit de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de 1977, révisée en 2017¹⁰⁹.

Dans le cadre de cette étude, considérant son objet, l'action normative de l'OIT sera entendue comme étant la lutte contre le travail des enfants.

Au-delà du choix effectué par l'OIT d'inclure la *soft law* à son action, et qui nous oblige à la prendre en considération pour rendre compte de manière complète de la lutte contre le travail des enfants au sens de cette organisation, il nous paraissait également indispensable de l'intégrer pour se pencher sur la question de l'effectivité. En effet, de nouvelles normativités se développent et, comme l'explique Benoît Frydman, il est urgent de les prendre en compte¹¹⁰. La *soft law* désigne un ensemble de :

« [...] règles dont la valeur normative serait limitée soit parce que les instruments qui les contiennent ne seraient pas juridiquement obligatoires, soit parce que les dispositions en cause, bien que figurant dans un instrument contraignant, ne créeraient pas d'obligations de droit positif, ou ne créeraient que des obligations peu contraignantes ». ¹¹¹

¹⁰⁷ BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *Les règles du jeu, une introduction à l'action normative de l'Organisation internationale du travail*, Genève, 2019, p. 4.

¹⁰⁸ BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *Les règles du jeu, une introduction à l'action normative de l'Organisation internationale du travail*, Genève, 2019, p. 27.

¹⁰⁹ Voir *infra*, Chapitre 4, p. 204.

¹¹⁰ FRYDMAN B., *Petit manuel pratique de droit global*, Académie royale de Belgique, 2014, p. 116.

¹¹¹ SALMON J. (dir.), *Dictionnaire de droit international public*, Bruylant-AUF, 2001, p. 1039.

La terminologie de droit souple est recommandée par la Commission de terminologie et de néologie en matière juridique¹¹². Toutefois dans le cadre de cette étude de droit international, *soft law* et droit souple pourront être employés indifféremment.

La définition de la *soft law* est assez large et il conviendra de l'affiner s'agissant de l'OIT et du travail des enfants. Il faudra notamment préciser si ce sont les dispositions ou l'instrument qui est ainsi qualifié. En effet, les normes internationales du travail guident la conduite des acteurs, ce qui n'est pas le cas de leur support textuel¹¹³. S'agissant du travail des enfants, il s'agit seulement de l'instrument. Les normes dont l'*instrumentum* serait mou ne constitueraient intrinsèquement pas du droit¹¹⁴. Cette étude se distanciera de ce point de vue et s'intéressera notamment à la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail. En effet, s'agissant des outils de *soft law*, l'exigence d'effectivité devient cruciale « puisque ce sont les effets produits par ces instruments qui leur permettront d'accéder sans discussion au statut d'instrument normatif »¹¹⁵. Par ailleurs, les effets symboliques et promotionnels d'un instrument peuvent être déterminants pour l'effectivité des normes. L'analyse du Conseil d'État sur le droit souple s'applique parfaitement ici. S'intéresser à cette autre forme de norme revient à considérer « l'utilité potentielle, distincte et complémentaire de celle du droit dur »¹¹⁶.

En effet, des instruments de *soft law* peuvent contribuer à l'effectivité des normes. Mireille Delmas-Marty emploie l'expression « validité empirique » lorsqu'il s'agit de « juger les normes à leurs effets ». Elle alerte également sur le danger de réduire la validité des normes à ce seul aspect et rappelle qu'une part d'ineffectivité d'une norme ne la disqualifie pas pour autant¹¹⁷. Pour justifier son exposé, l'auteure précitée cite la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme qui n'a pas de force juridique obligatoire mais est invoquée mondialement par les victimes de violations¹¹⁸. Comme l'auteure précitée le préconise, il faut distinguer entre la force obligatoire d'une norme et sa force contraignante¹¹⁹. George Abi-Saab prenait également la

¹¹² Commission de terminologie et de néologie en matière juridique, Rapport quadriennal 2003-2007, 2007, p. 7.

¹¹³ NACER R., *Les normes internationales du travail entre global et local, Étude internationale et comparée de l'interprétation des instruments de l'OIT*, op. cit., p. 24.

¹¹⁴ D'ASPREMONT J., « la doctrine du droit international face à la tentation de la « juridicisation » sans limites », *RGDIP*, 2008, n°4, p. 854.

¹¹⁵ MAZUYER E., et al., *Quel cadre juridique pour une mise en œuvre effective des codes de gouvernance d'entreprise?*, Rapport de recherche, Mission de recherche Droit et Justice. 2017, p. 17.

¹¹⁶ CONSEIL D'ÉTAT, *Étude annuelle*, 2013, p. 21.

¹¹⁷ DELMAS-MARTY M., *Les forces imaginantes du droit, Le relatif et l'universel*, Seuil, 2004, p. 169.

¹¹⁸ *Ibid.*, p 171.

¹¹⁹ *Ibid.*, p 182.

défense de la *soft law* en droit international¹²⁰. Un auteur résume parfaitement la vision adoptée ici :

« On a tendance en droit et particulièrement en droit international à distinguer parfois rapidement, ce qui est du droit et ce qui n'en est pas. Les faits montrent que cette division arbitraire a vécu et qu'il y a une véritable diversité des registres normatifs »¹²¹.

En effet, quelle que soit sa forme, la norme juridique cherche simplement à donner une ligne directrice¹²². La vocation du droit est « d'orienter les conduites vers la réalisation de certaines valeurs », de constituer un « repère éthique » et en ce sens, malgré une « ineffectivité partielle », la valeur en droit n'est pas remise en cause¹²³.

Ce qui retiendra davantage l'attention dans le cadre de cette étude sur le travail des enfants est l'idée suivante : assouplir le droit dit « dur » peut procéder d'une recherche d'effectivité. En l'espèce, faire adhérer le destinataire à la norme pourrait, peu importe ses motivations, constituer une solution¹²⁴. À ce sujet, plusieurs définitions de l'effectivité sont possibles. Il peut s'agir du « caractère d'une règle de droit qui produit l'effet voulu, qui est appliquée réellement »¹²⁵. Cela induit des étapes intermédiaires en droit international et ainsi, d'une manière plus pratique, l'effectivité pourra dépendre en partie de l'intégration de la règle internationale aux droits internes mais aussi des instances internes chargées de l'application du droit. Cette définition ne semble pas mettre suffisamment en valeur la distinction avec l'efficacité. En effet, le fait que le travail des enfants baisse revient à dire que la convention est efficace alors que le fait que le travail des enfants sous l'âge de quinze ans soit interdit dans la loi nationale revient à dire que la convention est effective¹²⁶. Des auteurs expriment ce point de vue d'une autre manière :

¹²⁰ ABI-SAAB G, « Cours général de droit international public », *op. cit.*, p. 205.

¹²¹ COLARD-FABREGOULE C., « Principes directeurs de l'OCDE et gouvernance environnementale », *RGDIP*, 2016, n°3, p. 585.

¹²² GERRY-VERNIERES S., *Les « petites sources » du droit – à propos des sources étatiques non contraignantes*, *Economica*, 2012, 536 p cité par COLARD-FABREGOULE C., « Principes directeurs de l'OCDE et gouvernance environnementale », *RGDIP*, 2016, n°3, p. 585.

¹²³ COUVEINHES-MATSUMOTO F., *L'effectivité en droit international*, Bruylant, 2014, p. 187.

¹²⁴ DEUMIER P., « La responsabilité sociétale de l'entreprise et les droits fondamentaux », *Recueil Dalloz*, 2013, pp. 1564-1569.

¹²⁵ CORNU G., *Vocabulaire juridique*, *op. cit.*, p. 388.

¹²⁶ ALLAND D., RIALS S. (dir.), *Dictionnaire de la culture juridique*, PUF, 2004, p. 583.

« [...] tandis que le concept d'effectivité du texte renvoie à la mise en action de l'énoncé normatif par les autorités d'application (et au-delà au critère d'identification d'une norme comme existant), l'efficacité désigne la relation entre l'intention ou l'objectif supposé recherché par les auteurs de l'énoncé initial et le résultat obtenu : quelque chose à voir du côté des effets sociaux du droit »¹²⁷.

La sociologie juridique ne semble pas pour autant faire systématiquement cette distinction et l'effectivité peut alors être définie comme « le degré de réalisation, dans les pratiques sociales, des règles énoncées par le droit »¹²⁸. Enfin, une définition plus large peut être signalée ici, selon laquelle l'effectivité doit se comprendre comme « tout effet de toute nature qu'une loi peut avoir »¹²⁹. La discussion sur le sens à donner à l'effectivité peut paraître sans fin. Par exemple, un autre auteur définit l'efficacité du droit international comme « l'aptitude des normes internationales à produire [...] les effets de droit voulus par les auteurs de la norme »¹³⁰. En désaccord partiel avec cette vision, ici, l'efficacité sera plutôt visée comme les effets réels, concrets, de la norme sur la diminution du travail des enfants. Une étude ajoute l'idée de résultats immédiats et plus lointains qui est également intéressante dans le cadre de cette étude :

« [...] l'objectif ultime visé par les dispositions relatives au travail est d'avoir un impact positif sur les droits au travail et les conditions de travail, et que l'efficacité devrait être mesurée par rapport à cet objectif. Pour préciser les contours de l'efficacité, nous avons fait valoir que les résultats immédiats, surtout le renforcement de la capacité des acteurs de la société civile, des États et des entreprises, peuvent contribuer à terme à améliorer les conditions de travail et les droits au travail. Nous soutenons donc que l'on peut juger de l'efficacité en se fondant sur les résultats immédiats, mais qu'il convient aussi d'évaluer comment ceux-ci débouchent à leur tour sur

¹²⁷ CHAMPEIL-DESPLATS V., MILLARD E., « Efficacité et énoncé de la norme », in HAMMJE P., JANICOT L., NADAL S., *L'efficacité de l'acte normatif, Nouvelle norme, nouvelles normativités*, Lextenso, 2013, p. 63.

¹²⁸ ARNAUD A.-J. (dir.), *Dictionnaire encyclopédique de théorie et de sociologie du droit*, op. cit., p. 217.

¹²⁹ ALLAND D., RIALS S. (dir.), *Dictionnaire de la culture juridique*, op. cit., p. 583.

¹³⁰ LAGRANGE E., « L'efficacité des normes internationales concernant la situation des personnes privées dans les ordres juridiques internes », *RCADI*, tome 356, 2011, pp. 239-252.

des résultats plus lointains, à savoir une amélioration des droits au travail et des conditions de travail »¹³¹.

Le raisonnement suivant, sur l'efficacité, permet de conclure sur cette distinction à effectuer avec l'effectivité :

« Et il y aurait aussi une forme de naïveté pour celui qui énonce le droit à imaginer que cette énonciation, aussi travaillée soit-elle, suffirait pour assurer son efficacité. [...] Face à l'inévitable interférence du contexte social, culturel, historique et économique dans lequel est produit l'énoncé juridique, la formulation de l'énoncé juridique s'impose sans doute comme une contribution nécessaire à son efficacité, mais assurément pas comme une condition suffisante »¹³².

Il en est toutefois de même pour l'effectivité. L'énoncé des normes ne suffit pas à l'atteindre mais y contribue. Au niveau du législateur comme au niveau du juge, les énoncés de l'OIT sembleront particulièrement pertinents. Alors, s'il faut déterminer une définition de l'effectivité adoptée dans le cadre de cette thèse, il s'agira de la suivante :

« L'effectivité d'un traité ne réside pas seulement dans sa mise en œuvre formelle par la prise des mesures internes nécessaires à son exécution, mais dans l'observation concrète des obligations contractées par les parties »¹³³.

Il est possible d'approfondir encore cette définition pour notre étude en considérant l'analyse suivante. Un auteur distingue l'approche quantitative de l'effectivité et l'approche qualitative¹³⁴. Selon la première, une règle est effective si les individus s'y conforment ou alors si sa violation est sanctionnée par les autorités en charge de son contrôle¹³⁵. La seconde

¹³¹ AISSI J., PEELS R., SAMAAAN D., « Évaluer l'efficacité des dispositions relatives au travail figurant dans les accords commerciaux : cadre analytique et méthodologique », *Revue internationale du travail*, 2018, vol. 157, n°4, p. 771.

¹³² CHAMPEIL-DESPLATS V., MILLARD E., « Efficacité et énoncé de la norme », in HAMMJE P., JANICOT L., NADAL S., *L'efficacité de l'acte normatif, Nouvelle norme, nouvelles normativités*, Lextenso, 2013, p. 73.

¹³³ IMPERIALI C., « Le contrôle de la mise en œuvre des conventions internationales », in IMPERIALI C. (dir.), *L'effectivité du droit international de l'environnement*, Economica, 1998, p. 7.

¹³⁴ LEROY Y., *L'effectivité du droit au travers d'un questionnaire en droit du travail*, L.G.D.J., 2011, p. 381.

¹³⁵ LEROY Y., *L'effectivité du droit au travers d'un questionnaire en droit du travail*, op. cit., p. 382.

approche vise la diversité des effets qui peuvent être causés par la règle de droit¹³⁶. Il évoque alors des effets juridiques, mais pas seulement, et reconnaît alors que cette analyse ne peut être réalisée par un juriste seul. Il s'agit par exemple des effets économiques¹³⁷ ou symboliques¹³⁸. Cette étude juridique se limitera à l'effectivité quantitative¹³⁹.

Enfin, décrivant l'apparition et l'évolution de la notion d'effectivité, un auteur affirme que la notion a évolué. Son travail porte sur l'effectivité *en* droit international et il considère qu'il existe une forme de basculement vers la question de l'effectivité *du* droit international.

« Il ne s'agit plus de savoir si ce qui s'impose effectivement est déjà du droit, ou ce qu'il faut y ajouter pour qu'il s'agisse de droit, ou dans quelle mesure ce qui s'impose en fait influence la « création » du droit, mais de rechercher comment assurer le respect et la sanction de ce qui a déjà été formulé ou est né conformément aux sources reconnues. L'emploi de la notion d'effectivité traduit ainsi un effacement de l'interrogation sur les fins et la nature du droit, au profit de recherches sur la meilleure manière d'aider l'autorité à assurer le respect du droit tel qu'il a déjà été édicté »¹⁴⁰.

Aux côtés de l'OIT, cette thèse se situera dans cette évolution. En effet, l'Organisation met en avant l'abolition *effective* du travail des enfants comme principe fondamental.

4) Hypothèse de travail et annonce de plan

En tant que juriste, il est possible de faire un état des lieux des normes adoptées afin de lutter contre le travail des enfants, mais aussi de s'avancer sur le terrain de ce qui serait nécessaire pour davantage d'effectivité en identifiant quelques obstacles à leur application. À ce titre, l'action normative de l'OIT aux diverses facettes semble constituer la meilleure manière d'appréhender le phénomène du travail des enfants et par conséquent l'abolition effective de celui-ci.

¹³⁶ *Ibid.*, p. 391.

¹³⁷ *Ibid.*, p. 395.

¹³⁸ *Ibid.*, p. 401.

¹³⁹ LEROY Y., « La notion d'effectivité du droit », *Droit et Société*, 2011, n° 79, p. 732. Comme l'auteur de cette distinction, nous pensons qu'il serait intéressant de se pencher sur toute la richesse et la complexité des effets du droit. Toutefois, cette thèse ne se donne pas une telle ambition.

¹⁴⁰ COUVEINHES-MATSUMOTO F., *L'effectivité en droit international*, *op. cit.*, p. 49.

Les différentes formes des normes de l'OIT ont permis une consolidation normative bénéfique à la lutte contre le travail des enfants (Première partie). L'objectif d'abolition effective n'est toutefois pas atteint, l'application des normes demeure défailante et soulèvent des questions sur les extensions possibles de l'action de l'OIT (Seconde partie). La consolidation normative a lieu à différents niveaux. Tout d'abord, de façon classique, les normes conventionnelles sont intégrées par les États au droit interne. La particularité de l'OIT, au-delà du système de suivi pionnier dans l'ordre international, réside dans une rédaction particulièrement adaptée des normes dédiées au travail des enfants (Titre I). La consolidation normative se produit également au niveau des droits fondamentaux au travail et de la responsabilité sociale des entreprises. Les instruments de *soft law* utilisés par l'OIT permettent de poursuivre et compléter l'œuvre des normes conventionnelles (Titre II). L'existence de toutes ces normes, aussi complémentaires soient elles, ne suffit pas à épuiser l'action normative de l'OIT vers l'effectivité. Cette dernière s'emploie également à lever les difficultés d'application de ses normes. En effet, les moyens de contrôle de l'application au niveau interne s'avèrent partiellement inefficaces (Titre III). Enfin, il sera également question de l'intégration de la lutte contre le travail des enfants par des domaines juridiques connexes. Ces développements nous conduiront à considérer les conditions d'une meilleure effectivité de l'action normative de l'OIT (Titre IV).

Première Partie - Une consolidation normative achevée

Considérant leur degré d'immixtion dans les différents interstices juridiques existants et pertinents en matière de travail des enfants, il est possible de considérer les normes de l'OIT comme solidement implantées. Le point de départ de l'action normative de l'OIT est conventionnel. Elle élabore des conventions internationales et suit leur intégration aux ordres juridiques internes (Titre I). Pour parvenir à une abolition effective du travail des enfants, l'OIT ajoute à son action la promotion de ces conventions par des instruments de *soft law*. Il s'agit du processus non conventionnel (Titre II).

Titre I

Le processus conventionnel

En matière de droit international du travail, l'OIT a élaboré des conventions de référence (Chapitre I). Son mécanisme de suivi de l'intégration de ces conventions aux ordres juridiques internes est par ailleurs un modèle en droit international (Chapitre II).

Chapitre 1 - Des normes de référence en matière de droit international du travail

L'OIT se caractérise avant tout comme un lieu d'expertise en droit du travail. Elle a élaboré un véritable code international du travail¹⁴¹. Les conventions élaborées par l'OIT depuis 1919 sont au nombre de cent-quatre-vingt-dix et varient notamment selon les secteurs d'activité professionnelle¹⁴². La législation du travail qui prévaut actuellement de par le monde serait largement basée sur les conventions et recommandations élaborées par l'OIT ou du moins, inspirée par celles-ci¹⁴³. En effet, « une des fonctions de l'OIT est d'ordre quasi-législatif. Elle contribue à l'établissement des normes internationales du travail »¹⁴⁴. Elle inspire ainsi d'autres acteurs du droit international social comme le Comité de suivi du Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels¹⁴⁵.

La particularité et la valeur des normes de l'OIT proviennent également de leur élaboration par une structure tripartite. S'éloignant ainsi des normes adoptées dans un cadre bureaucratique, puis imposées de manière verticale, elles permettent une sensibilisation du plus grand nombre. À ce titre, « la synergie des droits sociaux nationaux qui se fait dans l'enceinte de l'OIT » contribue largement à l'autorité des normes internationales du travail¹⁴⁶. Ainsi, il

¹⁴¹ SALMON J., *Dictionnaire de droit international public*, Bruylant, 2001, p. 189. L'auteur fait bien référence aux conventions de l'OIT en employant cette expression. Celle-ci se retrouve également dans les propos d'Isabelle Daugareilh, voir par exemple : DAUGAREILH I., « La mollesse et le droit international du travail : mode de régulation privilégié pour société décentralisée », in JAVILLIER J.-C. (dir.), *Gouvernance, droit international et responsabilité sociale des entreprises*, Institut internationales d'études sociales, Genève, 2007, p. 23. Le BIT a également publié une codification des textes applicables dès les années mille-neuf-cent-trente qui s'intitulait précisément Code international du travail, voir MAGGI-GERMAIN N. (dir.), *L'impact des normes de l'OIT sur la scène internationale*, Mare & Martin, 2021, p. 27.

¹⁴² La base de données NORMLEX de l'OIT contient toutes les conventions et recommandations. Elle présente également des données sur les ratifications. Elle sera régulièrement citée dans ce chapitre et est accessible à l'adresse suivante : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > liens rapides > conventions, page consultée le 1/04/2021.

¹⁴³ ANNOUSSAMY D., « Pour une plus grande humanisation du travail », *Revue de la recherche juridique, droit prospectif*, p. 915.

¹⁴⁴ DAILLER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public*, 8^{ème} édition, 2009, p. 737.

¹⁴⁵ Pacte relatif aux droits économiques sociaux et culturels, adopté par la Résolution 2200 A (XXI) de l'Assemblée générale des Nations Unies, du 16 décembre 1966. Voir par exemple Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observations générales n°18*, E/C.12/GC/18, 2006.

¹⁴⁶ JAVILLIER J.-C., « Existe-t-il un véritable conflit entre le droit national et le droit international ? », *Semaine Sociale Lamy Supplément*, 10/10/2011, n°1508, p. 127.

existe une véritable interaction entre droit international et droit interne¹⁴⁷. Les conventions internationales du travail s'efforcent d'éviter les écueils d'une excessive rigidité et du laxisme¹⁴⁸. Par ailleurs, l'OIT réalise le consensus entre la nécessité d'élaborer des normes universelles et celle de permettre une application souple¹⁴⁹. Ce savoir-faire et cette expertise reconnue permettent à l'OIT d'être l'autorité de référence s'agissant du travail des enfants. Afin de tirer une première conclusion sur l'effet du processus conventionnel de l'OIT sur le travail des enfants, il faut passer en revue ces dispositions internationales et quelques textes nationaux les reprenant.

Dix-neuf conventions concernent directement le travail des enfants. L'OIT est l'auteure des premières normes internationales à ce sujet, initialement élaborées par secteur d'activité (Section préliminaire). En 1973, une harmonisation a été réalisée autour de l'âge minimum de quinze ans pour l'admission à l'emploi. Cela ressort de la Convention C138¹⁵⁰. En 1999, une autre convention est venue renforcer le dispositif en interdisant spécifiquement les pires formes de travail des enfants, il s'agit de la convention C182¹⁵¹. Toutes deux témoignent de la nouvelle approche privilégiée, faisant une distinction entre le travail des enfants et les pires formes de travail des enfants (Section 1). Il faudra ensuite analyser comment ces dispositions intègrent le droit interne (Section 2).

Section préliminaire - Des normes pionnières élaborées par secteur d'activité

Dès le début de son activité en 1919, l'OIT (à cette époque, le Comité d'organisation de la Conférence internationale du travail) s'est montrée soucieuse d'élever l'âge minimum d'admission à l'emploi dans l'industrie¹⁵². Elle fixa l'âge de quatorze ans alors qu'il était

¹⁴⁷ AKANDJI-KOMBE J.-F., « Le droit social : droit national, européen ou international ? », *Semaine Sociale Lamy Supplément*, 10/10/2011, n°1508, p. 121.

¹⁴⁸ NACER R., *Les normes internationales du travail entre global et local, Étude internationale et comparée de l'interprétation des instruments de l'OIT*, L'Harmattan, 2020, p. 36.

¹⁴⁹ AUVERGNON, P., « Une approche comparative de la question de l'effectivité du droit du travail », Actes du séminaire international de droit comparé du travail, des relations professionnelles et de la sécurité sociale du Centre de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale, 2006, p. 18.

¹⁵⁰ Convention C138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, adoptée lors de la 58^{ème} session de la CIT, à Genève, le 26 juin 1973.

¹⁵¹ Convention C182 sur les pires formes de travail des enfants, adoptée lors de la 87^{ème} session de la CIT, à Genève, le 17 juin 1999.

¹⁵² Convention C005 sur l'âge minimum dans l'industrie, adoptée lors de la 1^{ère} session de la CIT, Washington, 28 novembre 1919.

généralement de neuf ans à cette époque¹⁵³. L'OIT a été la première organisation internationale à avoir adopté des conventions visant à réguler le travail des enfants. Le Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels interdisant le travail en dessous d'un certain âge date de 1966. De même, la Convention internationale relative aux droits de l'enfant n'a été signée qu'en 1989¹⁵⁴.

Cette première tentative de régulation de l'OIT présentait un caractère prolifique. Les conventions faisaient l'objet d'une différenciation selon les secteurs d'activité. Les problématiques d'âge minimum, d'examen médical, de travail de nuit étaient également séparées. Tout cela menait à un ensemble de normes particulièrement complexe (§1). Toutefois, l'âge minimum apparaissait déjà comme un axe important (§2).

§1- Synthèse des anciennes normes

De manière générale, les premiers instruments adoptés par l'OIT présentaient des champs d'application limités et ne recueillaient que peu de ratifications. Ils distinguaient les secteurs d'activités suivants :

- L'industrie,
- Le secteur maritime,
- L'agriculture,
- Les travaux non industriels,
- La pêche,
- Les travaux souterrains¹⁵⁵.

Par ailleurs, il faut rappeler que selon les situations, l'OIT attribue aux conventions un statut d'instrument à jour, intérimaire, à réviser, dépassé ou mis à l'écart¹⁵⁶. Cette démarche permet de gérer la cohérence entre les différentes normes, au fur et à mesure que de nouvelles conventions sont adoptées, mais aussi selon l'avancée de la mise en œuvre par les États. Également, par le jeu des ratifications et dénonciations, il peut arriver que certaines conventions

¹⁵³ Comité d'organisation de la conférence internationale du travail, *Rapport sur le travail des femmes et des enfants et sur les Conventions de Berne de 1906*, Société des Nations, Londres, 1919, p. 12.

¹⁵⁴ Convention internationale des droits de l'enfant, adoptée par la Résolution 44/25 de l'Assemblée générale des Nations Unies le 20 novembre 1989.

¹⁵⁵ Voir tableau ci-dessous.

¹⁵⁶ Voir *supra* Introduction générale p. 23 et Bureau international du travail, *Les règles du jeu, une brève introduction aux normes internationales du travail*, Genève, 2009, p. 303.

ne concernent plus que quelques rares États¹⁵⁷. Afin de mieux visualiser ces différentes situations relatives aux normes de lutte contre le travail des enfants, une revue des conventions de l'OIT sur le sujet sera utile. Le tableau suivant permet d'avoir une vue synthétique et chronologique des dix-sept premières conventions relatives au travail des enfants¹⁵⁸.

| Conventions | Statuts | Nombre d'États où elle est en vigueur ¹⁵⁹ |
|---|---|--|
| Convention C005 sur l'âge minimum dans l' industrie , adoptée lors de la 1 ^{ère} session de la CIT, Washington, 28 novembre 1919. | Dépassé | 2 |
| Convention C006 sur le travail de nuit des enfants dans l'industrie , adoptée lors de la 1 ^{ère} session de la CIT, Washington, 28 novembre 1919. | À réviser | 50 |
| Convention C007 sur l'âge minimum dans le secteur maritime , adoptée lors de la 2 ^{ème} session de la CIT, Gênes, 9 juillet 1920. | Retirée par décision de la Conférence internationale du travail lors de sa 109 ^{ème} session en 2021 | |
| Convention C010 sur l'âge minimum dans l' agriculture , adoptée lors de la 3 ^{ème} session de la CIT, Genève, le 16 novembre 1921. | Dépassé | 4 |
| Convention C015 sur l'âge minimum des soutiers et chauffeurs , adoptée lors de la 3 ^{ème} session de la CIT, Genève, le 11 novembre 1921. | Abrogée par décision de la Conférence internationale du travail lors de sa 106 ^{ème} session en 2017 | |

¹⁵⁷ C'est le cas de la Convention C005 sur l'âge minimum dans l'industrie, adoptée lors de la 1^{ère} session de la CIT, à Washington, 28 novembre 1919. Elle est seulement en vigueur en Inde et à Sainte Lucie. Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > liens rapides > conventions > C005 > Ratifications par pays, page consultée le 1/04/2021.

¹⁵⁸ Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > liens rapides > conventions > C005/C006/C007/C010/C015/C016/C033/C058/C059/C060/C077/C078/C079/C090/C112/C123/C124, pages consultées le 1/04/2021.

¹⁵⁹ Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > liens rapides > conventions > C005/C006/C007/C010/C015/C016/C033/C058/C059/C060/C077/C078/C079/C090/C112/C123/C124 > Ratifications par pays, pages consultées le 1/08/2021.

| | | |
|---|---|----|
| Convention C016 sur l' examen médical des jeunes gens dans le secteur maritime , adoptée lors de la 3 ^{ème} session de la CIT, Genève, le 11 novembre 1921. | Abrogée par décision de la Conférence internationale du travail lors de sa 109 ^{ème} session en 2021 | |
| Convention C033 sur l'âge minimum d'admission aux travaux non industriels , adoptée lors de la 16 ^{ème} session CIT, Genève, le 30 avril 1932. | Dépassé | 2 |
| Convention C058 sur l'âge minimum d'admission au travail maritime , adoptée lors de la 22 ^{ème} session de la CIT, Genève, le 24 octobre 1936. | Intérimaire | 7 |
| Convention C059 sur l'âge minimum dans l' industrie , adoptée lors de la 3 ^{ème} session de la CIT, Genève, le 22 juin 1937. | Dépassé | 8 |
| Convention C060 sur l'âge minimum d'admission aux travaux non industriels , adoptée lors de la 3 ^{ème} session de la CIT, Genève, le 22 juin 1937. | Retirée par décision de la Conférence internationale du travail lors de sa 106 ^{ème} session en 2017 | |
| Convention C077 sur l' examen médical des enfants et adolescents dans l'industrie , adoptée lors de la 29 ^{ème} session de la CIT, Montréal, le 9 octobre 1946. | À jour | 43 |
| Convention C078 sur l' examen médical des enfants et adolescents d'aptitude aux travaux non industriels , adoptée lors de la 29 ^{ème} session de la CIT, Montréal, le 9 octobre 1946. | À jour | 39 |
| Convention C079 sur le travail de nuit des adolescents employés pour des travaux non industriels , adoptée lors de la 29 ^{ème} session de la CIT, Montréal, le 9 octobre 1946. | À réviser | 20 |
| Convention C090 sur le travail de nuit des enfants dans l'industrie , adoptée lors de la 31 ^{ème} session de la CIT, San Francisco, le 10 juillet 1948. | À réviser | 51 |
| Convention C112 sur l'âge minimum concernant les pêcheurs , adoptée lors de la 43 ^{ème} session de la CIT, Genève, le 19 juin 1959. | Dépassé | 5 |
| Convention C123 sur l'âge minimum dans le cadre des travaux souterrains , adoptée lors de la 49 ^{ème} session de la CIT, Genève, le 22 juin 1965. | Dépassé | 21 |
| Convention C124 sur l' examen médical des adolescents effectuant des travaux souterrains adoptée lors de la 49 ^{ème} session de la CIT, Genève, le 23 juin 1965. | À jour | 41 |

Selon les secteurs, il apparaît donc que les conventions de l'OIT visaient :

- L'exigence d'un examen médical,

- Le travail de nuit,
- Ou l'âge minimum.

Au sujet de l'exigence d'un examen médical, elle existe en-dessous de dix-huit ans, voire vingt-et-un ans dans plusieurs secteurs d'activités.

Les secteurs industriel¹⁶⁰, maritime¹⁶¹ mais aussi les travaux souterrains¹⁶² et non industriels¹⁶³ sont soumis à cette obligation. Quant au travail de nuit des enfants, il ne sera pas utile de s'y attarder ici dans la mesure où toutes les conventions présentent un statut d'instrument à réviser. Il en va différemment de la thématique de l'âge minimum. Elle est au cœur des normes de l'OIT en étant l'objet de dix des dix-sept conventions précitées. Par ailleurs, toutes ces conventions abordent cette problématique d'une manière ou d'une autre dans le corps du texte. Enfin, elle demeure l'axe principale aujourd'hui.

§2- L'âge minimum comme axe historique de l'action normative

L'âge minimum d'admission à l'emploi constituait l'axe principal quel que soit le secteur d'activités, industriel (A), maritime (B), travaux non industriels (C) et autres (D).

A- L'âge minimum d'admission à l'emploi dans le secteur industriel

Tout d'abord, dans le secteur industriel, la Convention C005 sur l'âge minimum dans l'industrie, entrée en vigueur en 1921, fixait l'âge minimum à quatorze ans. Elle prévoyait des

¹⁶⁰ L'article 2 de la convention C077 de 1946 sur l'examen médical des adolescents dans l'industrie prévoit cette obligation jusqu'à dix-huit ans. Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > liens rapides > conventions > C077, page consultée le 1/04/2021.

¹⁶¹ L'article 2 de la convention C016 sur l'examen médical des jeunes gens dans le secteur maritime datant de 1921 prévoit cette obligation pour toutes personnes de moins de dix-huit ans mais ayant atteint l'âge minimum de travail dans l'État. Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > liens rapides > conventions > C016 >, page consultée le 1/04/2021.

¹⁶² L'article 2 de la convention C124 de 1965 sur l'examen médical des adolescents effectuant des travaux souterrains prévoit cette obligation jusqu'à vingt et un ans. Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > liens rapides > conventions > C124 >, page consultée le 1/04/2021.

¹⁶³ L'article 2 de la convention C078 de 1946 sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels) prévoit cette obligation jusqu'à dix-huit ans. Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > liens rapides > conventions > C078, page consultée le 1/04/2021.

exceptions comme la présence d'un membre de la famille dans l'usine (article 2). Elle a été révisée par la Convention C059 de 1937 qui a élevé l'âge minimum à quinze ans (article 2).

S'agissant du travail de nuit dans ce secteur d'activité, la Convention C006 prévoit l'interdiction d'employer de nuit des enfants de moins de dix-huit ans. Cette limite peut être abaissée à seize ans si le travail nécessite par nature d'être poursuivi de jour comme de nuit ou dans l'hypothèse de la présence d'un membre de la famille dans l'usine (article 2). Une révision a été opérée par la Convention C090 de 1948. Elle continue d'interdire cette pratique en dessous de l'âge de dix-huit ans et impose des conditions particulières entre seize et dix-huit ans (article 3).

B- L'âge minimum d'admission à l'emploi dans le secteur maritime

Tout comme dans le secteur agricole, selon la Convention C007 sur l'âge minimum dans le secteur maritime de 1920, il fallait également être âgé de quatorze ans pour travailler sur un navire, sauf si un membre de la famille était présent (article 2). La Convention C058 de 1936 relève cet âge à quinze ans (article 2). Les métiers de soutiers pouvant être rattachés à ce secteur d'activité, il faut également mentionner la Convention C015 de 1921. Elle fixait cet âge à dix-huit ans (article 2) et prévoyait des exceptions encadrées à partir de seize ans (article 4). De même s'agissant de la pêche, la Convention C112 de 1959 sur l'âge minimum concernant les pêcheurs prévoyait un âge minimum de quinze ans (article 2).

C- L'âge minimum d'admission aux travaux non industriels

La Convention C033 sur l'âge minimum (travaux non industriels) de 1932 est la première convention prenant en compte l'obligation scolaire dans la fixation de l'âge minimum (article 2). Elle est toujours en vigueur au Cameroun et en Mauritanie¹⁶⁴. Ainsi, même au-delà de quatorze ans si la fréquentation de l'école doit se poursuivre, le travail est interdit. Des exceptions sont possibles après douze ans s'agissant des travaux légers et sous certaines conditions (article 3). La Convention C060 de 1937 portant révisions de la précédente prévoyait quinze ans et des exceptions à partir de treize ans (articles 2 et 3). S'agissant du travail de nuit des adolescents (toujours en matière de travaux non industriels), la Convention C079 de 1946

¹⁶⁴ Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > liens rapides > conventions > C033 > Ratifications par pays, page consultée le 1/04/2021.

prévoit des conditions particulières de temps de travail et de repos pour les enfants ayant entre quatorze et dix-huit ans (article 2). Ces travaux non industriels ont été définis négativement par l'article 1 de la Convention C033. Il s'agit notamment des activités qui ne sont pas réglementées par les Conventions C005 (industrie), C007 (secteur maritime) et C010 (agriculture).

D- Les âges minimums fixés dans les autres secteurs d'activité

La Convention C010 de 1921 sur l'âge minimum dans l'agriculture exigeait que l'âge de quatorze ans soit atteint (article 1).

L'article 2 de la Convention C123 de 1965 sur l'âge minimum dans le cadre des travaux souterrains employait une tournure différente et laissait compétence aux États membres pour la détermination de l'âge minimum mais celui-ci ne pouvait être inférieur à seize ans.

Ainsi, à la lecture des différentes conventions adoptées antérieurement à 1973, la préoccupation de la détermination d'un âge minimum apparaît clairement sans toutefois qu'il ait été possible de s'accorder de manière plus harmonisée. La difficulté des négociations est imaginable étant donné les écarts de pratique et de développement entre États. Finalement et au fur et à mesure des instruments et ratifications s'accumulant, le constat d'une absence d'effectivité s'est imposé¹⁶⁵. Les conventions étaient devenues un enchevêtrement d'obligations extrêmement variables et circonstanciées. L'OIT formule le souhait de tourner la page en 1973 avec la formule suivante : « le moment est venu d'adopter un instrument général sur ce sujet », dans le préambule de la Convention C138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi¹⁶⁶. Elle est une œuvre de consolidation des conventions préexistantes et s'applique à tous les secteurs d'activité professionnelle. En 1999, un nouvel instrument, la Convention C182, est venu mettre l'accent plus spécifiquement sur l'élimination des pires formes de travail des enfants¹⁶⁷. Ces deux conventions constituent désormais le point de départ de l'action

¹⁶⁵ Conférence internationale du travail, *Compte-rendu des travaux de la 58^{ème} session*, BIT, Genève, 1973, p. 526.

¹⁶⁶ Convention C138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, adoptée lors de la 58^{ème} session de la CIT, à Genève, le 26 juin 1973.

¹⁶⁷ Convention C182 sur les pires formes de travail des enfants, adoptée lors de la 87^{ème} session de la CIT, à Genève, le 17 juin 1999.

normative de l'OIT sur le travail des enfants. Leur contenu constitue le socle de leur effectivité. Elles apportent une harmonisation des normes autour d'une distinction fondamentale.

Section 1- La distinction entre le travail des enfants et ses pires formes

Les différentes conventions exposées dans la section préliminaire ont répondu à certains besoins d'intervention et de régulation. Elles ont également contribué à implanter le modèle normatif de l'OIT. Toutefois, cette action normative n'a pas semblé suffisamment effective pour inverser la tendance à la hausse du travail des enfants à l'époque¹⁶⁸.

Reprenant l'axe de l'âge minimum, l'OIT a engagé une réforme par l'adoption le 19 juin 1973 de la Convention C138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi. Elle s'applique à tous les secteurs d'activités. Elle effectue la tentative ambitieuse d'imposer un âge minimum de principe pour l'admission à l'emploi (§1). Suivant cette première réforme, une seconde convention est venue renforcer spécifiquement la lutte contre les pires formes de travail des enfants, en 1999. Il s'agira de la Convention C182 (§2).

§1- Le principe d'un âge minimum de quinze ans pour l'exercice de travaux non dangereux

La ratification de la Convention C138 devait entraîner automatiquement ou sous certaines conditions la dénonciation des conventions plus anciennes sur le sujet¹⁶⁹. Néanmoins et comme il a été exposé dans la section précédente, le renouvellement n'a pas été si simple et

¹⁶⁸ DUMAS C., LAMBERT S., *Le travail des enfants, quelles politiques pour quels résultats ?*, éditions Rue d'Ulm, 2008, p. 13.

¹⁶⁹ Voir l'article 10 de la C138 pour les modalités d'articulation avec les conventions antérieures sur la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > liens rapides > conventions > C138, page consultée le 1/04/2021.

des conventions plus anciennes demeurent en vigueur¹⁷⁰. De plus, le mouvement de ratifications a été relativement lent jusqu'à la campagne menée dans les années dix-neuf-cent-quatre-vingt-dix¹⁷¹. En lien avec celle-ci, le classement de la Convention C138 en tant que convention fondamentale par l'adoption de la Déclaration de 1998 sur les droits et principes fondamentaux au travail a également constitué un accélérateur important¹⁷². Au moment du centenaire de l'OIT, cent-soixante-et-treize États ont procédé à la ratification¹⁷³. Cette convention est la plus largement ratifiée en comparaison des conventions précédentes sur le travail des enfants. Malgré sa complexité apparente, la Convention C138 exprime un consensus déterminant pour la lutte contre le travail des enfants (A), tenant compte des différentes situations nationales et prévoyant des exceptions (B).

A- Le cœur du consensus

Le premier élément (article 1 de la Convention) est un engagement à relever l'âge minimum d'admission à l'emploi afin qu'il atteigne quinze ans dans tous les secteurs d'activité, dès lors que les travaux ne sont pas dangereux. La Conférence internationale du travail (CIT) expose que cette harmonisation de l'âge minimum constitue un tournant dans la politique de l'organisation dès le préambule de la Convention C138 en affirmant que :

« [...] le moment est venu d'adopter un instrument général sur ce sujet, qui devrait graduellement remplacer les instruments existants applicables à des secteurs économiques limités, en vue de l'abolition totale du travail des enfants... »¹⁷⁴.

Les débats furent nombreux avant d'arriver à adopter la disposition fixant l'âge minimum¹⁷⁵. En synthétisant les échanges, il en ressort que pour certains membres gouvernementaux de la

¹⁷⁰ Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org/normes/travail/normes-du-travail/normlex/liens-rapides/conventions/C005/C006/C007/C010/C015/C016/C033/C058/C059/C060/C077/C078/C079/C090/C112/C123/C124/> > Ratifications par pays, pages consultées le 1/04/2019.

¹⁷¹ Conseil d'administration, Politique normative : ratification et promotion des conventions fondamentales de l'OIT, GB.277/LILS/5, 277^{ème} session, Genève, mars 2000, p. 1.

¹⁷² Conférence internationale du travail, *Compte-rendu des travaux de la 86^{ème} session*, BIT, Genève, 1998, p. 49.

¹⁷³ Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org/normes/travail/normes-du-travail/normlex/ratifications-des-conventions/>, page consultée le 1/04/2021.

¹⁷⁴ Voir le préambule sur la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org/normes/travail/normes-du-travail/normlex/liens-rapides/conventions/C138/>, page consultée le 1/04/2021.

¹⁷⁵ Conférence internationale du travail, *Compte-rendu des travaux de la 58^{ème} session*, BIT, Genève, 1973, p. 526.

Conférence, appuyés par les membres travailleurs, il aurait été « rétrograde » de rester à quatorze ans pour l'âge minimum¹⁷⁶. En effet, la mesure pouvait sembler insuffisamment progressiste par rapport aux précédentes conventions adoptées. À l'opposé, pour d'autres membres gouvernementaux, appuyés par le groupe des employeurs, fixer quinze ans ne tiendrait pas compte de « la réalité des pays en voie de développement »¹⁷⁷. En définitive et grâce aux assouplissements possibles, l'âge minimum de quinze ans a été adopté à l'article 2. Le principe est plus précisément que l'âge minimum d'admission à l'emploi que fixeront les États ne pourra être inférieur à quinze ans. Par ailleurs, en vertu de l'article 2 paragraphe 3, la détermination de cet âge doit se référer à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire. Ce lien est essentiel à l'effectivité des mesures prises pour lutter contre le travail des enfants¹⁷⁸. L'âge de quinze ans est prévu comme un plancher dans l'hypothèse où la scolarité s'arrêterait avant.

Ce plancher ne concerne pas les travaux dits dangereux. Ils ne sont exerçables qu'à partir de dix-huit ans, soit à l'âge adulte. Ils sont définis à l'article 3 comme étant « susceptible(s) de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents ». Les termes « santé » et « sécurité » peuvent évoquer des dangers physiques et matériels. Plus précisément dans le domaine du travail, le premier terme peut viser l'exposition à certains procédés ou à des substances qui pourraient avoir un effet sur la santé des personnes exposées. Il pourrait également s'agir des risques immédiats encourus en travaillant sur des machines ou à des endroits surélevés. En revanche, les travaux présentant un danger pour la « moralité » semblent moins évidents à identifier. Ces derniers varient plus fortement selon le contexte national et culturel. Afin de remédier à ce flou apparent, les travaux dangereux doivent faire l'objet d'une liste établie en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, et révisée périodiquement. Pour cela, les autorités nationales peuvent s'appuyer sur les normes internationales pertinentes comme l'indique la Recommandation R146 en son paragraphe 10¹⁷⁹. Il s'agira par exemple de normes relatives aux substances et agents toxiques, aux processus dangereux, aux radiations ionisantes, au transport de charges lourdes et aux travaux souterrains¹⁸⁰. Bien qu'il s'agisse d'instruments non contraignants, les recommandations sont

¹⁷⁶ *Idem.*

¹⁷⁷ *Idem.*

¹⁷⁸ Voir *infra* Chapitre 7, p. 323.

¹⁷⁹ Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > liens rapides > recommandations > R146, page consultée le 1/04/2021.

¹⁸⁰ BIT, *Manuel sur le travail dangereux des enfants à l'intention des employeurs et des travailleurs*, 2011, p. 38.

susceptibles d'entraîner des effets normatifs pour les États membres de l'OIT¹⁸¹. Elles sont adoptées de manière similaire aux conventions (article 19.2 de la Constitution). Elles entraînent des effets semblables aux conventions dans la mesure où les gouvernements doivent également les soumettre aux autorités compétentes en vue de les intégrer au droit interne (article 19.6, alinéa b) et en informer le Directeur général (alinéa c). Ils devront également faire rapport sur l'état de leur législation et de leur pratique quand le Conseil d'administration en décidera (alinéa d).

Des exceptions à cette interdiction de travaux dangereux sont rendues possible par le paragraphe 3 de ce même article 3 de la Convention C138. L'âge minimum pourra être ramené à seize ans dans la mesure où les atteintes précitées à la santé, la sécurité et la moralité n'existent pas et où une formation spécifique est dispensée. L'État souhaitant se prévaloir de cette exception devra toutefois se conformer à certaines contraintes comme la consultation préalable des organisations professionnelles. Cette exception est le fruit d'un consensus réalisé par les mandants à la suite du rejet d'un amendement visant à remplacer dix-huit ans par seize ans quant à l'interdiction des travaux dangereux¹⁸².

Des exceptions à l'âge minimum de quinze ans sont également prévues pour d'autres types de travaux.

B- Les exceptions à cet âge minimum

Il s'agit principalement des travaux légers possibles dès l'âge de treize ans (1) mais d'autres assouplissements de la norme sont également prévus (2).

1) *L'exception des travaux légers à treize ans*

Selon l'article 7 de la Convention C138, des travaux légers peuvent être accomplis dès treize ans. Plusieurs conditions doivent être réunies.

Tout d'abord, au niveau national, la législation doit expressément l'autoriser. L'autorité compétente doit déterminer les activités concernées, tout comme pour les travaux dangereux, mais aussi en prescrire la durée en heures et les conditions. Des membres gouvernementaux ainsi que le groupe des travailleurs ont tenté d'amender cette disposition, considérant qu'une

¹⁸¹ SERVAIS J.-M., *Droit international du travail*, Larcier, 2015, p. 88.

¹⁸² Conférence internationale du travail, *Compte-rendu des travaux de la 58^{ème} session*, BIT, Genève, 1973, p. 526.

latitude trop importante était laissée aux États. Leurs propositions ont été rejetées à une courte majorité¹⁸³.

Ensuite, l'exception des travaux légers connaît des limites qui sont précisées aux alinéas a) et b) de l'article 7.1. Ils ne pourront pas être susceptibles de porter préjudice aux enfants concernés quant à leur santé, leur développement, leur assiduité scolaire, leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelles ou encore leur aptitude à bénéficier de l'inscription reçue. Cette exception des travaux légers est ainsi globalement encadrée par la convention elle-même. Afin d'aider les États à mettre en place ces limitations, des orientations sont données par le biais de deux recommandations. Les travaux légers que l'autorité compétente devra déterminer ne sont pas définis par la convention mais illustrés par la Recommandation R146 en son paragraphe 2¹⁸⁴. Cette disposition contient des exemples précis. Il peut ainsi s'agir d'emploi de commissionnaires, de distributeurs de journaux, ou des travaux effectués à l'occasion de sports ou de jeux, la cueillette, la vente de fleurs et de fruits. Quant aux conditions de travail, elles ne sont pas non plus définies par la convention mais une attention particulière devra être portée sur les points suivants selon le paragraphe 13 de la Recommandation R146 :

- la rémunération équitable et la protection du salaire,
- la limitation stricte de la durée du travail quotidienne et hebdomadaire,
- l'interdiction des heures supplémentaires,
- le repos nocturne d'au moins douze heures consécutives,
- les congés annuels payés d'au moins quatre semaines,
- la protection par les régimes de sécurité sociale,
- l'application des normes de santé et de sécurité satisfaisantes¹⁸⁵.

Cet encadrement présente des garanties importantes pour les droits des enfants travailleurs dans la mesure où il permet de ne pas dénaturer les objectifs de l'OIT.

Le réalisme des dispositions des conventions peut la faire apparaître comme peu ambitieuse. Toutefois, il a notamment été démontré que, dans la mesure où la durée du travail reste inférieure à dix heures par semaine, il n'est ni incompatible avec la scolarisation ni

¹⁸³ *Ibid.*, p. 527.

¹⁸⁴ Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > liens rapides > recommandations > R146, page consultée le 1/04/2021.

¹⁸⁵ *Idem.*

contraire au développement des enfants¹⁸⁶. En effet, il est utile de prendre suffisamment en considération la situation économique des États et ainsi de les encourager à ratifier. Les États n'ont que peu d'intérêt à ratifier une convention qu'ils ne pourraient pas respecter. Ils seraient susceptibles de voir leurs responsabilités mises en cause dans le cadre d'une procédure de réclamation ou de plainte¹⁸⁷. Avec cette exception des travaux légers, l'OIT a adopté une rédaction plus souple. Il s'agit d'une première avancée qui permet ensuite d'accompagner les États vers une amélioration de la situation des enfants travailleurs. L'effet escompté, et obtenu, est une ratification plus large. Un suivi est alors permis en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'OIT. Considérant la diminution du travail des enfants dans le courant des années 2000 et sans que l'OIT ne prétende être à l'origine de tous ces progrès, il semblerait que cette stratégie produise des résultats¹⁸⁸. Une tentative d'imposer une convention plus exigeante et rigide ne semble pas plus pertinente ici. Cette exception n'est pas la seule. Les mandants ont également dû s'accorder sur un certain nombre d'assouplissements nécessaires à l'adoption de cette convention généralisant l'âge minimum d'admission à l'emploi.

2) *Les autres assouplissements possibles*

La rédaction des conventions de l'OIT aide à transcender l'hétérogénéité de la communauté internationale tout en imposant un socle normatif satisfaisant. Les formulations des différentes dispositions sont évidemment âprement discutées dans le cadre tripartite¹⁸⁹. Comme toute organisation internationale, l'OIT est soumise à la difficulté de trouver un compromis et des standards communs, indispensables à l'acceptation et à l'application par les États. Des techniques de souplesse visent précisément à éviter la création d'un carcan composé de normes inapplicables et insusceptibles de susciter l'adhésion des États. En effet et bien que la question ait pu se poser, l'adoption de normes régionales ne convient pas aux ambitions de

¹⁸⁶ BEEGLE K., DEHEJIA R., GATTI R., « Why should we care about child labor? The education labor market and health consequences of child labor », document de travail, NBER n° 10980, 2004. Référence citée par DUMAS C., LAMBERT S., *Le travail des enfants, quelles politiques pour quels résultats ?*, éditions Rue d'Ulm, 2008, p. 35.

¹⁸⁷ Voir *infra*, Chapitre 6, p. 277.

¹⁸⁸ Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *L'action de l'IPEC contre le travail des enfants 2012-2013 : Progrès réalisés et priorités futures*, Bureau international du travail, Genève, 2013, p. 3.

¹⁸⁹ Voir par exemple Conférence internationale du travail, *Compte-rendu des travaux de la 58^{ème} session*, BIT, Genève, 1973, p. 526.

l'OIT¹⁹⁰. Sa structure tripartite vise davantage à constituer une plateforme unique pour la promotion et la protection de droits au travail internationalement reconnus. Par conséquent, c'est plutôt par l'intermédiaire de techniques de souplesse que les normes internationales du travail resteront suffisamment adaptables et pertinentes. La Constitution de l'OIT en son article 19.3 prévoit ce mécanisme :

« En formant une convention ou une recommandation d'application générale, la Conférence devra avoir égard aux pays dans lesquels le climat, le développement incomplet de l'organisation industrielle ou d'autres circonstances particulières rendent les conditions de l'industrie essentiellement différentes, et elle aura à suggérer telles modifications qu'elle considérerait comme pouvant être nécessaires pour répondre aux conditions propres à ces pays ».

Auparavant, des États pouvaient être nommément désignés dans le texte même de certaines conventions. Il leur était permis d'atteindre un niveau inférieur à celui édicté par la norme générale. C'était le cas pour la Convention C001 sur la durée du travail dans l'industrie qui désignait sept États¹⁹¹. Cette méthode ne fut que peu utilisée finalement au profit de formules d'application générale permettant des exceptions justifiées par le contexte. Elles peuvent concerner le champ d'application, une alternative avec des obligations moins strictes, une exclusion de certaines dispositions ou encore l'obligation de se concerter avec les organisations professionnelles pour définir plus précisément le contenu de l'obligation. Les États faisant usage de ce type de souplesse doivent le déclarer au Directeur général du BIT et consulter les partenaires sociaux dans le cadre la mise en œuvre¹⁹².

La Convention C138 donne une première illustration de rédaction souple à l'article 2.4 :

« [...] nonobstant les dispositions du paragraphe 3 du présent article, tout Membre dont l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs

¹⁹⁰ VALTICOS N., *Droit international du Travail*, 2^{ème} édition, Dalloz, 1983, p. 226.

¹⁹¹ Elle tendait à limiter à huit heures par jour et à quarante-huit heures par semaine le nombre des heures de travail dans les établissements industriels. Il s'agissait du Japon à l'article 8, de l'Inde britannique à l'article 10, de la Chine, de la Perse et du Siam à l'article 11, de la Grèce à l'article 12 et de la Roumanie à l'article 13. Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > liens rapides > conventions > C001, page consultée le 1/04/2021.

¹⁹² Bureau international du travail, *Les règles du jeu, une brève introduction aux normes internationales du travail*, Genève, 2009, p. 20.

intéressées, s'il en existe, spécifier, en une première étape, un âge minimum de quatorze ans ».

Dans certaines hypothèses, cet assouplissement peut même en entraîner d'autres. Ainsi les États ayant déterminé un âge minimum à quatorze ans pourront descendre jusqu'à douze ans dans le cadre de l'exception des travaux légers (article 7). Une légère contrainte est cependant ajoutée, le choix de l'État devra être déclaré et confirmé régulièrement dans le cadre de la procédure de contrôle.

Un deuxième assouplissement est relatif à des « difficultés d'exécution spéciales et importantes », l'article 4.1 prévoit que :

« Pour autant que cela soit nécessaire et après avoir consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, l'autorité compétente pourra ne pas appliquer la présente convention à des catégories limitées d'emploi ou de travail lorsque l'application de la présente convention à ces catégories soulèverait des difficultés d'exécution spéciales et importantes ».

Il est immédiatement précisé au paragraphe suivant que l'État qui ferait un tel choix devra s'en expliquer régulièrement. Les catégories d'emploi ou de travaux visées devront être précisées dans le rapport sur l'application de la convention exigé au titre de la procédure de suivi¹⁹³. Lors des échéances suivantes, l'État concerné devra exposer sa législation et sa pratique en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet à la convention. Là encore, il n'existe pas de liste ou de définition de ces catégories d'emploi. L'examen des commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), chargée du contrôle, permet d'émettre quelques hypothèses. Les catégories d'emplois le plus généralement soumises à des difficultés d'exécution spéciales et importantes pourraient être le travail dans les entreprises familiales, les travaux domestiques chez les particuliers et le travail à domicile de manière générale¹⁹⁴. Cela ne veut pas dire que l'exercice de ces travaux par les enfants est toléré mais plutôt que la régulation de ces formes de travail peut s'avérer particulièrement problématique. Dans ces hypothèses, elle passera davantage par l'assistance technique que par l'interdiction¹⁹⁵. De plus, il est important de

¹⁹³ Voir *infra*, Chapitre 2, p. 88.

¹⁹⁴ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie 1A, p. 242.

¹⁹⁵ Voir *infra*, Chapitre 8, p. 374.

rappeler que cette exception ne vide pas non plus la convention de son sens puisqu'elle reste encadrée et que les travaux dangereux ne sont pas concernés (article 3, paragraphe 3).

Le troisième assouplissement développé ici concerne les États « dont l'économie et les services administratifs n'ont pas atteint un développement suffisant ». L'article 5 prévoit cette hypothèse et autorise à exclure certaines branches d'activité économique ou types d'entreprises du champ d'application de la convention. Cela ne vaut que dans un premier temps et ne peut être un état définitif. L'État souhaitant se prévaloir de cet assouplissement devra au préalable consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés. Comme pour l'exception précédente, l'État le spécifiera lors de sa ratification et sera suivi précisément sur ce point par l'organe de suivi. Évidemment, certains domaines ne peuvent pas faire l'objet d'une telle dérogation, et ils sont nombreux afin d'éviter de faire perdre tout son sens à la convention. Il s'agit des industries extractives, des industries manufacturières, du bâtiment et travaux publics, des services en réseau comme l'électricité, le gaz et l'eau, des services sanitaires, des transports, des communications, des plantations et autres entreprises agricoles exploitées principalement à des fins commerciales (article 5.3). Les entreprises familiales ou de petites dimensions produisant pour le marché local et n'employant pas régulièrement des travailleurs salariés ne sont pas concernées ici (article 5.3). Sur ce dernier point, il est intéressant de souligner la souplesse caractéristique des conventions de l'OIT. C'est précisément cette marge de manœuvre qui peut permettre une synergie. Un État comme le Burkina Faso par exemple, où l'économie est principalement constituée par de petites exploitations agricoles, pourra alors ratifier la convention et peu à peu l'incorporer à ses lois et règlements¹⁹⁶.

Enfin, pour avoir une approche complète du régime des enfants travailleurs, il existe deux autres exceptions prévues par la Convention C138. Il s'agit de l'équivalent du travail dans le cadre de l'apprentissage ou d'une formation professionnelle et des spectacles artistiques. La convention ne s'applique pas aux personnes de plus de quatorze ans qui travaillent dans le cadre de l'apprentissage selon l'article 6. Quant à la possibilité des exceptions individuelles dans le cadre des spectacles artistiques, elle est prévue par l'article 8.

¹⁹⁶ Cet État a ratifié la Convention C138 en 1999 et procède grâce à l'assistance technique à une mise en conformité progressive de son droit du travail, notamment par des plans d'actions ciblées. Pour plus de détails, voir Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie 1A, p. 220.

Ces normes conventionnelles laissent une marge de manœuvre relativement importante aux États sans constituer de vagues directives pour autant. Elles imposent des standards internationaux minimaux sans calquer un modèle inapplicable en réalité. Elles constituent un niveau de protection minimale comme le veut l'article 19.8 de la Constitution de l'OIT. Elles ne peuvent avoir pour effet d'accorder une protection moindre si la norme interne offre déjà un standard plus haut. Par ailleurs, les normes internationales du travail ne peuvent faire l'objet de réserves à la ratification¹⁹⁷. Au-delà du caractère de norme minimale, une autre raison à cette impossibilité peut résider dans le tripartisme. En effet, il serait difficilement compréhensible que l'État seul puisse être admis à écarter une disposition négociée avec les organisations professionnelles. Une autre formulation de cette interdiction selon laquelle « sont inadmissibles les réserves non expressément autorisées par les conventions internationales du travail » semble éclairante ici¹⁹⁸. En effet, les clauses de souplesse prévues par ces conventions permettent de pallier l'absence de possibilité de faire des réserves.

En complément à cet encadrement sophistiqué du travail des enfants, une autre convention a été adoptée en 1999. Il s'agit de la Convention C182, interdisant les pires formes de travail des enfants.

§2-L'interdiction des pires formes de travail des enfants

L'adoption de la Convention C182 en 1999 témoigne de la distinction clairement effectuée dans le cadre de l'action normative de l'OIT¹⁹⁹. Contrairement aux formes à encadrer, les pires formes de travail des enfants doivent faire l'objet d'une interdiction. Cette convention a pu constituer une réaction aux violations subsistantes des droits des enfants²⁰⁰. Cette

¹⁹⁷ Article 19.2 de la Constitution de l'OIT.

¹⁹⁸ RAIMONDI G., « Réserves et conventions internationales du travail », in JAVILLIER J.-C., GERNIGON B. (dir.), *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS, Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir*, BIT, Genève, 2004, p. 528.

¹⁹⁹ Voir la Convention C182 sur les pires formes de travail des enfants, adoptée lors de la 87^{ème} session de la CIT, à Genève, le 17 juin 1999, sur la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > liens rapides > conventions > C182, page consultée le 2/04/2021.

²⁰⁰ Cette constatation est réalisée au sujet des conventions relatives aux droits de l'homme en général par M. Couveinhes Matsumoto dans son ouvrage : COUVEINHES-MATSUMOTO F., *L'effectivité en droit international*, Bruylant, 2014, p. 149.

distinction avec d'autres formes de travail des enfants permet de prendre des mesures immédiates et efficaces, sans lien cette fois-ci avec le niveau de développement des États. La Convention C182 est ainsi complémentaire à la Convention C138 comme l'indique le préambule dès le premier considérant. Des travaux ont relevé sa pertinence, sa valeur ajoutée, quasiment immédiatement après son adoption²⁰¹. Il n'existe ni concurrence entre les deux conventions, ni projet de remplacement de l'une par l'autre. Le préambule annonce qu'il s'agit d'une « priorité majeure de l'action nationale et internationale ». Cette convention a fait l'objet d'une mobilisation plus importante dès lors qu'elle visait l'interdiction de pratiques choquantes (A). Ce contenu explique à la fois sa rédaction différente identifiant des interdictions formelles (B) et laissant bien moins de marge de manœuvre aux États pour la mise en œuvre (C).

A- Une mobilisation plus rapide et large des États-membres

La Convention C182 se démarque tout d'abord par une adoption à l'unanimité des quatre-cent-onze voix de la CIT²⁰². Cela lui donne une résonance particulière qui se ressent également au niveau de la ratification. Vingt-sept États avaient procédé à la ratification dès la première année et en août 2020, ils étaient au nombre de cent-quatre-vingt-sept²⁰³. Tous les États membres avaient ainsi ratifié la Convention C182²⁰⁴. La convention C138 n'a pas atteint ce nombre de ratifications malgré ses vingt-six années d'antériorité. Un autre exemple peut être cité, celui de la convention concernant la norme minimum de la sécurité sociale de 1952 (C102)²⁰⁵. Elle n'a été ratifiée que par cinquante-neuf États²⁰⁶. Ce sujet ne permet pas une aussi large mobilisation des États et reste dépendant de la situation économique. Également, la

²⁰¹ PICARD L., « L'élimination des pires formes de travail des enfants : un point de passage vers l'abolition effective du travail des enfants », *Bulletin de droit du travail comparé et de la sécurité sociale*, 2000, pp. 111-131.

²⁰² Conférence internationale du travail, *Compte-rendu des travaux de la 87^{ème} session*, BIT, Genève, 1999, p. 27/14.

²⁰³ Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > données comparatives sur les ratifications, page consultée le 2/04/2021.

²⁰⁴ L'OIT compte cent-quatre-vingt-sept États membres. Voir sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > à propos de l'OIT > États membres, page consultée le 2/04/2021.

²⁰⁵ Convention C102 sur la norme minimum de sécurité sociale, adoptée lors de la 35^{ème} session de la CIT, Genève, le 28 juin 1952.

²⁰⁶ Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > liens rapides > conventions > C102 > ratifications par pays, page consultée le 2/04/2021. Pour aller plus loin sur ce sujet, voir SUPIOT A., « La place de la sécurité sociale dans le système des normes internationales du travail », *Protection sociale et travail décent. Nouvelles perspectives pour les normes internationales du travail*, Cahier spécial de la Semaine Sociale Lamy, 2006, n°1272, pp. 7-12.

convention sur la liberté syndicale de 1948 (C087)²⁰⁷, ayant pourtant également le statut de convention fondamentale²⁰⁸, a péniblement atteint les cent-cinquante-sept ratifications après plus de soixante-dix ans d'existence²⁰⁹. La Convention C182 constitue ainsi la convention de l'OIT la plus ratifiée à l'heure actuelle.

Par ailleurs, son sujet recoupe d'autres conventions internationales largement ratifiées. La problématique de l'interdiction des pires formes de travail des enfants ne concerne pas seulement le droit international du travail. Elle se retrouve en droit international des droits de l'homme comme en droit international général²¹⁰. Le préambule de la Convention C182 témoigne du consensus international plus général autour de la lutte contre les pires formes de travail des enfants. Il fait référence à plusieurs instruments externes. La Convention internationale relative aux droits de l'enfant de 1989 (CIDE), également largement ratifiée, ainsi que la Convention supplémentaire des Nations Unies relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage de 1956 sont citées²¹¹. La Convention C182 vise l'esclavage qui fait donc l'objet d'interdictions portées par d'autres instruments mais en rappelant que cette interdiction s'applique aux enfants également (article 3 a). De même s'agissant de la CIDE, l'article 32 pose le droit de l'enfant à être protégé de l'exploitation économique. La Convention C182 vient apporter des précisions utiles à l'effectivité de toutes ces normes, à l'origine de sa valeur ajoutée dans l'ordre juridique international.

Enfin, le préambule cite également d'autres instruments de l'OIT, la Convention C029 de 1930 sur le travail forcé²¹², la Convention C138 précédemment étudiée et la Déclaration de

²⁰⁷ Convention C087 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, adoptée lors de la 31^{ème} session de la CIT, San Francisco, le 9 juillet 1948.

²⁰⁸ Conférence internationale du travail, *Compte-rendu des travaux de la 86^{ème} session*, BIT, Genève, 1998, p. 49.

²⁰⁹ Voir sur la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > données comparatives sur les ratifications, page consultée le 2/07/2021.

²¹⁰ Voir *infra*, Chapitre 3, p. 126.

²¹¹ La Convention supplémentaire des Nations Unies relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage a été adoptée par une conférence de plénipotentiaires réunie en application des dispositions de la résolution 608(XXI) du Conseil économique et social en date du 30 avril 1956. Voir sur le site du Haut-Commissariat aux droits de l'homme : <https://www.ohchr.org> > vos droits de l'homme > droit international > instruments universels des droits de l'homme > Convention supplémentaire des Nations Unies relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage, page consultée le 2/04/2021.

²¹² Convention C029 sur le travail forcé, adoptée lors de la 14^{ème} session de la CIT, à Genève, le 28 juin 1930.

1998 relative aux principes et droits fondamentaux²¹³. Cette convention n'innove pas quant aux pratiques interdites mais a pour objectif de mettre l'accent sur celles-ci afin de renforcer la protection des enfants. Elle identifie les manières de lutter contre les pires formes de travail des enfants. Elle insiste sur l'action coordonnée à mener, y compris entre le niveau interne et le niveau international. Elle préconise une action immédiate visant l'interdiction par le droit et ainsi l'élimination dans les faits des pires formes de travail des enfants. Ces formes de travail sont définies à l'article 3 de la convention. Également, à l'article 2, le terme « enfant » fait référence aux personnes de moins de dix-huit ans, sans nuance possible. La précision des dispositions de cette convention a été permise par le consensus généralisé autour de la lutte contre les pires formes de travail des enfants. Les débats ont plutôt porté sur des questions de forme que sur le contenu de la convention lors des négociations²¹⁴. Une rédaction moins souple que dans le cadre de la Convention C138 permet d'identifier clairement les pratiques à interdire.

B- Des interdictions clairement identifiées

Le consensus autour de la nécessité d'interdire les pires formes de travail des enfants explique les caractères plus clairs et simples de la Convention C182. Les interdictions donnant corps à la lutte contre les pires formes de travail des enfants sont énumérées à l'article 3. Il s'agit des pratiques analogues à l'esclavage (1), de l'exploitation sexuelle (2), du recrutement aux fins d'activités illicites (3) et plus généralement des conditions de travail dangereuses (4).

1) Les pratiques analogues à l'esclavage

Les pires formes de travail des enfants recouvrent tout d'abord, selon l'article 3, a) :

« [...] toutes les formes d'esclavage ou les pratiques analogues telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le

²¹³ La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail a été adoptée par la Conférence internationale du travail, lors de la 86^{ème} session, à Genève, le 18 juin 1998. Pour le texte, voir sur la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), page consultée le 1/04/2021.

²¹⁴ Pour plus d'informations, voir Conférence internationale du travail, *Compte-rendu des travaux de la 87ème session*, BIT, Genève, 1999, p. 527 (ou p. 19/27 selon l'ancienne numérotation de la version papier).

travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ».

Le recrutement des enfants pour les utiliser dans le cadre des conflits armés est ainsi inclus à ces pratiques. Toutefois, l'engagement volontaire n'est pas visé ici et pour être interdit, il est impératif que le recrutement soit forcé ou obligatoire²¹⁵. En effet, lors des débats sur l'inclusion de l'enrôlement dans les forces armées, certains membres dont les États-Unis s'étaient inquiétés de cette distinction car l'engagement volontaire y est permis dès l'âge de dix-sept ans²¹⁶. Les définitions de ces termes recouvrant les pires formes de travail des enfants sont notamment fournies par d'autres instruments internationaux, pour la plupart cités dans le préambule de la convention²¹⁷. L'esclavage est défini depuis 1926 par la Convention relative à l'esclavage :

« L'esclavage est l'état ou condition d'un individu sur lequel s'exercent les attributs du droit de propriété ou certains d'entre eux »²¹⁸.

La vente d'enfants fera l'objet d'une définition par le Protocole facultatif à la CIDE concernant notamment la vente d'enfants adopté le 25 mai 2000 :

« On entend par vente d'enfants tout acte ou toute transaction faisant intervenir le transfert d'un enfant de toute personne ou de tout groupe de personnes à une autre personne ou un autre groupe contre rémunération ou tout autre avantage »²¹⁹.

La traite a été définie en 2000 par le Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants :

« L'expression "traite des personnes" désigne le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours

²¹⁵ Conférence internationale du travail, *Compte-rendu des travaux de la 87^{ème} session*, BIT, Genève, 1999, p. 541 (ou p. 19/40 de l'ancienne numérotation).

²¹⁶ *Idem*.

²¹⁷ La vente d'enfants sera définie dans le développement suivant en lien avec l'exploitation sexuelle.

²¹⁸ Article premier de la Convention relative à l'esclavage signée à Genève le 25 septembre 1926, amendée par le Protocole du 7 décembre 1953 approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 794(VIII) du 23 octobre 1953.

²¹⁹ Article 2 a) du Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, et concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants, adopté par la résolution A/RES/54/263 du 25 mai 2000.

ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes »²²⁰.

La servitude pour dettes et le servage sont définis par la Convention supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage depuis 1956 :

« La servitude pour dettes, c'est-à-dire l'état ou la condition résultant du fait qu'un débiteur s'est engagé à fournir en garantie d'une dette ses services personnels ou ceux de quelqu'un sur lequel il a autorité, si la valeur équitable de ces services n'est pas affectée à la liquidation de la dette ou si la durée de ces services n'est pas limitée ni leur caractère défini ». « Le servage, c'est-à-dire la condition de quiconque est tenu par la loi, la coutume ou un accord, de vivre et de travailler sur une terre appartenant à une autre personne et de fournir à cette autre personne, contre rémunération ou gratuitement, certains services déterminés, sans pouvoir changer sa condition »²²¹.

Quant au travail forcé ou obligatoire, la définition a été donnée à l'article 2 la Convention C029 de l'OIT de 1930 :

« [...] tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré »²²².

²²⁰ Article 3 du Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, adopté par la résolution 55/25 de l'Assemblée générale des Nations Unies le 15 novembre 2000.

²²¹ Article 1 a) et b) de la Convention supplémentaire des Nations Unies relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage, adoptée par la résolution 608(XXI) du Conseil économique et social en date du 30 avril 1956.

²²² Article 2 de la Convention C029 sur le travail forcé précitée.

S'agissant plus spécifiquement des enfants et du travail forcé ou obligatoire dans le cadre des conflits armés, l'article 38 de la CIDE ainsi que le Protocole facultatif concernant la participation des enfants aux conflits armés sont également à considérer²²³.

2) *L'exploitation sexuelle*

Les pires formes de travail des enfants selon l'OIT incluent également, selon l'article 3, b) de la Convention C182 :

« [...] l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ».

Les mandats se sont accordés assez rapidement sur cette interdiction assez large liée à la pornographie²²⁴. Des définitions plus précises seront données par la suite, en 2000, notamment par le Protocole facultatif à la CIDE concernant spécifiquement la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants :

« On entend par prostitution des enfants le fait d'utiliser un enfant aux fins d'activités sexuelles contre rémunération ou toute autre forme d'avantage ».

« On entend par pornographie mettant en scène des enfants toute représentation, par quelque moyen que ce soit, d'un enfant s'adonnant à des activités sexuelles explicites, réelles ou simulées, ou toute représentation des organes sexuels d'un enfant, à des fins principalement sexuelles »²²⁵.

²²³ Ce protocole a été adopté par la résolution A/RES/54/263 du 25 mai 2000.

²²⁴ Conférence internationale du travail, *Compte-rendu des travaux de la 87^{ème} session*, BIT, Genève, 1999, p. 510 (ou p. 19/9 de l'ancienne numérotation).

²²⁵ Article 2 b) et c) du Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, et concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants, adopté par la résolution A/RES/54/263 du 25 mai 2000.

3) *Le recrutement aux fins d'activités illicites*

Une troisième interdiction vient illustrer les pires formes de travail des enfants à l'alinéa c) de l'article 3. Il s'agit du recrutement d'un enfant aux fins d'activités illicites comme la production et le trafic de stupéfiants. Pour l'OIT, il s'agit là d'une forme d'exploitation économique s'apparentant au travail forcé et à l'esclavage²²⁶. La convention renvoie aux instruments internationaux pertinents pour la définition des stupéfiants²²⁷. Le principe rappelé est l'interdiction d'associer des enfants au trafic.

4) *Les conditions de travail dangereuses*

Enfin, le dernier alinéa de l'article 3 tente de s'assurer qu'aucune forme de travail qui pourrait être qualifiée de « pire » ne passe entre les mailles du texte. Ainsi, « les travaux qui par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité » de l'enfant sont interdits. L'importance doit être donnée aux conditions dans lesquelles sont accomplis les travaux car cet élément peut conduire une tâche quelconque à entrer dans les pires formes de travail. La catégorisation de ces travaux dangereux est laissée aux États. Néanmoins, elle doit être conforme aux normes internationales précédemment évoquées et être établie après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs. Cette liste est par nature moins large que celle à établir en vertu de l'article 3 de la Convention C138 sur les travaux dangereux et interdits²²⁸. En pratique, les États établissent le plus souvent une liste commune aux deux conventions²²⁹. La Convention C182 indique à l'article 4 paragraphe 1, que les États devront prendre en compte les dispositions de la Recommandation R190 paragraphes 3 et 4 pour définir cette liste²³⁰. Une liste d'exemples est ainsi fournie aux gouvernements, elle comprend :

²²⁶ Bureau international du travail, *Le travail des enfants : L'intolérable en point de mire*, Conférence internationale du travail, 86^{ème} session, Genève, 1998, Rapport VI (1), p. 40.

²²⁷ Pour la définition, voir la Convention unique sur les stupéfiants de 1960, la Convention sur les psychotropes de 1971, le Protocole portant amendement de la Convention Unique de 1972 et la Convention des Nations Unies contre le trafic illicite de stupéfiants et de substances psychotropes de 1988.

²²⁸ Voir *supra* §1, p. 49.

²²⁹ Bureau international du travail, *Manuel sur le travail dangereux des enfants à l'intention des employeurs et des travailleurs*, 2011, p. 36.

²³⁰ Recommandation R190 sur l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, adoptée lors de la 87^{ème} session de la CIT, à Genève, le 17 juin 1999.

- les travaux qui exposent les enfants à des sévices physiques, psychologiques ou sexuels ;
- les travaux qui s'effectuent sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés ;
- les travaux qui s'effectuent avec des machines, du matériel ou des outils dangereux ;
- les travaux qui impliquent de porter des charges lourdes ;
- les travaux qui s'effectuent dans un milieu malsain pouvant par exemple exposer des enfants à des substances, des agents ou des procédés dangereux, ou à des conditions de température, de bruit ou de vibrations préjudiciables à leur santé ;
- les travaux qui s'effectuent dans des conditions particulièrement difficiles, par exemple pendant de longues heures, ou la nuit, ou pour lesquels l'enfant est retenu de manière injustifiée dans les locaux de l'employeur.

Cette convention, par le niveau de détails fourni, permet la mise en œuvre d'interdictions législatives claires. Au-delà de l'apport de ces précisions utiles aux États, le fait même de procéder par interdiction permet de renforcer la portée d'une norme. En particulier en droit international, le vocabulaire imprécis est à l'origine de nombreuses critiques²³¹. Les normes formulées comme des interdictions sont celles qui laissent le moins de doute sur leur sens mais aussi sur leur normativité²³². Sans nécessairement qu'il s'agisse d'une conséquence directe, il est par ailleurs remarquable que ce type de mesure, l'interdiction législative, fasse partie des plus utilisés par les États pour réguler le travail des enfants²³³. Contribuant à cette action normative plus directive, les dispositions de la Convention C182 fournissent également des marges de manœuvre limitées aux États quant aux mesures internes à prendre pour la mettre en œuvre.

²³¹ NACER R., *Les normes internationales du travail entre global et local, Étude internationale et comparée de l'interprétation des instruments de l'OIT*, L'Harmattan, 2020, p. 33.

²³² THOUVENIN J.-M., « Les interdictions fondamentales », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, tome 2, Bruylant, 2013, p. 1413.

²³³ Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *Mesurer les progrès dans la lutte contre le travail des enfants : estimations et tendances mondiales 2000-2012*, BIT, Genève, 2013, p. 9.

C- Des marges de manœuvres limitées quant à la mise en œuvre

L'article 1 de la Convention C182 prévoit que chaque État partie « doit prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants et ce, de toute urgence ». Ces termes appellent plusieurs précisions. Contrairement aux dispositions de la Convention C138, il n'est pas envisageable de considérer qu'un délai est nécessaire à l'accomplissement de progrès économiques et sociaux permettant de prendre ces mesures. Par ailleurs, la distinction entre l'effectivité et l'efficacité au sens de cette étude apparaît ici à travers les notions d'interdiction et d'élimination. La première implique des mesures législatives ou réglementaires immédiates alors que la seconde évoque le résultat factuel, la disparition des pires formes de travail des enfants.

Afin d'atteindre ces objectifs, la Convention C182 mentionne notamment les programmes d'action à l'article 6. Ils tiennent en effet une place importante dans la mise en œuvre des conventions comme continue de le montrer le suivi de la Commission d'experts de l'application des conventions et recommandations²³⁴. L'OIT a mis en place un programme d'assistance technique de grande envergure depuis 1992. Il s'agit du Programme international pour l'élimination du travail des enfants (IPEC) présent dans environ quatre-vingt-dix pays membres²³⁵.

Au-delà de cette forme d'action, la convention indique aux États une conduite à tenir pour arriver à l'élimination effective. Les mandants souhaitent des dispositions précises²³⁶. Par exemple, l'article 5 enjoint aux États membres de mettre en place des mécanismes de surveillance appropriés. À l'instar de la Recommandation R146 sur l'âge minimum pour la Convention C138, des orientations sont fournies par la Recommandation R190 sur les pires formes de travail des enfants²³⁷.

²³⁴ Pour un exemple de programme d'action mis en œuvre en République Dominicaine par exemple, voir Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie 1A, p. 245.

²³⁵ Voir sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > programmes et projets > programme international pour l'abolition du travail des enfants, page consultée le 2/04/2021.

²³⁶ Conférence internationale du travail, *Compte-rendu des travaux de la 87^{ème} session*, BIT, Genève, 1999, p. 575 (ou p. 19/74 selon l'ancienne numérotation de la version papier).

²³⁷ « [...] par exemple la surveillance particulière des entreprises qui ont eu recours aux pires formes de travail des enfants et, en cas de violation persistante, le retrait temporaire ou définitif de leur permis d'exploitation. », point 14 de la Recommandation R190 sur l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, adoptée lors de la 87^{ème} session de la CIT, à Genève, le 17 juin 1999.

L'article 7 de la Convention C182 poursuit en ce sens en exigeant des États qu'ils prennent des sanctions y compris d'ordre pénal afin d'assurer la mise en œuvre des interdictions. Il donne également des directives en prévoyant des étapes, des modalités et un « délai déterminé ». Ce type de disposition permet une mise en œuvre guidée de la convention qui pourra s'avérer particulièrement efficace, notamment parce qu'elle en facilite le contrôle²³⁸. L'article 7 semble aller graduellement en termes de directivité. Il s'agit par exemple d'abord « d'empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants ». Puis, l'alinéa suivant impose aux États de « prévoir l'aide directe nécessaire et appropriée pour soustraire les enfants des pires formes de travail des enfants et assurer leur réadaptation et leur intégration sociale ». La convention se veut sans équivoque à travers l'emploi sans conditionnel du verbe devoir. Par ailleurs, les États doivent également « assurer l'accès à l'éducation de base gratuite et, lorsque cela est possible et approprié, à la formation professionnelle pour tous les enfants qui auront été soustraits des pires formes de travail des enfants » selon l'alinéa c. La marche à suivre est complète en indiquant aux États « d'identifier les enfants particulièrement exposés à des risques et entrer en contact direct avec eux ». Par exemple, ils devront « tenir compte de la situation particulière des filles. » Enfin, l'article 7 impose aux États de désigner une autorité compétente pour la mise en œuvre de la convention.

Le pragmatisme caractérise ces conventions internationales du travail qui couvrent ainsi avec précision et réalisme le travail des enfants, qu'il soit admissible et encadré, ou interdit. L'objet de cette section était de comprendre ces conventions au fondement de l'action normative de l'OIT en matière de lutte contre le travail des enfants. De manière générale, « pour être applicable, un traité doit contenir des dispositions suffisamment précises et pouvoir s'inscrire dans des structures d'accueil juridiques ou financières de droit interne »²³⁹. Par leurs caractères nombreux et précis, les dispositions de ces conventions sont en mesure d'inspirer le droit du travail de manière générale. C'est par exemple le cas de l'Albanie, du Maroc et du Lesotho qui ont intégré des normes de l'OIT au sein de leurs codes du travail²⁴⁰. La nécessité

²³⁸ Pour un exemple en Colombie, voir Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie 1A, p. 237.

²³⁹ DAILLER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public, op. cit.*, p. 254.

²⁴⁰ Voir la base de données NATLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NATLEX > recherche par pays > Albanie/Maroc/Lesotho > élimination du travail des enfants, pages consultées le 4/04/2021.

de cette incorporation dans les lois nationales quant à l'effectivité des conventions n'est plus à établir²⁴¹. L'adoption de lois et réglementations internes conformes constitue une voie déterminante pour « l'effectivité et la force juridiques » des normes internationales²⁴².

Section 2 - L'intégration des dispositions conventionnelles au droit interne

En adhérant à l'OIT, les États s'engagent à adopter des normes internes conformes aux conventions qu'ils ratifient²⁴³. C'est l'objet de l'article 19.5 de la Constitution de l'organisation. Dès lors qu'une convention est adoptée, elle est communiquée aux États en vue de la ratification (alinéa a). Puis, chacun des membres s'engage à la : « transformer en loi ou prendre des mesures d'un autre ordre » (alinéa b). Il est par ailleurs indiqué que l'État membre : « prendra telles mesures qui seront nécessaires pour rendre effectives les dispositions de ladite convention » (alinéa d). Cette disposition pourrait apparaître comme purement déclarative puisque l'obligation de prendre des mesures internes d'exécution existe « dans le silence des traités » dès que l'engagement est pris²⁴⁴. Elle permet toutefois de poser le cadre du suivi de la mise en œuvre des engagements.

Sans bien évidemment prétendre à l'exhaustivité, il s'agira d'analyser l'adoption de mesures internes conformes afin de comprendre en quoi elle constitue une étape indispensable pour l'effectivité des conventions. Selon l'organe de suivi de l'OIT, y compris dans un État moniste, il est souhaitable d'incorporer en droit interne le contenu des conventions car cela assure leur respect et l'harmonisation des législations²⁴⁵. Aucune différence ne sera effectuée

²⁴¹ LEARY, V., *International Labour Conventions and National Law: The Effectiveness of the Automatic Incorporation of Treaties in National Legal Systems*, Martinus Nijhoff Publishers, 1982, p. 1.

²⁴² AKANDJI-KOMBE J.-F., « Le droit social : droit national, européen ou international ? », *Semaine Sociale Lamy Supplément*, 10/10/2011, n°1508, p. 120.

²⁴³ À l'exception de rares États comme le Bhoutan ou le Liechtenstein, la plupart sont membres de l'OIT. Voir sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > à propos de l'OIT > États membres de l'OIT, page consultée le 5/04/2021.

²⁴⁴ DAILLER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public, op. cit.*, p. 255.

²⁴⁵ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 47^{ème} session, Genève, 1963, Rapport III, partie IV, p. 12.

selon le mode de réception du droit international dans la mesure où la pratique permet de vérifier que les États monistes et dualistes procèdent généralement à une intégration formelle²⁴⁶.

L'analyse de l'intégration des dispositions conventionnelles au droit interne a permis de détecter deux éléments potentiellement déterminants quant à l'effectivité des normes de l'OIT. Cette dernière pourrait varier selon la méthode de transposition choisie (§1) et l'effort d'adaptation des mesures prises au contexte national (§2).

§1 – La méthode de transposition choisie

L'analyse fera notamment apparaître que l'efficacité d'une mesure interne n'est pas corrélée à sa place dans la hiérarchie des normes. S'il est symboliquement fort d'intégrer une norme au niveau constitutionnel, l'effet sur la diminution du travail des enfants peut s'avérer faible. À l'opposé, une disposition réglementaire précise, plus basse dans la hiérarchie des normes, pourra avoir plus d'effets. Cependant, les actes réglementaires peuvent souffrir de la facilité avec laquelle ils pourront être écartés par une norme supérieure. De même s'agissant des conventions collectives, elles ont l'avantage de s'insérer au cœur de la relation de travail mais ne semblent pas en mesure d'œuvrer pour le respect des normes de l'OIT relatives au travail des enfants à elles seules. En outre, leur champ d'application seulement partiel peut s'avérer problématique dans la mesure où une convention de l'OIT n'exclut aucun travailleur. Par ailleurs, l'existence de zones franches comme c'est le cas au Bangladesh par exemple constituera un obstacle puisque les conventions collectives ne s'y appliquent pas²⁴⁷.

Ces quelques précisions étant effectuées, il apparaît alors d'une part que la loi constitue l'instrument utilisé en principe pour la mise en conformité avec une convention ratifiée (A) ; d'autre part que l'adoption de mesures d'ordre constitutionnel ne présente pas nécessairement de valeur ajoutée (B).

²⁴⁶ BEAUDONNET X., « L'utilisation des sources universelles du droit international du travail par les juridictions internes », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, 2005, p. 48.

²⁴⁷ BOST F. (dir.), *Atlas mondial des zones franches*, La Documentation française, 2010, p. 201.

A- Le principe d'intégration par voie législative

Il s'agit du moyen d'intégration principal envisagé par la Constitution de l'OIT. Son article 19.5 invite à : « transformer en loi ou (...) mesures d'un autre ordre ». Les dispositions conventionnelles reprennent cette approche. Par exemple, l'article 7 de la Convention C138 emploie le terme « législation nationale ». Nicolas Valticos évoquait le « rôle de consolidation de la législation sociale » que devait jouer le droit international²⁴⁸. Les normes internationales du travail constituent une source d'inspiration pour les législations nationales depuis longue date (1) et encore aujourd'hui (2).

1) *L'intégration des normes de l'OIT à la naissance des législations sociales nationales*

La création d'un État est un moment déterminant pour le droit qui est généralement à construire. Par exemple, la décolonisation a été l'occasion pour de nombreux États d'élaborer leur législation du travail. Des pays comme le Venezuela et la Bolivie ont sollicité le BIT dès les années dix-neuf-cent-trente²⁴⁹. La décolonisation sur le continent africain a conduit à de nombreuses interventions dans les années dix-neuf-cent-soixante²⁵⁰. Les nouveaux membres africains de l'OIT ont globalement été influencés par les engagements que les anciennes puissances coloniales avaient déclarées applicables sur leurs territoires²⁵¹. Les normes de l'OIT ont ainsi notamment été reprises dans les nouveaux codes du travail des États suivants : la Guinée, le Mali, le Botswana, la Mauritanie, la Côte d'Ivoire, le Bénin ou encore le Cameroun²⁵². Les réformes menées dans les États africains continuent de créer le besoin de faire appel à l'assistance technique du BIT. C'est le cas dans de nombreux États comme le Burkina Faso, le Ghana, la Guinée Bissau, le Kenya, Madagascar, le Mozambique ou le

²⁴⁸ VALTICOS N., *Droit international du Travail*, op. cit., p. 122.

²⁴⁹ *Ibid.*, p. 123.

²⁵⁰ BRONSTEIN A., « En aval des normes internationales du travail, le rôle du BIT dans l'élaboration et la révision de la législation du travail », in *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS, Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir*, op. cit., p. 220.

²⁵¹ VALTICOS N., *Droit international du Travail*, op. cit., p. 123.

²⁵² Voir la base de données NATLEX du site de l'OIT : <https://www/ilo/org> > normes du travail > NATLEX > recherche par pays > Bénin/Botswana/Burkina Faso/Cameroun/Côte d'Ivoire/Guinée/Mali/Mauritanie > élimination du travail des enfants, pages consultées le 6/04/2021.

Nigeria²⁵³. L'organisation pour l'harmonisation du droit des affaires en Afrique (OHADA) a également fait appel au BIT s'agissant des lois relatives au droit du travail dans le cadre de ses États-membres, pour la plupart francophones²⁵⁴.

Les pays d'Amérique latine ont également fait appel au BIT pour orienter leurs réformes et ainsi le Costa Rica, la République Dominicaine et le Salvador ont bénéficié d'une assistance technique en vue de l'adoption de lois sociales améliorées²⁵⁵.

L'Asie n'est pas en reste, le Cambodge, le Laos et le Viêt-Nam ont sollicité des avis techniques pour la rédaction des codes du travail²⁵⁶. Les Fidji, l'Indonésie, la Papouasie Nouvelle-Guinée et le Sri Lanka ont intégré des notions issues des avis techniques du BIT dans leurs législations internes²⁵⁷. Le cas du Timor Leste est à signaler tout particulièrement dans la mesure où le BIT a directement collaboré à la rédaction du projet de code de travail entériné par l'Assemblée constituante en 2002²⁵⁸. En Inde, par exemple, en matière de licenciement, une loi de 1971 prend en compte la Recommandation C119 de l'OIT en permettant aux juridictions d'ordonner la réintégration du salarié, d'infliger une sanction plus légère ou d'ordonner une compensation financière²⁵⁹.

Par ailleurs, le droit international peut bénéficier d'une image de source de liberté dans les contextes d'États totalitaires ou du moins là où la démocratie fait encore défaut. Il inspire alors largement le droit interne. C'est le cas pour l'Afrique du Sud à la sortie de l'apartheid ou de l'Espagne à la sortie du franquisme²⁶⁰. Ce n'est toutefois pas systématique, il est également possible que le droit du travail, droit hybride entre droit privé et droit public, mette davantage de temps à se développer que les autres branches du droit²⁶¹. Enfin, postérieurement à la chute

²⁵³ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie 1A, p. 30.

²⁵⁴ Voir notamment le site de l'OHADA : <https://www.ohada.org> > partenaires, page consultée le 6/04/2021 et BERAUD J-M., « Étude préalable à l'adoption d'un acte uniforme en droit du travail dans le cadre de l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires, OHADA », Document n°2, BIT, Genève, février 2001, p. 7.

²⁵⁵ BRONSTEIN A., « En aval des normes internationales du travail, le rôle du BIT dans l'élaboration et la révision de la législation du travail », in *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS, Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir*, op. cit., p. 222.

²⁵⁶ *Idem.*

²⁵⁷ *Idem.*

²⁵⁸ *Idem.*

²⁵⁹ ANNOUSSAMY D., *Le droit indien en marche*, Volume 2, Société de législation comparée, 2009, p. 106.

²⁶⁰ GAMONAL S., « Tendances du droit du travail chilien depuis le retour à la démocratie : 1999-2009 », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, 2009, p. 7.

²⁶¹ *Ibid.*, p. 27.

du régime communiste en Europe de l'Est, le BIT est plus souvent intervenu afin de réviser la législation du travail. Il recevait encore entre trente et quarante demandes par an au début des années 2000²⁶².

Ainsi, la construction ou la reconstruction d'un État constitue l'une des premières situations permettant l'adoption de normes internes pleinement conformes aux conventions de l'OIT. Cette assistance technique que fournit le BIT aux États intéressés constitue l'un des aspects de l'action normative de l'Organisation permettant de renforcer l'effectivité des conventions internationales du travail.

2) *L'intégration régulière et continue des normes de l'OIT aux législations sociales nationales*

Les dispositions conventionnelles relatives au travail des enfants continuent d'intégrer peu à peu les ordres juridiques internes dans plusieurs contextes. Tout d'abord, les États ayant récemment ratifié constituent un premier cadre d'observation. L'Inde par exemple a ratifié les deux conventions relatives au travail des enfants en 2018²⁶³. Ses dernières législations sur le sujet communiquées à l'OIT datent quant à elles de 2017²⁶⁴. Des évolutions sont prévisibles et comme l'indique l'exemple suivant, les délais peuvent être longs. En deuxième lieu, les États ayant ratifié de manière relativement récente comme l'Angola par exemple en 2001, permettent de continuer à observer cette intégration continue des normes aux législations nationales²⁶⁵. L'organe chargée du suivi de la mise en conformité permet d'observer ces évolutions législatives²⁶⁶. Cette œuvre de collecte et d'analyse permet d'affirmer que les normes de l'OIT

²⁶² BRONSTEIN A., « En aval des normes internationales du travail, le rôle du BIT dans l'élaboration et la révision de la législation du travail », in *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS, Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir, op. cit.*, p. 220.

²⁶³ Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > données comparatives sur les ratifications > par pays, page consultée le 6/09/2020.

²⁶⁴ Voir la base de données NATLEX du site de l'OIT : <https://www/ilo/org> > normes du travail > NATLEX > recherche par pays > Inde > élimination du travail des enfants, page consultée le 6/09/2020.

²⁶⁵ Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > données comparatives sur les ratifications > par pays, page consultée le 7/09/2020 et Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 106^{ème} session, Genève, 2017, rapport III, partie 1A, ILC.106/III(1A), p. 19.

²⁶⁶ Voir notamment Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie 1A, p. 23.

contribuent à influencer le droit social interne. Sans cet organe, il serait bien plus complexe d'accéder aux étapes qui ont conduit à l'adoption de ces normes conformes.

En troisième lieu, les évolutions législatives ne sont bien évidemment pas définitives. Parfois, des reculs sont constatés. Ainsi, le Chili avait à l'origine une législation conforme aux conventions de l'OIT, puis a introduit une série de limitations qui s'avéraient incompatibles avec les normes de l'Organisation. Par l'effet des interventions de celle-ci, l'État a finalement été amené à supprimer les divergences et à promulguer une loi conforme²⁶⁷. Plus récemment, en 2014, la Bolivie avait abaissé l'âge minimum à dix ans par une réforme législative. Le tribunal constitutionnel a invalidé ces dispositions en 2017 se fondant notamment sur l'article 2 de la Convention C138²⁶⁸.

À la lecture des rapports annuels de l'organe de suivi, la loi apparaît effectivement comme le moyen le plus fréquemment utilisé pour l'intégration des dispositions conventionnelles²⁶⁹. Plus particulièrement, la pratique observée des États indique que la voie législative est quasi unanimement suivie pour mettre en œuvre les interdictions portées par les conventions²⁷⁰.

Plus exceptionnellement, une intégration de ces normes aux constitutions nationales peut également être observée. Elle représente un engagement fort et symbolique invitant à s'interroger sur son apport éventuel par rapport à la loi.

B – L'exception de l'intégration par voie constitutionnelle

Les dispositions des conventions C138 et C182 mais aussi de la CIDE sont parfois intégrées aux constitutions nationales. Il est possible d'y voir le signe d'un engagement fort de l'État concerné. Quelle peut être la portée d'une intégration au sommet de la hiérarchie des normes ? En théorie, s'agissant de la norme suprême, elle résiste mieux à la succession des

²⁶⁷ VALTICOS N., *Droit international du Travail*, op. cit., p. 122.

²⁶⁸ Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > contrôle de l'application des normes internationales du travail > chercher les commentaires des organes de contrôle > Bolivie, page consultée le 8/09/2020.

²⁶⁹ Il en est de même en consultant la base de données NATLEX répertoriant les actes législatifs et réglementaires adoptés par les États membres de l'OIT : <https://www/ilo/org> > normes du travail > NATLEX > recherche par thème > élimination du travail des enfants, page consultée le 8/09/2020.

²⁷⁰ Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *Mesurer les progrès dans la lutte contre le travail des enfants : estimations et tendances mondiales 2000-2012*, BIT, Genève, 2013, p. 9.

pouvoirs en place et peut alors permettre d'ancrer de manière plus pérenne la protection des enfants.

Toutefois, au moins deux éléments font douter de l'apport d'une disposition constitutionnelle par rapport à une loi. Tout d'abord, il est rare qu'une disposition constitutionnelle développe un niveau de détails suffisant. Or, les conventions de l'OIT ne se limitent pas à l'affirmation de principes fondamentaux et ont un caractère plus détaillé, difficilement intégrable à une Constitution. Par ailleurs, le simple fait d'avoir un rang constitutionnel ne suffit pas à garantir l'application de la norme. *A fortiori*, dans le contexte des États en situation de crise (révolution, guerre ou catastrophe naturelle par exemple), ou d'États très pauvres, les institutions pourront être absentes ou affaiblies.

La République démocratique du Congo, les Seychelles, le Panama et le Burundi notamment, ont intégré la lutte contre le travail des enfants à leurs Constitutions²⁷¹. De manière générale, établir une comparaison n'était pas aisé dans la mesure où la base de données NATLEX de l'OIT ne répertorie pas les dispositions constitutionnelles visant l'élimination du travail des enfants²⁷². Il demeurerait toutefois intéressant de comparer les quatre États précités en raison de leurs situations économiques différentes²⁷³. Il apparaît ainsi que les États aux revenus les moins faibles peuvent sérieusement tenter de s'engager par voie constitutionnelle à faire respecter un âge minimum d'admission à l'emploi. En revanche, les États plus pauvres ne semblent pouvoir prendre que des engagements symboliques.

²⁷¹ LA HOVARY C., *Les droits fondamentaux au travail*, Presses universitaires de France, 2009, p. 165. Ils ne sont bien évidemment pas les seuls, par exemple, l'Inde avait inclus l'abolition de certaines formes de travail des enfants à sa Constitution avant même de ratifier les conventions C138 et C182 en 2018.

²⁷² Voir la base de données NATLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NATLEX > page d'accueil, page consultée le 8/04/2020.

²⁷³ Le Panama est classé parmi les pays à revenu intermédiaire, tranche supérieure. La République des Seychelles est classée parmi les pays à revenus supérieurs, non OCDE (Organisation pour la coopération et le développement économique). La République démocratique du Congo et le Burundi sont classés parmi les pays à revenus faibles. Voir données de la Banque Mondiale disponibles sur : donnees.banquemondiale.org > données par pays > Panama/Seychelles/République démocratique du Congo/Burundi, pages consultées le 8/04/2020.

1) *La capacité de s'engager par voie constitutionnelle des pays aux revenus intermédiaires à supérieurs*

La République des Seychelles a intégré la lutte contre le travail des enfants à sa Constitution adoptée le 18 juin 1993²⁷⁴. L'article 31 porte sur les droits des mineurs et fixe à quinze ans l'âge minimum d'admission à l'emploi à l'exception des travaux non dangereux à temps partiel dont la liste est fixée par l'État. Cela correspond aux dispositions de la Convention C138. D'ailleurs, il est possible de noter qu'en 2014, la CEACR notait avec intérêt les mesures prises par cet État²⁷⁵. Le classement de cet État parmi les pays aux revenus intermédiaires à supérieurs ne l'exclut pas du bénéfice de l'assistance technique. En effet, la République des Seychelles fait partie des États ayant des « problèmes spéciaux » justifiant une assistance technique²⁷⁶.

Afin d'avoir une vision nuancée, il est également possible d'envisager le cas du Panama qui a ratifié les conventions C138 et C182 le 31 octobre 2000²⁷⁷. Il a ensuite procédé à une réforme constitutionnelle en 2004²⁷⁸. Depuis, l'âge minimum est fixé à quatorze ans par l'article 70. Par conséquent et malgré ses capacités économiques, cet État n'a pas intégré le principe de l'âge minimum de quinze ans²⁷⁹. L'alignement s'est fait sur l'âge de la scolarité obligatoire, entre six et quatorze ans²⁸⁰. Au Panama, les traités ratifiés ont une valeur de loi, il ne s'expose donc pas à des difficultés liées à la hiérarchie des normes en vigueur²⁸¹. Au-delà du principe de

²⁷⁴ Voir sur le site de l'Espace francophone des droits de l'homme et de la démocratie de l'Organisation internationale de la Francophonie : democratie.francophonie.org > États et gouvernements > Seychelles > Constitution, page consultée le 8/04/2020 ou sur la base de données WIPOLEX : <https://wipolex.int> > knowledge > wipolex > Seychelles > Constitution of the Republic of Seychelles, page consultée le 8/04/2020.

²⁷⁵ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 103^{ème} sessions, Genève, 2014, rapport III, partie 1A, p. 27.

²⁷⁶ *Ibid.* p. 29 et voir les données de la Banque Mondiale disponible sur : donnees.banquemondiale.org > données par pays > Seychelles, page consultée le 8/04/2020.

²⁷⁷ Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <http://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > données comparatives sur les ratifications > par pays, consultée le 8/04/2020.

²⁷⁸ Voir la base de données WIPOLEX : <https://wipolex.int> > knowledge > wipolex > Panama > Constitution, page consultée le 8/04/2020.

²⁷⁹ Le Panama se classe parmi les pays à revenu intermédiaire, tranche supérieure selon les données de la Banque Mondiale disponible sur : donnees.banquemondiale.org > données par pays > Panama, page consultée le 8/04/2020.

²⁸⁰ Institut de Statistique de l'Unesco, *Recueil de données mondiales sur l'éducation 2011*, UNESCO, 2011, p. 136.

²⁸¹ BEAUDONNET X., « L'utilisation des sources universelles du droit international du travail par les juridictions internes », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, 2005, p. 48.

l'âge minimum et s'agissant des normes plus détaillées à élaborer, c'est un acte réglementaire, un décret du 12 juin 2006, qui fixe la liste des travaux dangereux exigée par la Convention C138²⁸². L'intégration des dispositions conventionnelles par voie constitutionnelle n'apparaît alors ni comme une garantie, ni comme suffisante. S'agissant de la coopération avec l'organe de suivi de l'OIT, le Panama a pu répondre positivement à l'ensemble des demandes de rapports, comme se montrer moins coopératif selon les années²⁸³.

S'agissant de ces deux États aux revenus intermédiaires, le bilan de l'intégration des dispositions conventionnelles semble alors plutôt positif mais sans lien particulier avec le rang constitutionnel²⁸⁴.

2) Une forme d'engagement seulement symbolique pour les pays aux revenus faibles

La République démocratique du Congo a ratifié les conventions C138 et C182, le 20 juin 2001²⁸⁵. Elle a adopté des dispositions réglementaires conformes à la Convention C182 en 2003 visant particulièrement les enfants soldats²⁸⁶. C'est dans le cadre de la nouvelle constitution adoptée le 18 février 2006 que de nouvelles dispositions relatives à l'enfant sont intégrées²⁸⁷. Leur contenu s'inspire de la CIDE s'agissant de définir l'enfant et de le protéger contre l'exploitation. L'organe de suivi de l'OIT regrettait toutefois en 2007 que la République démocratique du Congo ne se soit pas conformée à ses obligations relatives au travail des

²⁸² Voir la base de données NATLEX sur le site de l'OIT : <http://www.ilo.org> > normes du travail > NATLEX > recherche pas pays > Panama > Élimination du travail des enfants, consultée le 8/04/2020.

²⁸³ Voir par exemple Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 97^{ème} session, Genève, 2008, rapport III, partie 1A, p. 784 et Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 103^{ème} sessions Genève, 2014, rapport III, partie 1A, p. 17.

²⁸⁴ Pour aller plus loin, une piste à explorer serait celle de l'utilisation par les représentants des enfants travailleurs de la procédure constitutionnelle dont les deux États disposent afin de contrôler le respect de la Constitution. La Constitution des Seychelles prévoit ce mécanisme de garantie en son article 130 et la Constitution du Panama en son article 50.

²⁸⁵ Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <http://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > données comparatives sur les ratifications > par pays, page consultée le 18/04/2020.

²⁸⁶ Voir la base de données NATLEX sur le site de l'OIT : <http://www.ilo.org> > normes du travail > NATLEX > recherche pas pays > République démocratique du Congo > Élimination du travail des enfants, page consultée le 18/04/2020.

²⁸⁷ Voir le Journal officiel de la République démocratique du Congo, n° spécial, 47^{ème} année, Kinshasa, 18 février 2006 disponible sur <http://www.leganet.cd>, page consultée le 18/04/2020.

enfants²⁸⁸. La situation ne s'était pas améliorée sur ce point en 2008²⁸⁹, comme en 2015²⁹⁰. Pourtant, une loi du 10 janvier 2009 portant protection de l'enfant, en citant explicitement les dispositions conventionnelles de l'OIT, était venue renforcer le droit existant²⁹¹. Dans ce cas précis, l'intégration constitutionnelle ne semble pas avoir présenté de valeur ajoutée.

Enfin, le Burundi a proclamé que la CIDE faisait partie de sa Constitution en date du 18 mars 2005²⁹². Cet État a également ratifié les conventions C138 et C182, respectivement les 19 juillet 2000 et 11 juin 2002. L'organe de suivi de l'OIT relevait le manque de coopération de cet État en 2015²⁹³. Comme pour la République démocratique du Congo, il regrettait l'enrôlement des enfants dans des groupes armés²⁹⁴. Il est possible de penser que l'intégration de la Convention des Nations Unies est un signal fort envers la communauté internationale mais que toutefois le Burundi n'est pas en mesure de mettre en œuvre son engagement. Cela serait d'autant plus difficile concernant les dispositions plus précises des conventions de l'OIT. En effet, hormis une ordonnance de 1981, le Burundi ne dispose d'aucun texte de valeur législative ou réglementaire venant interdire les travaux dangereux et les pires formes ou encadrer les travaux légers²⁹⁵. Seul un plan d'action national pour l'élimination des pires formes de travail des enfants est déployé sur 2010-2015²⁹⁶. Il n'inclut ni loi ni mesure d'un autre ordre. Il s'agit de la mise en œuvre d'un programme d'assistance technique. Le Burundi est finalement le moins avancé des quatre États sélectionnés pour leur intégration constitutionnelle de la lutte contre le travail des enfants. Il est également le plus pauvre²⁹⁷.

²⁸⁸ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 96^{ème} session, Genève, 2007, rapport III, partie 1A, p. 279.

²⁸⁹ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 97^{ème} session, Genève, 2008, rapport III, partie 1A, p. 274.

²⁹⁰ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie 1A, p. 206.

²⁹¹ Voir la base de données NATLEX sur le site de l'OIT : <http://www.ilo.org> > normes du travail > NATLEX > recherche pas pays > République démocratique du Congo > Élimination du travail des enfants, page consultée le 18/04/2020.

²⁹² Voir l'article 19 sur le portail officiel du gouvernement du Burundi : <https://www.burundi.gov.bi> > constitution, page consultée le 18/04/2020. Une réforme constitutionnelle de 2018 a entraîné des recours et parfois des difficultés à accéder au texte.

²⁹³ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie 1A, p. 15.

²⁹⁴ *Ibid.* p. 222.

²⁹⁵ Voir la base de données NATLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NATLEX > recherche pas pays > Burundi > Élimination du travail des enfants, consultée le 18/04/2020.

²⁹⁶ *Idem.*

²⁹⁷ Le Burundi se classe parmi les pays à faible revenu selon les données de la Banque Mondiale disponible sur : donnees.banquemondiale.org > données par pays > Burundi, page consultée le 19/04/2020.

Plusieurs observations se dégagent de ces différentes situations. En premier lieu, l'adoption de normes constitutionnelles pleinement conformes aux conventions de l'OIT reste rare. Parmi ces quatre États, un seul a adopté un âge minimum conforme à la Convention C138. Les dispositions plus générales de la CIDE semblent plus adaptées ici. En second lieu, si ce choix peut signifier une conscience aigüe et un engagement fort de la part des États, il n'est pas pour autant en mesure d'entraîner une élimination effective du travail des enfants. La volonté politique, les capacités économiques semblent rester déterminantes. Par conséquent, l'intégration constitutionnelle ne constitue pas un remède aux violations des normes de l'OIT. Elle peut toutefois constituer un appui aux dispositions législatives et réglementaires plus précises. Ces dernières présentent également l'avantage d'une prise en compte plus circonstanciée du contexte national.

§2 – L'adaptation de la norme aux contextes nationaux

La Constitution de l'OIT exige que les États soumettent dans un délai d'un an à dix-huit mois, les conventions aux autorités nationales compétentes en vue de les transformer en loi ou autres mesures²⁹⁸. Dans la pratique, le déroulement est variable. Par exemple, l'Éthiopie a interdit le travail des enfants de moins de quatorze ans par l'article 89 de la loi n°42 sur le travail en 1993 et pris un décret le 2 septembre 1997 fixant la liste des travaux dangereux²⁹⁹. Elle a ensuite ratifié la Convention C138, le 27 mai 1999³⁰⁰. Plus fréquemment, les États ratifient puis adoptent des mesures internes conformes. Le Yémen par exemple a dans un premier temps ratifié la Convention C138 le 15 juin 2000³⁰¹. Dans un second temps, il a adopté la loi n°45 de 2002³⁰². Enfin, d'autres États, comme l'Afghanistan par exemple, tardent à intégrer les dispositions conventionnelles. Ce dernier a ratifié la Convention C138 le 7 avril

²⁹⁸ Article 19, paragraphe 5, alinéa b de la Constitution de l'OIT.

²⁹⁹ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie 1A, p. 256.

³⁰⁰ Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > données comparatives sur les ratifications par pays, page consultée le 5/04/2020.

³⁰¹ *Idem*.

³⁰² Voir la base de données NATLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NATLEX > recherche par pays > Yémen > élimination du travail des enfants, page consultée le 5/04/2020.

2010³⁰³. Aucune information sur l'adoption de normes internes conformes n'avait été fournie à l'organe de suivi en 2015³⁰⁴. Sa législation n'apparaît toujours pas avoir intégré les dispositions conventionnelles de l'OIT en 2021³⁰⁵. L'objet de cette précision est de rappeler que les situations varient fortement et que celles qui seront développées ne représentent pas nécessairement un tableau d'ensemble. Il s'agit plutôt d'une sélection d'illustrations démontrant que le processus conventionnel initié par l'OIT est susceptible d'améliorer les mesures prises par les États en vue d'encadrer le travail des enfants et d'en éliminer les pires formes.

Une autre remarque liminaire s'impose. Elle porte sur la précieuse source d'informations que constituent les rapports de l'organe de suivi. La Commission d'experts de l'application des conventions et recommandations de l'OIT (CEACR) effectue le suivi de l'article 19 de la Constitution relatif à la transformation des conventions en normes internes conformes³⁰⁶. C'est principalement grâce à ces documents qu'il est possible de comprendre à quel point le moment de la transformation de la norme internationale en norme interne constitue une des clés de l'effectivité. La prise en compte des différents contextes nationaux permet l'élaboration d'un droit adapté sur la base des dispositions conventionnelles ratifiées (A), mais aussi souvent grâce aux recommandations de la CEACR (B).

A- Les précisions de droit national prévues par les conventions

L'étude du contenu de certaines de ces dispositions internes permet de comprendre l'effectivité qu'elles apportent aux normes de l'OIT relatives au travail des enfants. Il s'agira tout d'abord de la mise en place d'un cadre général (1), puis de l'obligation de déterminer une liste des travaux interdits (2), de la prise en compte de la situation particulière des filles (3), de la mise en place de sanctions (4) et enfin de l'identification des enfants particulièrement exposés aux pires formes de travail (5).

³⁰³ Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > données comparatives sur les ratifications par pays, page consultée le 5/04/2020.

³⁰⁴ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie 1A, p. 43.

³⁰⁵ Voir la base de données NATLEX sur le site de l'OIT : <http://www.ilo.org> > normes du travail > NATLEX > recherche par pays > Afghanistan > élimination du travail des enfants, page consultée le 8/09/2021.

³⁰⁶ Voir sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > contrôle de l'application des normes > la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations > lien vers les documents pdf, page consultée le 8/04/2020.

1) *La mise en place d'un cadre général*

Les États commencent généralement par reprendre les principes généraux. Par exemple, le code du travail marocain promulgué en 2004 indique dans son préambule que :

« Les droits protégés et dont l'exercice, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, est garanti par la présente loi comprennent les droits contenus dans les conventions internationales du travail ratifiées d'une part, et les droits prévus par les conventions principales de l'organisation internationale du travail, qui comprennent notamment [...] l'élimination effective du travail des enfants... »³⁰⁷.

Ensuite et comme l'exige l'article 1^{er} de la Convention C138, les États fixent un âge minimum d'admission à l'emploi. Ainsi, les Iles Fidji ont relevé l'âge minimum d'admission à l'emploi de treize à quatorze ans par l'article 93(2) de la loi n°36 de 2007 sur les relations d'emploi³⁰⁸. Participant à ce cadre général, la création d'une structure de coordination dédiée à la lutte contre le travail des enfants peut constituer une première avancée comme c'est le cas au Niger par exemple³⁰⁹. L'article 4 de la Convention C138 évoque une « autorité compétente ».

2) *L'obligation de déterminer une liste de travaux interdits*

La liste exigée à l'article 3 de Convention C182 a pour objectif d'englober toutes les pires formes de travail des enfants sans se limiter à celles précisément nommées :

« Les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant ».

³⁰⁷ Voir la Loi 65.99 formant code du travail publié au Bulletin officiel n°5210 du 6 mai 2004 sur le Portail Juridique et Judiciaire du Ministère de la Justice et des Libertés du Maroc : <https://adala.justice.gov.ma> > version française > La Constitution, page consultée le 9/04/2020.

³⁰⁸ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie 1A, p. 258.

³⁰⁹ *Ibid.*, p. 268.

Le Bangladesh a ainsi suscité la satisfaction de la CEACR en établissant une telle liste³¹⁰. En effet seules les autorités nationales sont compétentes pour établir la liste la plus pertinente possible comme c'est le cas en l'espèce s'agissant du Bangladesh et des manufactures. L'article 4 de la Convention C182 impose aux États de déterminer précisément les travaux plus largement désignés à l'article précédent. En ce sens, le BIT a produit un guide à l'usage des parlementaires³¹¹. Le Programme international pour l'élimination du travail des enfants (IPEC) évalue également la mise en œuvre de cette disposition notamment grâce aux interdictions législatives formulées par les États³¹². Par exemple, au Maroc, une loi pour lutter contre la prostitution des enfants avec sanctions dissuasives a été adoptée³¹³. En Turquie, le code pénal interdit l'utilisation des enfants à des fins de mendicité et prévoit une peine d'un à trois ans d'emprisonnement pour les contrevenants³¹⁴.

De même, s'agissant de la Convention C138, l'article 3 exige une liste des travaux dangereux qui sont interdits même au-delà de l'âge minimum d'admission à l'emploi et jusqu'à l'âge de dix-huit ans révolus. L'État du Bahreïn par exemple a été félicité pour la précision de la mesure adoptée³¹⁵. Le ministère du travail a en effet adopté une ordonnance du 13 juin 2013 contenant une liste de trente-quatre professions et industries interdites aux enfants de moins de 18 ans, dont la production d'alcool et les raffineries de pétrole³¹⁶.

³¹⁰ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie 1A p. 213. Cette liste comprend : le travail dans des ateliers automobiles et dans la mécanique électrique ; la recharge des batteries ; la fabrication des *bidis*, des cigarettes, des allumettes ; la taille des briques ou des pierres ; la fabrication de plastique, de savon, de pesticides, d'objets en cuir ; le travail des métaux ; la soudure ; le travail sur des chantiers de construction ; le séchage ou le blanchiment ; le tissage ; le travail dans les usines chimiques ; la boucherie ; le travail en tant qu'aide des conducteurs de camion, de *tampo* ou d'autocar ; et le travail dans les ports et sur les navires.

³¹¹ BIT, *Éradiquer les pires formes de travail des enfants, Guide pour la mise en œuvre de la convention C182, Guide pratique à l'intention des parlementaires n°3*, Genève, 2002, 167 p.

³¹² Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *Mesurer les progrès dans la lutte contre le travail des enfants : estimations et tendances mondiales 2000-2012*, BIT, Genève, 2013, p. 9.

³¹³ Voir la base de données NATLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NATLEX > recherche pas pays > Maroc > Élimination du travail des enfants, consultée le 10/04/2020.

³¹⁴ Voir la base de données NATLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NATLEX > recherche par pays > Turquie > élimination du travail des enfants, consultées le 10/04/2020.

³¹⁵ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie 1A, p. 212.

³¹⁶ Voir la base de données NATLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NATLEX > recherche par pays > Bahreïn > élimination du travail des enfants, page consultée le 9/04/2020. Cette liste comprend les travaux souterrains et miniers ; le travail dans les fours de fonderie et le traitement des minerais ; la fabrication d'explosifs ; la production d'alcool, de batteries électriques, de ciment, de peintures, de charbon, d'étain ; le travail dans des entrepôts d'engrais, des raffineries de pétrole et de substances chimiques, dans les abattoirs ; le transport routier et ferroviaire de passagers ; le

3) La prise en compte de la situation particulière des filles

Cette exigence est issue de l'article 7.2 alinéa e) de la Convention C182. Le fait qu'une telle disposition n'existe pas dans la Convention C138 est significatif. En effet, de manière générale, le travail des filles a diminué plus fortement que le travail des garçons entre 2000 et 2012. Les filles étaient 40% en moins à travailler alors que la baisse s'élevait seulement à 25% s'agissant des garçons³¹⁷. Toutefois, dès lors qu'il est question des formes de travail plus dissimulées telles que le travail domestique ; ces chiffres peuvent sous-estimer la réalité. Les onze millions de travailleurs domestiques comptabilisés sont sans doute plus nombreux en réalité et il s'agit d'un domaine où les filles sont plus nombreuses que les garçons³¹⁸. Quelques années plus tard, il est constaté que la diminution du travail domestique des enfants est plus faible en comparaison aux autres formes de travail, et en particulier s'agissant des filles³¹⁹. De même, en pratique, les pires formes de travail des enfants sont insuffisamment prises en compte par les législations et réglementations étatiques³²⁰. Ainsi la traite des filles perdure dans plusieurs États. En Égypte par exemple, les pratiques de « transactions de mariage », de traite des filles et de prostitution forcée restent fréquentes³²¹. Également, l'Éthiopie figure parmi les dix pays dont sont originaires le plus de filles victimes de la traite³²².

L'absence de scolarisation constitue un autre risque plus particulièrement encouru par les filles. Par exemple au Cameroun et aux Comores, leur scolarité affichait un retard de 20% par rapport aux garçons³²³. Ce constat n'est pas seulement celui de l'OIT. Il est également effectué par d'autres acteurs s'agissant notamment du Pakistan³²⁴. La corrélation entre la

chargement et déchargement de marchandises ; le travail d'accompagnateur dans des aires de jeux ; les processus de réfrigération et de congélation ; et les processus de teinture et de blanchissage des textiles.

³¹⁷ Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *Mesurer les progrès dans la lutte contre le travail des enfants : estimations et tendances mondiales 2000-2012*, BIT, Genève, 2013, p. viii.

³¹⁸ *Ibid.*, p. 19.

³¹⁹ Alliance 8.7, *Estimations mondiales du travail des enfants, résultats et tendance 2012-2016*, résumé analytique, Genève 2017, p. 12.

³²⁰ Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *Mesurer les progrès dans la lutte contre le travail des enfants : estimations et tendances mondiales 2000-2012*, BIT, Genève, 2013, p. 9.

³²¹ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail 2015*, CIT, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie 1A p. 248.

³²² *Ibid.*, p. 257.

³²³ *Ibid.*, p. 228 et p. 238.

³²⁴ BHALOTRA S., « Is child work necessary? », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 2007, n°69, p. 39. DUMAS C., LAMBERT S., *Le travail des enfants, quelles politiques pour quels résultats ?*, éditions Rue d'Ulm, 2008, p 27.

scolarisation et le travail des enfants posée par les articles 2 et 7 de la Convention C138 doit effectivement faire l'objet d'une attention particulière s'agissant des filles lors de l'adoption des dispositions nationales d'intégration des normes de l'OIT.

4) *La mise en place de sanctions*

Conformément à l'article 9 de la Convention C138, la loi ou la réglementation nationale doit imposer aux employeurs de tenir un registre à jour afin d'assurer l'application effective de la convention. Par exemple, la République dominicaine a pris une telle mesure par le biais d'une ordonnance³²⁵. L'exécution de cette obligation permet par ailleurs à l'inspection du travail d'exercer pleinement son contrôle en cas d'intervention. L'article 7 de la Convention C182 implique la mise en place d'un système de sanctions y compris pénales. Le Burkina Faso a ainsi adopté une loi du 15 mai 2008 n°029-2008/AN portant lutte contre la traite des personnes et les pratiques assimilées. Son article 5 prévoit que les auteurs des infractions constitutives des pires formes de travail des enfants seront punis d'une réclusion criminelle de dix à vingt ans³²⁶. Pour aller plus loin et envisager l'évaluation qui pourrait être faite de toutes ces mesures, la comptabilisation du nombre d'infractions constatées, du nombre d'enquêtes menées, ou encore du nombre de personnes condamnées, pourrait être utile à l'étude de l'effectivité de la lutte contre le travail des enfants.

5) *L'identification des enfants particulièrement exposés aux pires formes de travail*

L'élaboration de programmes particuliers pour les enfants faisant l'objet d'un plus grand péril arrive en quatrième position parmi les mesures prises par les États³²⁷. Il s'agit d'une exigence de l'article 7.2, alinéa d, de la Convention C182. Le Botswana fournit une illustration

³²⁵ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie 1A, p. 246.

³²⁶ Voir la base de données NATLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NATLEX > recherche pas pays > Burkina Faso > Élimination du travail des enfants, consultée le 10/04/2020.

³²⁷ Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *Mesurer les progrès dans la lutte contre le travail des enfants : estimations et tendances mondiales 2000-2012*, BIT, Genève, 2013, p. 9.

intéressante avec la protection prévue par la loi de 2009 sur l'enfance³²⁸. L'article 54 de cette loi prévoit que le ministre compétent développera des programmes et des mesures de réhabilitation en faveur des enfants victimes d'abus ou d'exploitation. Ils s'appuieront notamment sur des activités de conseil et de soutien psychologique propres à assurer la réinsertion de ces enfants³²⁹.

Au-delà de permettre de repérer plus rapidement ces mesures nationales précisant l'encadrement ou l'interdiction du travail des enfants, la CEACR peut également directement recommander aux États d'adopter certaines dispositions législatives ou réglementaires. La coopération et l'échange de savoir-faire qui s'installent alors entre l'autorité nationale et l'OIT semblent particulièrement bénéfique à l'effectivité de la lutte contre le travail des enfants.

B- Les précisions de droit national recommandées par la CEACR

La rédaction suffisamment précise des conventions mais aussi des lois et règlements les intégrant est déterminante pour l'effectivité des normes de l'OIT. À l'occasion du contrôle de l'intégration des dispositions conventionnelles, la Commission d'experts pourra directement recommander aux autorités nationales de prendre certaines mesures.

Par exemple, l'inclusion du secteur informel est délicate³³⁰. Pour les États les plus confrontés à cette difficulté, inclure explicitement le secteur informel aux législations est à la fois souhaitable et par nature difficile. Ainsi, la loi sur le travail de 1993 en Éthiopie ne couvre pas le travail accompli en dehors d'une relation de travail³³¹. Alors que la CEACR relevait que

³²⁸ Voir la base de données NATLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NATLEX > recherche pas pays > Botswana > Élimination du travail des enfants, page consultée le 10/04/2020.

³²⁹ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie 1A, p. 219.

³³⁰ Conseil d'administration, *Emploi et protection sociale dans le secteur informel*, 277^{ème} session, Genève, mars 2000, GB.277/ESP/1/2, 17 p. Une première définition internationale du « secteur informel » a été donnée lors de la 15^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail en janvier 1993 : « [...] ensemble d'unités de production qui font partie du secteur institutionnel des ménages en tant qu'entreprises individuelles ou, ce qui revient au même, en tant qu'entreprises individuelles appartenant à des ménages [...] ou à des personnes travaillant pour leur propre compte et gérées par elles, seules ou en association avec des membres du même ménage ou de ménages différents, et qui n'emploient pas de salariés de manière continue, et des entreprises d'employeurs informels qui emploient un ou plusieurs salariés de façon continue ».

³³¹ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie 1A, p. 255.

seuls 2,14 % des enfants éthiopiens qui travaillent, le font dans le cadre d'une relation de travail formelle³³². En relevant régulièrement ces lacunes, l'organe de suivi conduit l'autorité nationale à apporter les précisions nécessaires. Toujours s'agissant du champ d'application des législations nationales, les activités réalisées dans le cadre de l'apprentissage ont été expressément incluses par la Côte d'Ivoire dans le Code du travail³³³. Également, en lien avec la CEACR, ce même État a pu rectifier sa législation visant les propriétaires de mines afin qu'elle ne permette pas à certains d'entre eux de s'y soustraire³³⁴.

Il est également essentiel de veiller à inclure tous les secteurs d'activité, en particulier agricole et domestique. Ces secteurs peuvent concentrer une part importante de la main d'œuvre dans certains pays³³⁵. Plus spécifiquement, une étude menée au Burkina Faso démontre que plus le ménage possède de terres, plus l'enfant travaillera³³⁶. Par ailleurs, en Algérie, une loi relative au travail des enfants a été adoptée mais sans définir les champs d'application. La CEACR travaille alors avec les autorités nationales à inclure le domaine agricole notamment³³⁷.

Autre exemple, en Thaïlande, il est interdit de faire usage ou commerce des stupéfiants et, d'autre part, d'exploiter les enfants dans le cadre d'une activité portant atteinte à la morale. Ces deux législations auraient pu se combiner et faire effet. Toutefois, elles n'ont pas suffi et eu égard à l'absence de progression, la CEACR a demandé un texte spécifique érigeant expressément en crime le fait d'employer un enfant pour le commerce de stupéfiants, conformément à la Convention C182³³⁸.

Le cas des États en proie à des conflits armés exige également des mesures spécifiques. Le simple fait que l'enrôlement des enfants soit interdit de manière générale à l'article 3 de la Convention C182 et repris dans une loi ne suffit pas. Une ordonnance militaire peut par exemple être plus utile pour précisément démobiliser les enfants et interdire de nouveaux recrutements.

³³² *Idem.*

³³³ *Ibid.*, p. 242.

³³⁴ *Ibid.*, p. 243.

³³⁵ La population rurale constituait 69% de la population totale dans les pays les moins avancés en 2014 et l'agriculture est la principale source de revenus et d'emplois pour 70 % de la population mondiale pauvre vivant en zones rurales, selon la Banque Mondiale : donnees.banquemondiale.org > données par thème > Agriculture et développement rural, page consultée le 25/01/2020. Pour plus d'informations sur les travailleurs domestiques, voir Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *Éliminer le travail des enfants dans le travail domestique*, Genève, 2013, p. 20.

³³⁶ DUMAS C, « Why do parents make their children work? A taste of the poverty hypothesis in rural areas of Burkina Faso », *Oxford Economic Papers*, 2007, n°59, p. 305.

³³⁷ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie 1A, p. 202.

³³⁸ *Ibid.*, p. 277.

C'est notamment ce que la CEACR a recommandé au Yémen³³⁹. En outre, les conflits s'exportent et ainsi l'exploitation a également lieu de manière internationale sur des enfants qui ont été enlevés, plus difficiles à retrouver pour réintégration. À ce titre, l'obligation de présenter un passeport ou une autorisation de sortie pour faire passer une frontière à un enfant a été recommandée³⁴⁰. Selon les contextes, d'autres mesures particulières seront nécessaires. Ainsi en Angola par exemple, un programme de localisation et de réunification des familles a été mis en place sur recommandations de l'organe de suivi³⁴¹. Enfin, des mesures transitoires peuvent également être envisagées, c'est par exemple le cas au Tchad où une procédure de vérification de l'âge doit être instaurée afin d'améliorer l'action à mener³⁴².

En dernier lieu, il est possible d'évoquer ces hypothèses très particulières où une pratique constitutive d'une violation des normes conventionnelles bénéficie d'un ancrage traditionnel et nécessitera une norme dédiée et expresse. Aux Émirats arabes unis, la profession de jockey est exercée par des enfants ayant environ six ans en raison de leur poids et de leur taille. Il s'agit d'une forme de traite des enfants et de travail forcé³⁴³. Après plusieurs échanges avec le gouvernement, une évolution a eu lieu³⁴⁴. La *Decision of Camel Race Association regarding employment of children as camel jockeys* du 22/07/2002 est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2003³⁴⁵. Cet acte réglementaire prévoit que quiconque viole ses dispositions est passible d'une peine d'emprisonnement de trois ans et d'une amende substantielle d'un montant équivalent à douze mille euros³⁴⁶. Toujours au titre de ces situations particulières, l'origine ethnique peut également exiger dans certains pays des mesures spécifiques allant au-delà de l'interdiction fondamentale de la discrimination formulée notamment par la Convention C111 de 1958³⁴⁷. Il faut alors précisément cibler une ethnie en particulier pour la protéger. C'est le

³³⁹ *Ibid.*, p. 281.

³⁴⁰ *Ibid.*, p. 240.

³⁴¹ *Ibid.*, p. 205.

³⁴² *Ibid.*, p. 275.

³⁴³ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 91^{ème} session, Genève, 2003, rapport III, partie 1A, p. 106.

³⁴⁴ *Idem.*

³⁴⁵ Voir la base de données NATLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NATLEX > recherche par pays > Émirats arabes unis > élimination du travail des enfants, page consultée le 10/04/2020.

³⁴⁶ Cinquante mille Dirhams des Émirats Arabes Unis, conversion réalisée sur le site <http://www.xe.com>

³⁴⁷ Convention C111 sur l'interdiction de la discrimination, adoptée lors de la 42^{ème} session de la CIT, à Genève, le 25 juin 1958.

cas des enfants Vidomégons au Bénin sur lequel la CEACR et le gouvernement ont dû travailler plus spécifiquement³⁴⁸. Il en a été de même pour les enfants Talibés en Mauritanie³⁴⁹.

³⁴⁸ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie 1A, p. 218.

³⁴⁹ *Ibid.*, p. 265.

Conclusion du Chapitre :

Au-delà de constituer l'autorité internationale compétente sur la question du travail des enfants, l'OIT a développé une technique de rédaction des conventions particulièrement adaptée au sujet. Le processus conventionnel qu'elle initie apparaît tout à fait en mesure d'avoir un impact significatif. Les conventions C138 et C182 présentent nombre de caractéristiques favorisant l'effectivité en matière de travail des enfants. Aux côtés d'autres conventions de l'OIT, elles constituent une référence en matière de droit international du travail. Elles sont à la fois directives pour guider les États et suffisamment souples pour qu'ils puissent se les approprier. Leurs rédactions respectives tiennent également compte de la distinction opérée par l'OIT dans le cadre de l'action normative. Cette dernière est plus directive s'agissant de l'interdiction des pires formes de travail des enfants et plus souple s'agissant des travaux et âges minimum admis. Répondant à la nécessité de convaincre et accompagner les États, la souplesse permet de laisser la latitude nécessaire pour transformer leur engagement international en droit interne tout en prenant en compte le contexte national. Exercer une contrainte plus forte par une rédaction moins souple pourrait induire un risque de contre-productivité en bloquant la ratification et la mise en œuvre³⁵⁰. Ériger l'adoption de normes internes conformes en obligation spécifique peut paraître superflue. Toutefois, elle apparaît comme un moyen d'assurer l'effectivité des normes de l'OIT, notamment à travers le suivi approfondi qu'elle permet³⁵¹.

Il convient alors en toute logique d'étudier à présent ce mécanisme de suivi. Il fait figure de modèle dans l'ordre international³⁵².

³⁵⁰ Conférence internationale du travail, *Compte-rendu des travaux de la 58^{ème} session*, BIT, Genève, 1973, p. 527.

³⁵¹ MAUPAIN F., « Une Rolls Royce en mal de révision ? L'efficacité du système de supervision de l'OIT à l'approche de son centenaire », *RGDIP*, 2010, n°3-4, p. 482.

³⁵² DAILLER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public, op.cit.*, p. 422.

Chapitre 2 - Un modèle de mécanisme international de suivi

L'OIT dispose de « techniques évoluées » afin de suivre la mise en œuvre des conventions internationales du travail³⁵³. En effet, « de toutes les organisations universelles, c'est certainement l'OIT qui, [...] a mis sur pied les procédures de contrôle [...] les plus perfectionnées »³⁵⁴. Ce mécanisme est également qualifié de « Rolls Royce »³⁵⁵ ou plus sobrement de « prototype de la supervision multilatérale »³⁵⁶. Il demeure une inspiration après avoir célébré son premier centenaire. Les mécanismes de contrôle de l'application de la Charte sociale européenne du 18 octobre 1961 constitueraient le « pendant européen » des procédures de l'OIT³⁵⁷. De nouveaux mécanismes de contrôle, comme celui établi par le protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant établissant une procédure de présentation de communications, adopté le 19 décembre 2011, présentent également des similarités importantes³⁵⁸.

Dans le cadre du chapitre précédent, il a été question des étapes de ratification et de la transformation en loi telles que l'envisage l'article 19³⁵⁹. Le suivi étudié à présent est celui prévu à l'article 22 de la Constitution de l'OIT :

³⁵³ DUPUY R.-J., « Droit déclaratoire et droit programmatoire, de la coutume sauvage à la 'soft law' », in SFDI, *L'élaboration du droit international public*, colloque de Toulouse, Pedone, 1975, p. 147.

³⁵⁴ DAILLER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public*, 8^{ème} édition, 2009, p. 248.

³⁵⁵ MAUPAIN F., « Une Rolls Royce en mal de révision ? L'efficacité du système de supervision de l'OIT à l'approche de son centenaire », *RGDIP*, 2010, n° 3-4, p. 465.

³⁵⁶ PICARD L., « Le contrôle de la mise en œuvre des instruments adoptés par l'Organisation internationale du travail », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 1, Bruylant, 2013, p. 755.

³⁵⁷ DAILLER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public*, *op. cit.*, p. 760.

³⁵⁸ Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant établissant une procédure de présentation de communications, adopté par la résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies, A/RES/66/138, soixante-sixième session, 19 décembre 2011.

³⁵⁹ L'OIT suit les réalisations de cette étape en vertu de l'article 19.5 alinéa e. Ce suivi de la ratification des conventions est entré en vigueur à la suite d'une réforme constitutionnelle de 1948. La 27^e session de la CIT, qui se tint à Paris en octobre et novembre 1945, décida la création d'une Délégation tripartite pour les questions constitutionnelles. Cette Délégation siégea à deux reprises, en janvier et février 1945 à Londres et en mai 1946 à Montréal. Lors de sa 29^e session, en se basant sur les rapports de la Délégation, la CIT adopta, le 9 octobre 1946, un nouvel instrument pour l'amendement de la Constitution de l'OIT. Cet instrument entra en vigueur le 20 avril 1948. Voir l'histoire de l'OIT sur son site : <https://www.ilo.org> > Publications > Bibliothèque de l'OIT > Ressource d'informations > Guides de recherche > Histoire de l'OIT > 1946-1959, page consultée le 22/04/2020. Ce suivi sera également étudié lorsqu'il sera question du dispositif propre à la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail, dont les conventions C138 et C182 font partie.

« Chacun des Membres s'engage à présenter au Bureau international du Travail un rapport annuel sur les mesures prises par lui pour mettre à exécution les conventions auxquelles il a adhéré. Ces rapports seront rédigés sous la forme indiquée par le Conseil d'administration et devront contenir les précisions demandées par ce dernier. »

Cette procédure de suivi existe depuis les débuts de l'Organisation et était régie par l'article 408 du Traité de Versailles du 28 juin 1919. La pratique a donné à ce mécanisme de contrôle une ampleur et un effet dépassant largement ce que les dispositions constitutionnelles semblent impliquer. Plus qu'une procédure administrative, il s'agit d'un suivi approfondi des dispositions internes. Il a conduit à la construction d'une véritable expertise du côté de l'OIT et à la transformation du droit du travail du côté des États membres. La nécessaire interprétation des dispositions que doit effectuer l'organe de suivi pour remplir sa mission engendre des critiques mais renforce également l'action normative de l'OIT. En effet, l'interprétation peut donner force aux dispositions conventionnelles et ainsi constituer un moyen d'atteindre l'effectivité³⁶⁰. Le processus conventionnel mis à l'œuvre par l'OIT est largement dépendant de ce mécanisme. Il est cependant victime d'un certain essoufflement.

Afin de comprendre ce phénomène mais aussi en quoi il s'agit d'un modèle, il faudra précisément étudier les forces (Section 1) et les faiblesses (Section 2) du mécanisme de suivi.

Section 1- Les forces du mécanisme

Bien que l'OIT n'ait pas de « dents », elle réussit à exercer une certaine forme de contrainte sur les États³⁶¹. Les moyens de pression à la disposition d'une organisation internationale sont un élément déterminant pour la portée du droit international³⁶². Cette étude sur l'effectivité des normes de l'OIT en matière de travail des enfants ne pouvait alors se passer d'une analyse détaillée de cette pression exercée sur les États membres. Elle est constituée d'une véritable expertise sur la mise en œuvre des conventions ratifiées (§1) et peut conduire à

³⁶⁰ NACER R., *Les normes internationales du travail entre global et local, Étude internationale et comparée de l'interprétation des instruments de l'OIT*, L'Harmattan, 2020, p. 46.

³⁶¹ MAUPAIN F., « Une Rolls Royce en mal de révision ? L'efficacité du système de supervision de l'OIT à l'approche de son centenaire », *op. cit.*, p. 492.

³⁶² DUPUY R.-J., « Droit déclaratoire et droit programmatoire, de la coutume sauvage à la 'soft law' », *op. cit.*, p. 145.

une exposition des manquements dans le cadre tripartite de la Conférence internationale du travail (§2).

§1- L'expertise sur l'exécution des obligations conventionnelles

Les États membres doivent fournir un rapport sur les mesures prises pour mettre à exécution les conventions auxquelles ils ont adhéré. Ce rapport n'est plus nécessairement annuel comme l'exige la Constitution. La Commission des experts de l'application des conventions et recommandations (CEACR) veille à recevoir toutes les informations nécessaires de la part des États (A) et procède à un examen critique (B).

A- L'importance de la collecte des données

Les renseignements que doivent fournir les États sur l'effet donné aux conventions ratifiées constituent l'obligation fondamentale, « pivot du système de vérifications »³⁶³. Il est possible de subdiviser cette obligation entre d'une part, l'obligation d'envoyer des rapports (1) et d'autre part, l'obligation de répondre aux demandes directes et aux observations de la CEACR (2).

1) L'obligation d'envoyer des rapports

Au-delà d'être prévue par la Constitution de l'OIT, l'obligation d'envoyer des rapports est particulièrement sensible pour les experts. Le fait de ne pas disposer d'informations est problématique, voire bloquant. Dès le début de son rapport annuel, la CEACR cite en gras les États n'ayant pas envoyé leurs rapports depuis deux ans ou plus. Ils sont par exemple onze concernés au titre de l'année 2014³⁶⁴. Le chiffre est le même en 2019³⁶⁵. Elle attire alors spécifiquement l'attention sur les États n'ayant pas envoyé leurs premiers rapports suivant la ratification d'une convention. Ils étaient quatre en 2014, dont l'Afghanistan en lien avec les

³⁶³ SERVAIS J.-M., *Droit international du travail*, Larcier, 2015, p. 344.

³⁶⁴ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie I, vol. A, p. 14.

³⁶⁵ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 108^{ème} session, Genève, 2019, rapport III, partie I, vol. A, p. 18.

conventions C138 et C182³⁶⁶. La problématique reste sensible en 2019. Une nouvelle procédure dite des appels d'urgence a été mise en place pour les huit États n'ayant pas envoyé leurs premiers rapports depuis au moins trois ans³⁶⁷. Ils se voient avertis qu'en l'absence de rapport à la prochaine session, la Commission devra se fonder sur les « informations à caractère public à sa portée » pour réaliser son examen³⁶⁸. Procéder ainsi revient pour les experts à se passer de la collaboration des États afin de procéder à leur examen critique. La menace demeure assez vague. Toutefois, les États sont incités à ne pas courir le risque de se voir soumis à « l'opprobre publique » sur la base d'informations qu'ils n'auraient pas soumis eux-mêmes.

Le travail des enfants apparaît près d'une fois sur quatre parmi les sujets pour lesquels les États omettent de rendre leurs rapports³⁶⁹. Toutefois, des procédures de suivi spécifiques aux conventions fondamentales C138 et C182 existent par ailleurs et peuvent contribuer à expliquer ce défaut³⁷⁰.

La CEACR attire également l'attention en ce début de rapport sur l'obligation de communiquer les rapports aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs afin que ces dernières puissent participer au suivi. Le Rwanda et Fidji n'ont par exemple pas respecté cette obligation pour 2019³⁷¹. En effet, la procédure de contrôle a été enrichie lors de la réforme constitutionnelle de 1946 par ce renforcement du tripartisme³⁷². Les délégués ne

³⁶⁶ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie I, vol. A, p. 14.

³⁶⁷ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 108^{ème} session, Genève, 2019, rapport III, partie I, vol. A, p. 18. Les huit États en question sont le Congo, le Gabon, la Guinée équatoriale, Kiribati, la République des Maldives, le Nicaragua, Saint Vincent et les Grenadines, ainsi que la Somalie (concernant la Convention C182).

³⁶⁸ *Idem*.

³⁶⁹ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 108^{ème} session, Genève, 2019, rapport III, partie I, vol. A, p. 700.

³⁷⁰ Bureau international du travail, *Examen des rapports annuels en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, 317^{ème} session du conseil d'administration, 6-28 Mars 2013, GB.317/INS/3, Genève, p. iii. Voir également *infra* Chapitre 3, p. 167.

³⁷¹ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 108^{ème} session, Genève, 2019, rapport III, partie I, vol. A, p. 19.

³⁷² Voir l'histoire de l'OIT sur le site internet : <https://www.ilo.org> > Publications > Bibliothèque de l'OIT > Ressource d'informations > Guides de recherche > Histoire de l'OIT > 1946-1959, page consultée le 23/04/2020.

sont pas avares d'observations et participent ainsi aux différents stades du processus conventionnel³⁷³.

Afin de renforcer le suivi de cette obligation particulièrement sensible, les experts s'appuient notamment sur le BIT pour communiquer directement avec les États concernés. Il prend attache avec les gouvernements concernés et une année, treize d'entre eux se sont ainsi conformés³⁷⁴.

La CEACR veille également à ce que les gouvernements répondent à ses demandes et observations d'une année sur l'autre.

2) *L'obligation de répondre aux demandes directes et observations de la CEACR*

Des demandes directes générales sont formulées pour rappeler l'obligation d'envoyer des premiers rapports après ratification en cas de retards constatés. Il s'agit également de l'intitulé attribué aux questions posées aux États dans le cadre d'échanges plus réguliers. Elles sont communiquées directement aux gouvernements concernés³⁷⁵. Les demandes directes révèlent la nécessité pour la CEACR d'obtenir des informations plus techniques et des clarifications afin de mieux apprécier l'exécution de leurs obligations conventionnelles par les États. Elles constituent également une opportunité pour ces derniers de se mettre en conformité avant qu'une observation négative ne soit publiée.

Par exemple, la Convention C138 sur l'âge minimum prévoit qu'une liste des travaux dangereux doit être établie. Ces travaux sont interdits aux personnes de moins de dix-huit ans sauf si une autorisation expresse est délivrée à des adolescents de plus de seize ans. Cette autorisation se base notamment sur l'avis d'une personne spécialisée sur la santé et la sécurité au travail³⁷⁶. Le gouvernement brésilien a respecté ces préconisations mais avait négligé un aspect : l'adolescent concerné doit avoir bénéficié d'une formation spécifique. La CEACR formulait donc en 2011 la demande directe suivante à l'intention du gouvernement brésilien :

³⁷³ Sur l'emploi de l'article 23 par les organisations professionnelles, voir notamment MAUPAIN F., « Une Rolls Royce en mal de révision ? L'efficacité du système de supervision de l'OIT à l'approche de son centenaire », *op. cit.*, p. 472.

³⁷⁴ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 108^{ème} session, Genève, 2019, rapport III, partie I, vol. A, p. 19.

³⁷⁵ Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : [https://www.ilo.org/normes du travail](https://www.ilo.org/normes-du-travail) > NORMLEX > contrôle de l'application des normes internationales du travail > chercher les commentaires des organes de contrôle, page consultée le 25/04/2020.

³⁷⁶ Voir *supra* Chapitre 1, p. 49.

« La commission prie donc le gouvernement d'indiquer si, conformément à l'article 3, paragraphe 3, de la convention, une instruction spécifique et adéquate ou une formation professionnelle est prévue dans l'avis technique délivré par la personne compétente habilitée à agir dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail ou au stade du contrôle de cet avis technique par l'inspecteur du travail »³⁷⁷.

Ces demandes directes ne sont pas réservées aux États bien avancés dans l'adoption de normes internes conformes aux conventions. Elles s'adressent aussi aux États éprouvant plus de difficultés. Par exemple, le Burkina Faso a manqué à son obligation d'envoyer un rapport sur les conventions C138 et C182 en 2011³⁷⁸. Cet État membre a fait l'objet de plusieurs demandes directes en 2012 afin de compenser le manque d'information³⁷⁹. Le dialogue a bien repris depuis³⁸⁰.

Par ailleurs, lorsque les experts sont face à une hypothèse de mauvaise exécution des obligations conventionnelles, ils formulent des observations. L'année suivant la demande directe ou l'observation, ils s'attachent aux réponses fournies par les gouvernements et en font état au début de leur rapport. Les cas de non-réponse demeurent nombreux même si la majorité des réponses sont obtenues. Entre 2013 et 2014, ils sont passés de quatre-cent-soixante-seize (476), concernant soixante-neuf (69) pays à trois-cent-quatre-vingt-dix-sept (397) concernant trente-neuf (39) pays³⁸¹. En 2019, la CEACR devait encore noter avec préoccupation que quarante-six gouvernements n'avaient pas fourni les réponses attendues³⁸².

³⁷⁷ Voir le contenu de la demande directe sur la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > contrôle de l'application des normes internationales du travail > chercher les commentaires des organes de contrôle, page consultée le 25/04/2020 ; et l'annonce de cette demande directe dans Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 101^{ème} session, Genève, 2012, rapport III, partie II, vol. A, p. 335 et p. 512.

³⁷⁸ *Ibid.*, p. 15.

³⁷⁹ *Ibid.*, p. 50.

³⁸⁰ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 109^{ème} session, Genève, 2020, rapport III, partie 1A, ILC.109/III(1A), p. 23.

³⁸¹ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie I, vol. A, p. 14.

³⁸² Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 108^{ème} session, Genève, 2019, rapport III, partie I, vol. A, p. 19. Quarante-six États sont rappelés à l'ordre.

Sur la base des informations collectées à travers les rapports et les réponses, la CEACR peut procéder à son examen critique de l'exécution de leurs obligations conventionnelles par les États.

B- Un examen critique

Dans le cadre de son rapport annuel, la CEACR procède à de nombreuses et précises observations. Elles sont exposées dans la deuxième partie intitulée « Observations concernant certains pays ». Il s'agit là de la substance même de son travail. Le rapport général qui précède ces observations met en valeur certains points saillants. Il y est question des cas de progrès (1). Il expose aussi les notes spéciales qui font suite aux commentaires négatifs ou observations (2).

1) *La mise en valeur des progrès effectués*

Les cas de progrès sont déterminés à l'issue de l'examen des rapports des États. La CEACR les récapitule au début de son rapport annuel. Elle distingue les États coopératifs en tenant compte de l'effet positif sur l'image du gouvernement concerné. La démarche permet également de dégager des exemples à suivre pour d'autres États. Le suivi régulier a permis d'enregistrer des cas de progrès chaque année. Ils s'élevaient à plus de deux-mille-six-cents en 2009³⁸³, à plus de trois-mille en 2014³⁸⁴. En 2014, s'agissant des conventions C138 et C182, le Liban, Grenade, la Tanzanie, le Pakistan, ou encore les Seychelles ont vu leurs mesures être relevées avec intérêt par la CEACR³⁸⁵. Les experts distinguent les cas qui appellent leur satisfaction et ceux pour lesquels ils expriment leur intérêt³⁸⁶.

³⁸³ Bureau international du travail, *Les règles du jeu, une brève introduction aux normes internationales du travail*, Genève, 2009, p. 88.

³⁸⁴ *Ibid.*, p. 104.

³⁸⁵ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 103^{ème} session, Genève, 2014, rapport III, partie I, vol. A, p. 25.

³⁸⁶ Voir notamment Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie I, vol. A, p. 23.

Cette dernière expression date de 2000³⁸⁷. Une forme de gradation a été mise en place. Le fait de relever avec intérêt signifie que les mesures sont « assez élaborées pour augurer d'autres progrès »³⁸⁸. Il s'agit par exemple de projets de lois soumis au vote ou de décisions de tribunaux de premier degré, voire dans un État fédéral, d'un acte émanant d'une région ou province³⁸⁹. À titre d'exemple, en 2014, les cas où la Commission a relevé avec intérêt les mesures prises sont au nombre de cent-cinquante-sept et concernent quatre-vingt-quinze pays³⁹⁰. Le travail des enfants est à l'origine de trente-cinq de ces hypothèses dans vingt-neuf pays, soit plus d'un cas sur cinq³⁹¹. En 2019, il n'apparaît pas davantage au cœur des priorités puisque seuls vingt-deux cas d'intérêt ont été identifiés sur dix-neuf pays. Le nombre total de cas de progrès relevés était pourtant plus nombreux³⁹².

Allant plus loin que la distinction précédente, l'expression de la satisfaction constitue un aboutissement :

« La commission exprime sa satisfaction dans les cas dans lesquels, suite aux commentaires qu'elle a formulés sur un problème particulier, les gouvernements ont pris des mesures, que ce soit par l'adoption d'une nouvelle législation, d'un amendement à la législation existante ou par une modification significative de la politique ou de la pratique nationales, réalisant ainsi une plus grande conformité avec leurs obligations découlant des conventions considérées »³⁹³.

³⁸⁷ Conseil d'administration de l'OIT, *Initiative sur les normes : Rapport conjoint des présidents de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et du Comité de la liberté syndicale*, 326^{ème} session, Genève, mars 2016, p. 35.

³⁸⁸ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie I, vol. A, p. 23.

³⁸⁹ *Idem*.

³⁹⁰ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 103^{ème} session, Genève, 2014, rapport III, partie I, vol. A, p. 25.

³⁹¹ *Idem*.

³⁹² Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 108^{ème} session, Genève, 2019, rapport III, partie I, vol. A, p. 26.

³⁹³ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 103^{ème} session, Genève, 2014, rapport III, partie I, vol. A, p. 24.

À titre d'illustration, la session de la CEACR qui s'est tenue fin 2013, a relevé trente-deux cas de satisfaction dans vingt-cinq pays sur les quelques deux-mille rapports reçus³⁹⁴. La sélection apparaît ainsi plutôt stricte. Parmi ces cas de progrès, le travail des enfants est concerné à douze reprises pour neuf pays, soit plus d'un cas sur trois. En 2019, les experts relevaient dix-huit cas de satisfaction dans quinze pays. Il n'est pas non plus possible de tirer une conclusion de cette diminution globale dans la mesure où le nombre de rapports demandés et reçus a également baissé³⁹⁵. En revanche, le travail des enfants prend une place plus importante puisqu'il concerne dix de ces cas, soit plus d'un cas sur deux³⁹⁶. Ainsi, plus de la moitié des hypothèses où la CEACR considère, selon ses termes, que « le problème particulier est réglé » portent sur les conventions C138 et C182³⁹⁷. La lutte contre le travail des enfants s'est sans aucun doute intensifiée puisqu'en moyenne, selon une autre étude, seuls 7% des cas de progrès relevés entre 2001 et 2005 concernaient directement le travail des enfants³⁹⁸.

Les cas de progrès ainsi mis en valeur sont issus de l'analyse approfondie à laquelle procède la CEACR. Dans le détail des observations, il est possible de prendre l'exemple du Brésil. Il a ratifié la Convention C138 sur l'âge minimum en 2001³⁹⁹. Un âge minimum de seize ans a été précisé en conséquence⁴⁰⁰. Dans le cadre de son suivi, la CEACR publiait le commentaire suivant en 2012 :

« Elle note avec intérêt que le travail des enfants a reculé régulièrement ces dernières années. De 1992 à 2008, le niveau du travail des enfants est passé de 3,6 pour cent à 0,9 pour cent pour les enfants de 5 à 9 ans,

³⁹⁴ *Idem.*

³⁹⁵ La section suivante reviendra sur la problématique de la périodicité des rapports demandés. Pour en savoir plus sur le nombre de rapports au fil des années, voir Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 108^{ème} session, Genève, 2019, rapport III, partie II, vol. A, p. 713.

³⁹⁶ *Ibid.*, p. 25.

³⁹⁷ *Idem.*

³⁹⁸ BOIVIN I., ODERO A., « La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et les progrès des législations nationales », *Revue internationale du travail*, Genève, vol. 145, n°3, 2006, pp. 235-249. L'étude en question a travaillé sur un échantillon de deux-cents cas de progrès au total. Elle conclue que la plupart (30%) concernait la liberté syndicale et l'inspection du travail (16%) mais aussi la santé et la sécurité au travail (12,5%). L'Europe apparaissant comme le bon élève avec 43% des cas de progrès, l'Afrique en regroupait 23%, l'Asie 18% et le continent américain 16%.

³⁹⁹ Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > liens rapides > conventions > C138 > Ratifications par pays, page consultée le 25/04/2020.

⁴⁰⁰ Voir la base de données NATLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NATLEX > recherche par pays > Brésil > élimination du travail des enfants, page consultée le 25/04/2020.

et de 21,9 à 9,6 pour cent pour les enfants de 10 à 15 ans. La commission se félicite à cet égard des mesures prises par le gouvernement pour lutter contre le travail des enfants, mesures dans lesquelles elle voit l'affirmation d'une volonté politique de déploiement de stratégies d'action contre ce fléau »⁴⁰¹.

Même si le Brésil fait partie des cas de satisfaction pour cette année-là quant à la Convention relative à l'âge minimum d'admission à l'emploi, la CEACR conserve une approche nuancée. Pour la même année, le même État fait également l'objet d'observations. Il s'agit de commentaires à teneur plus négative et de mises en garde. Dans l'hypothèse où un État persisterait dans ce sens, il s'expose alors à faire l'objet d'une note spéciale.

2) *Les commentaires négatifs : observations et notes spéciales*

Les commentaires à contenu globalement négatif sont souvent désignés comme étant des observations. Par exemple, s'agissant du Brésil pourtant distingué pour la satisfaction suscitée en matière de travail des enfants, la CEACR publiait également l'observation suivante :

« Elle observe cependant que, malgré ces progrès appréciables, des défis importants subsistent. Par exemple, en 2008, on recensait encore 2 144 770 enfants (1 447 750 garçons et 697 020 filles) de 5 à 15 ans au travail. L'enquête sur les ménages de 2008 révélait en outre que, si ce pourcentage avait baissé – de près de 25 pour cent entre 2006 et 2008 – pour les filles, il avait en revanche progressé (de 18,6 pour cent) au cours de la même période pour les garçons. La commission relève à ce titre que 67,5 pour cent des enfants au travail au Brésil sont des garçons »⁴⁰².

Dans l'hypothèse où au fil des années ou des cycles de contrôle, la CEACR devait procéder aux mêmes observations et ainsi constater une mauvaise exécution des obligations conventionnelles, elle utilise la forme d'une note spéciale récapitulée dans le rapport général.

⁴⁰¹ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 101^{ème} session, Genève, 2012, rapport III, partie II, vol. A, p. 334.

⁴⁰² *Idem*.

Concrètement, il s'agit de notes insérées à la fin de l'observation relative à un pays et une convention⁴⁰³. La CEACR s'impose une série de critères pour formuler une telle note :

- la gravité du problème du point de vue des droits fondamentaux (la liberté syndicale et les interdictions relatives au travail forcé, au travail des enfants et à la discrimination⁴⁰⁴),
- la persistance du problème,
- l'urgence de la situation au regard des droits de l'homme (menace sur la vie ou préjudice irréversible),
- la qualité et la portée de la réponse du gouvernement, en particulier dans des hypothèses de violations et refus répétés⁴⁰⁵.

Pour l'année 2014, la Commission d'experts a visé plus d'une cinquantaine d'États sur une ou des conventions particulières. L'Ouzbékistan, le Niger et le Yémen semblaient présenter des situations particulièrement préoccupantes en matière de travail infantile⁴⁰⁶. Ils ne sont plus que trente-et-un États concernés en 2019 et aucun de ces cas n'est en lien avec le travail des enfants⁴⁰⁷.

Ces notes spéciales visent des manquements graves et répétés. Pour persuader les États de donner effet aux conventions ratifiées, la CEACR va s'appuyer sur la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du travail. En effet, certaines violations nécessitent que soit dépassé le stade de l'échange d'informations avec la CEACR et d'être soumises au cadre tripartite.

⁴⁰³ Voir par exemple Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 102^{ème} session, Genève, 2013, rapport III, partie II, vol. A, p. 361.

⁴⁰⁴ La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail a été adoptée par la Conférence internationale du travail, lors de la 86^{ème} Session, à Genève, le 18 juin 1998. Elle détermine ces quatre droits et principes comme devant être respectés et promus par l'ensemble des membres de l'OIT.

⁴⁰⁵ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 108^{ème} session, Genève, 2019, rapport III, partie I, vol. A, p. 22.

⁴⁰⁶ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 103^{ème} session, Genève, 2014, rapport III, partie I, vol. A, p. 21.

⁴⁰⁷ *Ibid.*, p. 23.

§2- La confrontation des auteurs de manquements à l'assemblée tripartite

Il s'agit « d'obtenir des progrès par l'exposition du fautif à l'opprobre publique »⁴⁰⁸. La « publicité négative » constitue le principal moyen de pression de l'OIT quant aux États ne respectant pas leurs obligations⁴⁰⁹. Elle l'exerce d'une manière qui lui est propre dans l'ordre juridique international, dans un cadre tripartite. Les gouvernements contrevenants doivent s'expliquer devant des représentants des travailleurs et des employeurs du monde entier.

La collecte et l'analyse des informations effectuées par la CEACR sont indispensables à cette dernière étape de la procédure de suivi. Elles permettent de porter à la connaissance de la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du travail (CANCIT) les violations conventionnelles les plus problématiques. Ce dernier organe n'est pas lié par les observations et notes spéciales des experts mais se fonde en grande partie sur celles-ci pour déterminer une liste de cas individuels à discuter dans le cadre tripartite.

Par ailleurs, la CEACR peut demander spécifiquement à certains États de fournir des informations directement à la prochaine session de la Conférence internationale du travail (CIT). Pour 2019, six États, dont l'Éthiopie et l'Iraq en matière de travail des enfants, étaient concernés⁴¹⁰.

Pour les États auteurs de manquements, la procédure de contrôle aboutit donc à une confrontation à l'assemblée tripartite. Le débat caractérise cette dernière étape (A) qui donne lieu à des recommandations visant à résorber les manquements (B).

A- Le débat tripartite comme dernière étape du suivi

La CANCEIT commence son examen par une discussion générale, notamment avec les États ayant manqué à leur obligation de communication de rapports ou de réponses à la

⁴⁰⁸ MAUPAIN F., « Une Rolls Royce en mal de révision ? L'efficacité du système de supervision de l'OIT à l'approche de son centenaire », *op. cit.*, p. 472.

⁴⁰⁹ L'expression « publicité négative » est empruntée au Professeur Francis Maupain, voir MAUPAIN F., « Une Rolls Royce en mal de révision ? L'efficacité du système de supervision de l'OIT à l'approche de son centenaire », *op. cit.*, p. 472.

⁴¹⁰ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 108^{ème} session, Genève, 2019, rapport III, partie I, vol. A, p. 23.

CEACR⁴¹¹. Elle détermine ensuite une liste de cas individuels sur lesquels portera la discussion. Le compte-rendu annuel de la CANCIT permet de retracer ces différentes étapes⁴¹². La première est la sélection des cas (1) puis vient la discussion des manquements (2).

1) *La sélection des cas*

La Constitution ne prévoit pas cette sélection, mais la pratique a conduit peu à peu à cette procédure. Depuis 1955, la CANCIT n'examine plus l'ensemble des points soulevés par le rapport de la CEACR et a décidé de sélectionner :

« [...] les points sur lesquels les experts avaient signalé des divergences manifestes entre les termes de certaines conventions ratifiées et l'état de la législation et de la pratique nationales »⁴¹³.

De son côté, la CEACR indique employer les notes spéciales avec une certaine retenue « par respect à l'égard des décisions prises par la Commission de la Conférence quant aux cas qu'elle souhaite discuter »⁴¹⁴. Les gouvernements faisant l'objet d'une note spéciale de la CEACR ne seront pas nécessairement ceux que la CANCIT choisira pour sa discussion. Toutefois, les notes spéciales visant les situations les plus problématiques, les gouvernements concernés pourront également figurer sur la liste de cas individuels⁴¹⁵.

Étant donné le temps imparti, c'est-à-dire la durée de la session plénière de la CIT en juin de chaque année, seule une vingtaine de cas particulièrement graves sont sélectionnés⁴¹⁶.

⁴¹¹ Conférence internationale du travail, *Compte rendu provisoire, Rapport de la Commission de l'application des normes*, 104^{ème} session, Genève, mai-juin 2015, pp. II/3-7.

⁴¹² Conférence internationale du travail, *Compte rendu provisoire, Rapport de la Commission de l'application des normes*, 107^{ème} session, Genève, mai-juin 2018, p. 1.

⁴¹³ Bureau international du travail, *Compte rendu de la 38^{ème} session de la Conférence internationale du travail*, Genève, 1955, p. 610.

⁴¹⁴ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 108^{ème} session, Genève, 2019, rapport III, partie I, vol. A, p. 22.

⁴¹⁵ En 2017, la CEACR visait quarante-six membres avec ses notes spéciales. La CANCIT reprenait neuf de ces gouvernements dans sa liste de vingt-trois cas. Voir Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 106^{ème} session, Genève, 2017, rapport III, partie I, vol. A, p. 17 et Conférence internationale du travail, *Compte rendu provisoire, Rapport de la Commission de l'application des normes*, 106^{ème} session, Genève, mai-juin 2017, p. II/1.

⁴¹⁶ Conférence internationale du travail, *Compte rendu provisoire, Rapport de la Commission de l'application des normes*, 104^{ème} session, Genève, mai-juin 2015, p. I/4.

Les gouvernements sont informés des critères de sélection depuis une dizaine d'années. Il existait auparavant une certaine opacité autour de la méthode de sélection de ces cas⁴¹⁷. En 2008, vingt-trois cas individuels ont ainsi été discutés avec davantage de transparence⁴¹⁸. Il est souhaitable pour la CANCECIT d'éloigner toute impression de règlement de comptes. Elle communique sur les critères pouvant aider la sélection sans pour autant qu'il s'agisse d'une liste exhaustive :

- La nature de la convention,
- L'équilibre géographique,
- La nature des commentaires de la commission d'experts,
- L'existence de notes spéciales,
- La qualité et la clarté des réponses fournies par les gouvernements,
- L'urgence des situations,
- Et les commentaires des organisations de travailleurs ou d'employeurs⁴¹⁹.

Plus récemment, un rapport commandé par le Conseil d'administration dans le cadre de l'examen du système de contrôle a permis de dégager des critères supplémentaires :

- La gravité et la persistance des violations de la convention,
- La nature d'une situation donnée,
- Les discussions et conclusions antérieures,
- La probabilité qu'un débat sur le cas ait un impact pratique,
- L'équilibre entre les types de conventions fondamentales, techniques et de gouvernance,
- L'équilibre entre les pays développés et en développement⁴²⁰.

⁴¹⁷ Bureau international du travail, *La Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du travail, Dynamiques et impact : des décennies de dialogue et persuasion*, Genève, 2011, p. 18.

⁴¹⁸ Conférence internationale du travail, *Compte rendu provisoire, Rapport de la Commission de l'application des normes*, 97^{ème} session, 2008, Genève, p. 19/4.

⁴¹⁹ *Idem*.

⁴²⁰ Conseil d'administration de l'OIT, *Initiative sur les normes : Rapport conjoint des présidents de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et du Comité de la liberté syndicale*, 326^{ème} session, Genève, mars 2016, p. 37.

Le BIT a également participé à cette réflexion continue de l'OIT⁴²¹. Les représentants gouvernementaux concernés sont invités à assister à la discussion afin qu'ils puissent répondre devant la CIT mais tous ne coopèrent pas⁴²².

2) *La discussion sur les manquements*

Sur cette liste de cas, les membres employeurs et travailleurs font tour à tour une déclaration commune⁴²³. Par exemple en 2018, la Bolivie figurait sur la liste au titre de la Convention C138. Le groupe des travailleurs alertait alors la CIT sur le peu d'inspecteurs du travail que compte le pays (quatre-vingt-dix dont seulement six formés aux questions relatives à l'élimination du travail des enfants)⁴²⁴. Les membres employeurs et travailleurs de l'État concerné peuvent apporter des éléments de précision ou de réponse. Il s'agit surtout d'une opportunité de discussion transnationale où des représentants gouvernementaux de Bulgarie, d'Espagne, d'Algérie ou d'ailleurs peuvent partager leurs expériences, communiquer leurs préoccupations à l'égard de la situation en Bolivie par exemple⁴²⁵. Qu'il s'agisse de représentants gouvernementaux, travailleurs ou employeurs, une certaine solidarité ou un soutien vis-à-vis de l'État exposé peut également s'exprimer⁴²⁶. Toutefois, l'objectif global demeure une forme de condamnation de la pratique de l'État concerné et un échange sur les possibilités de mieux exécuter ses obligations conventionnelles.

Sur les vingt-quatre cas discutés en 2015, la liberté syndicale revient à dix reprises⁴²⁷. Quatre États étaient mis en cause s'agissant du travail des enfants. La Bolivie constituait déjà un cas préoccupant quant à l'effet donné à la Convention C138 sur l'âge minimum⁴²⁸. En outre,

⁴²¹ Voir par exemple Bureau international du travail, *La Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du travail, Dynamique et impact : des décennies de dialogue et de persuasion*, Genève, 2011, 191 p.

⁴²² Conférence internationale du travail, *Compte rendu provisoire, Rapport de la Commission de l'application des normes*, 104^{ème} session, Genève, mai-juin 2015, p. I/37.

⁴²³ *Ibid.*, p. II/3.

⁴²⁴ Conférence internationale du travail, *Compte rendu provisoire, Rapport de la Commission de l'application des normes*, 107^{ème} session, Genève, mai-juin 2018, p. II/160.

⁴²⁵ *Ibid.*, p. II/162.

⁴²⁶ *Ibid.*, p. II/164.

⁴²⁷ Conférence internationale du travail, *Compte rendu provisoire, Rapport de la Commission de l'application des normes*, 104^{ème} session, Genève, mai-juin 2015, p. II/1.

⁴²⁸ *Ibid.*, p. II/135.

l'Albanie⁴²⁹, le Cambodge⁴³⁰ et le Cameroun⁴³¹ présentaient des situations de manquements graves quant à la Convention C182 sur les pires formes de travail des enfants. En 2018, seul le cas du Samoa a été évoqué concernant les pires formes de travail des enfants⁴³². La liberté syndicale et le droit d'organisation et de négociation collective demeurent les sujets les plus discutés. Seule la Bolivie était encore suivie en lien avec l'âge minimum d'admission à l'emploi⁴³³. En l'espèce, les juges nationaux ont invalidé la législation contraire à la Convention de l'OIT. Il ne reste alors aux membres de l'assemblée qu'à insister sur la teneur de la nouvelle législation à prendre.

B- Les suites de la procédure

Au-delà de la publicité négative faite à l'État, plusieurs issues à la discussion sont possibles. Les lacunes de l'État sont identifiées et des solutions sont envisagées. Selon les situations, l'OIT offre une assistance technique ou financière à travers le BIT et le Programme international pour l'élimination du travail des enfants⁴³⁴. Le mécanisme de contrôle n'a pas pour objet de sanctionner en privant l'État d'assistance ou en l'excluant des discussions⁴³⁵. Au contraire, il vise un retour à une meilleure coopération entre les États concernés et l'Organisation. L'objectif du mécanisme de suivi est de trouver des solutions afin de faire cesser les violations des obligations conventionnelles.

En ce sens, les gouvernements se voient recommander plusieurs manières d'exécuter leurs obligations. Par exemple, l'Albanie devait renforcer l'inspection du travail avec les moyens financiers de l'État ou ceux de l'OIT⁴³⁶. Le Cambodge était prié d'enquêter davantage sur les conditions de travail notamment à l'aide du BIT⁴³⁷. De manière constante, les organes de suivi sont à la recherche d'informations pour une meilleure mise en œuvre des conventions.

⁴²⁹ *Ibid.*, p. II/151.

⁴³⁰ *Ibid.*, p. II/154.

⁴³¹ *Ibid.*, p. II/159.

⁴³² Conférence internationale du travail, *Compte rendu provisoire, Rapport de la Commission de l'application des normes*, 107^{ème} session, Genève, mai-juin 2018, p. II/2.

⁴³³ *Idem.*

⁴³⁴ Voir *infra* Chapitre 8, p. 373.

⁴³⁵ Ce type de mesures intervient dans le cadre de la procédure de plainte, voir *infra* Chapitre 6, p. 300.

⁴³⁶ Conférence internationale du travail, *Compte rendu provisoire, Rapport de la Commission de l'application des normes*, 104^{ème} session, Genève, mai-juin 2015, p. II/154.

⁴³⁷ *Ibid.*, p. II/159.

Généralement, les gouvernements mis en cause sont invités à accepter l'assistance du BIT en vue de se conformer le plus rapidement possible. C'était le cas de la Bolivie ou du Cameroun en 2015⁴³⁸.

Plus récemment, en 2017, la Zambie était mise en cause pour violation de la Convention C138. La législation prévoyant l'âge de la scolarité obligatoire n'était pas conforme aux obligations conventionnelles. Le pays était également prié d'accepter l'aide du BIT afin d'adopter un plan d'action assorti de délais propres à résoudre les difficultés soulevées lors de la discussion. L'État bénéficierait ainsi d'un programme sur mesure incluant notamment une attention particulière aux jeunes filles et aux conditions de travail dans les exploitations minières ou agricoles. De manière constante, des informations plus détaillées, notamment statistiques, ont été demandées sur les infractions relevées par l'inspection du travail et les sanctions imposées⁴³⁹. La même année, trois États étaient mis en cause pour violations de la Convention C182. Était alors pointé du doigt la situation des enfants dans le contexte de conflit armé en Afghanistan, en République démocratique du Congo et en Lybie. La CANCEIT insistait alors sur la nécessité de prendre des mesures pour démobiliser les enfants, sanctionner les recruteurs et sur la mobilisation de tous les acteurs concernés⁴⁴⁰. Les manières dont le BIT pouvait apporter son assistance à ces États en sérieuses difficultés ont alors été envisagées dans le cadre tripartite⁴⁴¹.

Dans le cadre d'un rapport analysant le système de contrôle de l'OIT, il a été suggéré que c'est davantage le risque de figurer sur la liste de cas individuels que la répétition des discussions sur un cas qui favorisait l'alignement des législations sur les conventions ratifiées⁴⁴². Le BIT était déjà arrivé à cette conclusion en 2011 en faisant un bilan sur l'impact de la CANCEIT⁴⁴³.

En effet, des discussions et échanges ont lieu également avec la CEACR en amont. Dès lors, la répétition dans le cadre tripartite des mesures recommandées ne semble pas pouvoir

⁴³⁸ *Ibid.*, p. II/140 et p. II/162.

⁴³⁹ Conférence internationale du travail, *Compte rendu provisoire, Rapport de la Commission de l'application des normes*, 106^{ème} session, Genève, mai-juin 2017, 15, p. II/145.

⁴⁴⁰ *Ibid.*, p. II/154, p. II/159 et p. II/163.

⁴⁴¹ *Ibid.*, p. II/158.

⁴⁴² Conseil d'administration de l'OIT, *Initiative sur les normes : Rapport conjoint des présidents de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et du Comité de la liberté syndicale*, 326^{ème} session, Genève, mars 2016, p. 38.

⁴⁴³ Bureau international du travail, *La Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du travail, Dynamique et impact : des décennies de dialogue et de persuasion*, Genève, 2011, p. 26.

constituer l'élément déterminant de cette dernière étape du contrôle. La stigmatisation de certains cas et la soumission de la situation aux avis positifs ou négatifs des autres mandants semblent davantage dissuasives, en particulier en matière de travail des enfants. Le dommage à l'image de l'État est flagrant. Par ailleurs, s'agissant des manquements graves et persistants, il existe une procédure plus appropriée. Une plainte devrait être déposée par le Conseil d'administration en vertu de l'article 26 de la Constitution⁴⁴⁴. Les plaintes sont relativement nombreuses mais aucune ne concerne le travail des enfants. La discussion devant la CIT doit rester une partie spécifique du mécanisme afin de préserver son efficacité. Son ordre du jour doit pouvoir être exempt de sujets traités par ailleurs. Certains délégués s'étonnent ainsi du fait que certaines situations, faisant l'objet d'une plainte, restent à l'ordre du jour de la discussion devant la CIT⁴⁴⁵. Le mécanisme présente ainsi quelques lourdeurs.

Plus globalement, le mécanisme de contrôle fait face à la « rançon du succès »⁴⁴⁶. Il est efficace car il exerce une pression continue, or, le rythme du suivi semble excessivement soutenu pour des États en difficulté. Par ailleurs, le contrôle produit des effets car il procède d'une analyse approfondie des législations adoptées. Or, pour certains membres de la CIT, l'interprétation qui est alors effectuée constitue un dépassement de leur mandat par les experts.

Section 2 – Les faiblesses du mécanisme

Le mécanisme de suivi est devenu de plus en plus lourd avec l'augmentation du nombre de conventions et d'États-membres⁴⁴⁷. Le suivi annuel de la mise en œuvre de toutes les conventions ratifiées initialement prévu par la Constitution est arrivé sans surprise à

⁴⁴⁴ Le dépôt d'une telle plainte peut entraîner l'envoi de personnel de l'OIT sur place. Cette procédure sera étudiée dans le cadre de la seconde partie de l'étude relative aux difficultés d'application des conventions et plus précisément aux insuffisances de l'inspection du travail.

⁴⁴⁵ Voir par exemple le cas du Guatemala vis-à-vis de la Convention C087 sur la liberté syndicale :

Conférence internationale du travail, *Compte rendu provisoire, Rapport de la Commission de l'application des normes*, 104^{ème} session, 2015, Genève, p. II/140 et p. II/57.

⁴⁴⁶ MAUPAIN F., « Une Rolls Royce en mal de révision ? L'efficacité du système de supervision de l'OIT à l'approche de son centenaire », *op. cit.*, p. 466.

⁴⁴⁷ L'OIT comprend cent-quatre-vingt-sept États-membres et les conventions sont au nombre cent-quatre-vingt-dix. Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > page d'accueil NORMLEX, page consultée le 19/04/2020.

saturation⁴⁴⁸. Afin de préserver son rôle déterminant dans le processus conventionnel, des réflexions sont régulièrement menées. En 2016, le Conseil d'administration a souhaité son renforcement⁴⁴⁹. À cette fin et sans bouleversement, les organes concernées tentent de rationaliser et optimiser la procédure de manière continue⁴⁵⁰. Le constat du manque de ressources n'est pas nouveau à cet égard⁴⁵¹.

Au-delà de cette difficulté matérielle, la CEACR a dû également faire face à une certaine crise de légitimité. En effet, lors de son analyse des mesures prises par les États membres, elle doit déterminer si celles-ci donnent bien effet aux conventions ratifiées. La part d'interprétation qu'implique cette opération a suscité des questions, voire des tensions.

Toutes ces difficultés doivent impérativement être surmontées pour préserver l'effectivité de l'action normative de l'OIT. Des éléments essentiels du mécanisme sont pourtant au cœur des difficultés. Il s'agit d'une part de la régularité du suivi (§1) et d'autre part du travail d'interprétation réalisé par la CEACR (§2).

§1- La régularité du suivi

Le maintien du caractère régulier du suivi malgré l'accroissement de la charge de travail a été permis d'abord par la création de commissions dédiées (A), puis par un ajustement de la périodicité (B).

A- La création de commissions dédiées au suivi

La procédure connue aujourd'hui n'est pas celle mise en œuvre à la création de l'OIT. D'un contrôle exercé par la seule CIT, l'OIT est passée au contrôle en deux temps, et par deux organes distincts. Conformément à l'article 408 du Traité de Versailles, la CIT se chargeait du contrôle de l'application des normes lors de ses séances plénières annuelles. Une partie de la

⁴⁴⁸ MAUPAIN F., « Une Rolls Royce en mal de révision ? L'efficacité du système de supervision de l'OIT à l'approche de son centenaire », *op. cit.*, p. 492.

⁴⁴⁹ Conseil d'administration de l'OIT, *Initiative sur les normes : Rapport conjoint des présidents de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et du Comité de la liberté syndicale*, 326^{ème} session, Genève, 10-24 mars 2016, p. 47.

⁴⁵⁰ Conseil d'administration de l'OIT, *Décisions adoptées par le Conseil d'administration à sa 335^{ème} session (mars 2019) et résultats des discussions*, 335^{ème} session, Genève, 14-28 mars 2019, GB.335/décisions, p. 3.

⁴⁵¹ MAUPAIN F., « Une Rolls Royce en mal de révision ? L'efficacité du système de supervision de l'OIT à l'approche de son centenaire », *op. cit.*, p. 475.

CIT œuvrait alors sous la forme de la Commission de l'article 408, comme elle était alors désignée⁴⁵². L'article 7 du règlement de la CIT prévoyait la création de cette Commission de l'application des normes de la CIT (CANCIT) :

« 1. La Conférence institue, aussitôt que possible, une commission qui sera chargée d'examiner :
a) les mesures prises par les Membres afin de donner effet aux dispositions des conventions auxquelles ils sont parties [...].
2. La Commission présente un rapport à la Conférence »⁴⁵³.

Peu à peu, avec l'augmentation du nombre des ratifications et des États membres, mais aussi la nécessité de légiférer plus longuement sur les nombreuses questions intéressant le droit international du travail, la CIT a dû se libérer du temps de travail. Ainsi, dès 1926, lors de la 8^{ème} session, la CIT avait délégué une partie importante du contrôle à une commission d'experts distincte⁴⁵⁴. Depuis, la CEACR est chargée d'examiner les mesures et pratiques étatiques. Elle se compose toujours de vingt juristes nommés par le Conseil d'administration sur proposition du Directeur général. Les juristes sont nommés pour un mandat de trois ans, renouvelable quatre fois. Le choix s'opère à titre personnel sur la base des compétences, de l'impartialité et de l'origine géographique⁴⁵⁵. Il est essentiel que la CEACR soit à même de comprendre les différents systèmes et cultures juridiques dans le cadre de sa mission d'expertise. Cette qualité est particulièrement utile en lien avec le caractère à la fois suffisamment précis et ouvert des normes. Elle examine donc les informations envoyées par les États avant d'adopter son rapport, généralement en décembre⁴⁵⁶.

Malgré la création de commissions dédiées à cette procédure, la faisabilité du contrôle régulier a dû être remise en question. Une simple multiplication suffit à comprendre que l'ambition initiale d'un contrôle total et annuel était devenue difficilement irréalisable. Par

⁴⁵² Voir par exemple, Société des Nations, *Compte-rendu de la huitième session de la Commission internationale du travail*, vol. 1, 1926, Genève, p. iv.

⁴⁵³ Le Règlement de la Conférence a été adopté le 21 novembre 1919, lors de la 1^{ère} session de la CIT ; révisé et codifié au cours de la 27^{ème} session ; modifié lors de la 99^{ème} session.

⁴⁵⁴ Société des Nations, *Compte-rendu de la huitième session de la Commission internationale du travail*, vol. 1, 1926, Genève, p. 393.

⁴⁵⁵ Voir sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > contrôle de l'application des normes > commission d'experts de l'application des conventions et recommandations, page consultée le 23/04/2020.

⁴⁵⁶ Voir sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > contrôle de l'application des normes > commission d'experts de l'application des conventions et recommandations > liens vers les documents pdf, page consultée le 23/04/2020.

ailleurs, le contrôle de la Commission d'experts peut également concerner les recommandations qui sont des actes dépourvus de valeur obligatoire mais ont toutefois une valeur normative et des effets juridiques⁴⁵⁷. Il concerne aussi le suivi des ratifications conformément à l'article 19 de la Constitution⁴⁵⁸.

Par conséquent, et sauf à déployer des moyens colossaux du côté des États comme du côté de l'Organisation, le nombre de rapports à produire est devenu trop élevé⁴⁵⁹. Une adaptation de la procédure initiale s'est imposée afin de pouvoir conserver cette régularité indispensable à l'efficacité du système.

B- D'indispensables ajustements de la périodicité

La périodicité du contrôle est régulièrement ajustée (1) afin notamment de s'assurer une coopération plus soutenue des États (2).

1) Les ajustements de la périodicité

Pour rationaliser ces ajustements devenus nécessaires, une différenciation parmi les conventions a été mise en place. La notion de conventions clés a d'abord été introduite en 1976. Elles impliquaient pour les gouvernements la fourniture de rapports annuels complets⁴⁶⁰. La pratique avait toutefois déjà vu se développer une distinction entre rapport complet et rapport

⁴⁵⁷ DAILLER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public, op. cit.*, p. 422.

⁴⁵⁸ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 108^{ème} session, Genève, 2019, rapport III, partie I, vol. A, p. 33.

⁴⁵⁹ MAUPAIN F., « Une Rolls Royce en mal de révision ? L'efficacité du système de supervision de l'OIT à l'approche de son centenaire », *op. cit.*, p. 475.

⁴⁶⁰ Il s'agissait des conventions n° 11, 84, 87, 98, 135, 141, 151 et 154 sur la liberté syndicale, 29 et 105 sur le travail forcé, 100 et 101 sur l'égalité de traitement, 97 et 143 sur les travailleurs migrants, 81, 85 et 129 sur l'inspection du travail, 144 sur les consultations tripartites et 147 sur la marine marchande. Bureau international du travail, *La Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du travail, Dynamique et impact : des décennies de dialogue et de persuasion*, Genève, 2011, p. 14.

simplifié⁴⁶¹. Puis, la notion de convention prioritaire est apparue avec la réforme de 1993 afin de réorganiser les cycles de contrôle⁴⁶².

C'est seulement en 1998 que la problématique du travail des enfants a été intégrée aux conventions plus régulièrement contrôlées, avec l'adoption de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail⁴⁶³. Elle introduisait la notion de convention fondamentale, toujours d'usage actuellement.

Parallèlement à cette réflexion continue, transversale dans l'Organisation puisqu'elle a lieu également au niveau du BIT, le Conseil d'administration a réformé la périodicité des rapports exigés à plusieurs reprises. Les rapports des gouvernements ne sont plus annuels depuis plusieurs décennies déjà. En 1959, 1976, 1993, 2009, 2011 et 2018, des ajustements ont été décidés. S'agissant notamment des huit conventions fondamentales (comprenant les conventions C138 et C182), un rapport est désormais attendu tous les trois ans. Le délai est de six ans pour la grande majorité des conventions, dites techniques⁴⁶⁴.

Ces différentes modifications du fonctionnement du suivi n'ont pas entraîné de réforme constitutionnelle, l'article 22 mentionne toujours « rapports annuels ». Les États demeurent ainsi engagés à être en mesure de fournir un rapport.

2) La condition d'une coopération plus soutenue des États

Au-delà de la nécessité de désengorger le mécanisme de suivi régulier, la diminution de la périodicité se justifie également pour favoriser une meilleure coopération des États membres. Le nombre croissant de conventions ratifiées avait contribué à un essoufflement du côté des

⁴⁶¹ Par exemple, le premier rapport de l'État à la suite de la ratification devait être plus détaillé. Voir *Ibid.*, p. 15.

⁴⁶² Les conventions C87 et C98 sur la liberté syndicale, C29 et C105 sur le travail forcé, C100 et C101 sur la discrimination, C122 sur la politique de l'emploi, C81 et C129 sur l'inspection du travail, C144 sur les consultations tripartites avaient ce statut. *Ibid.*, p. 14.

⁴⁶³ La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail a été adoptée par la Conférence internationale du travail, lors de la 86^{ème} Session, à Genève, le 18 juin 1998.

⁴⁶⁴ Des exceptions sont toutefois possibles en cas de retards accumulés ou de violation particulièrement grave. Voir Bureau international du travail, *La Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du travail, Dynamique et impact : des décennies de dialogue et de persuasion*, Genève, 2011, p. 16 et Conseil d'administration de l'OIT, *Décisions adoptées par le Conseil d'administration à sa 334^{ème} session (octobre-novembre 2018) et résultats des discussions*, 334^{ème} session, Genève, 25 octobre-8 novembre 2018, GB.334/décisions, p. 5.

États faisant l'effort de fournir des rapports⁴⁶⁵. Ces derniers pouvaient être eux-mêmes dépassés au niveau interne quant à leur capacité à produire des rapports sur les nombreuses conventions ratifiées⁴⁶⁶. Ainsi, le taux de réponse dans un délai satisfaisant a baissé au fur et à mesure des années⁴⁶⁷. De plus, la CEACR examinait en définitive seulement 60% des rapports dans le courant des années 2000⁴⁶⁸. De nombreux rapports arrivaient trop tard ou alors, parmi les rapports qui arrivaient à temps, un tiers concernait des conventions devenues obsolètes⁴⁶⁹. Afin de comprendre plus aisément l'ampleur de la difficulté, un tableau de synthèse peut être utile. Il reprend les informations recensées par la CEACR pour son rapport de 2019⁴⁷⁰.

| Année | Nombre de rapports demandés | Taux de rapports reçus à la date de la session de la CEACR |
|-------|-----------------------------|--|
| 1932 | 447 | 90,8% |
| 1958 | 1558 | 95,2% |
| 1976 | 2200 | 83% |
| 1994 | 2290 | 68,7% |
| 2011 | 2735 | 67,8% |
| 2013 | 2176 | 72,5% |
| 2018 | 1683 | 61,7% |

Les chiffres ci-dessus en attestent, les allègements successifs de la périodicité ne suffisent pas à obtenir une coopération plus soutenue des États. Une réflexion est menée sur l'allongement ou la fragmentation des sessions de la CEACR⁴⁷¹. Cette dernière s'est dotée

⁴⁶⁵ MAUPAIN F., « Une Rolls Royce en mal de révision ? L'efficacité du système de supervision de l'OIT à l'approche de son centenaire », *op. cit.*, p. 475.

⁴⁶⁶ *Idem.*

⁴⁶⁷ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 103^{ème} session, Genève, 2014, rapport III, partie II, vol. A, p. 651.

⁴⁶⁸ MAUPAIN F., « Une Rolls Royce en mal de révision ? L'efficacité du système de supervision de l'OIT à l'approche de son centenaire », *op. cit.*, p. 475.

⁴⁶⁹ *Idem.*

⁴⁷⁰ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 108^{ème} session, Genève, 2019, rapport III, partie II, vol. A, p. 713.

⁴⁷¹ Conseil d'administration de l'OIT, *Initiative sur les normes : Rapport conjoint des présidents de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et du Comité de la liberté syndicale*, 326^{ème} session, Genève, mars 2016, p. 47.

depuis 2001 d'un sous-comité chargé de réfléchir aux méthodes de travail⁴⁷². Elle formule les recommandations appropriées relativement aux apports possibles de l'informatisation par exemple. C'est également dans le cadre de ce sous-comité que l'arrêt des répétitions de rappels à l'ordre aux États ne rendant pas les rapports demandés et le passage à une procédure d'appels d'urgence a été réfléchi⁴⁷³. Cette réforme est mise en œuvre depuis 2019. Elle devrait permettre à la fois un allègement grâce à la suppression des redondances, mais aussi un renouvellement, puisque les experts procéderaient à un examen sur la base d'informations obtenues par ailleurs. La célébration du premier centenaire de l'OIT et l'initiative sur les normes seront peut-être également l'occasion d'un renouveau⁴⁷⁴.

Enfin, la CEACR travaille également à la lisibilité de son contrôle. En ce sens, depuis 2007, le rapport de la CEACR est toujours publié dans le compte-rendu de la session de la CIT mais il l'est aussi séparément⁴⁷⁵. En 2013, une autre sous-commission chargée de la rationalisation du traitement de certains rapports a été créée⁴⁷⁶. L'objectif est de supprimer les répétitions par rapport aux années précédentes et autres procédures, afin de permettre à la CEACR de dégager du temps pour de nouvelles observations.

En parallèle à ces différentes réflexions et améliorations, le Conseil d'administration a demandé aux présidents de la CEACR et du Comité de la liberté syndicale d'étudier d'autres pistes. Il s'agit de l'organe de suivi de l'application des normes spécifiquement dédiées aux violations de la liberté syndicale⁴⁷⁷. Cet examen réalisé entre mars 2015 et mars 2016 ne préconise pas de remise en cause du suivi régulier et loue l'amélioration constante de ses méthodes de travail⁴⁷⁸. Certaines réformes relativement simples sont suggérées. Elles sont essentiellement liées à l'organisation et touchent à l'amélioration de la coordination

⁴⁷² *Ibid.*, p. 19.

⁴⁷³ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 103^{ème} session, Genève, 2014, rapport III, partie I, vol. A, p. 7.

⁴⁷⁴ Voir sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org/100/fr/>, page consultée le 13/05/2020.

⁴⁷⁵ Voir sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > contrôle de l'application des normes > commission d'experts de l'application des conventions et recommandations > liens vers les documents pdf, page consultée le 13/05/2020.

⁴⁷⁶ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 103^{ème} session, Genève, 2014, rapport III, partie I, vol. A, p. 8.

⁴⁷⁷ Voir sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > application et promotion des normes > comité de la liberté syndicale, page consultée le 13/05/2019.

⁴⁷⁸ Conseil d'administration de l'OIT, *Initiative sur les normes : Rapport conjoint des présidents de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et du Comité de la liberté syndicale*, 326^{ème} session, Genève, mars 2016, p. 36

transversale, au partage d'informations entre les différents organes. L'amélioration de la riche base de données NORMLEX, par ailleurs indispensable à cette étude, est également envisagée⁴⁷⁹. Cette analyse avait été initiée afin de résorber un blocage du système de suivi lié à l'interprétation des normes réalisée par la CEACR.

§2- La légitimité de l'interprétation des normes par la Commission d'experts

Au sens de l'OIT, l'interprétation désigne le processus par lequel on examine et détermine le sens d'un texte⁴⁸⁰. Pour déterminer si un État procède à une bonne application d'une convention ratifiée, la CEACR ne peut se passer de cette interprétation (A) qu'elle est d'ailleurs la seule à réaliser avec un tel degré de précision (B).

A- La nécessité d'interpréter

La CEACR réalise cette interprétation dans le cadre de son mandat (1), ce qui n'empêche pas la persistance d'un désaccord entre les employeurs et les travailleurs sur le sens à donner à une disposition conventionnelle (2).

1) *Le cadre général de cette interprétation*

Afin de déterminer si un État exécute de manière satisfaisante ses obligations conventionnelles, la CEACR analyse les législations, réglementations et pratiques internes. Une part d'interprétation est alors inévitable. Dans le cadre de son rapport annuel, la CEACR commence par rappeler le contexte de son intervention et son mandat⁴⁸¹. Ainsi en 2014, elle expliquait que :

« La commission d'experts procède à une analyse impartiale et technique de la façon dont les conventions ratifiées sont appliquées dans la législation et la pratique par les États Membres, en

⁴⁷⁹ *Idem.*

⁴⁸⁰ Département des normes internationales, *Note de synthèse relative au processus de consultation tripartite informelle lancée par le Conseil d'administration sur l'interprétation des conventions*, Genève, Novembre 2011, p. 3. Pour une définition très proche, voir SALMON J. (dir.), *Dictionnaire de droit international public*, Bruylant-AUF, 2001, p. 603.

⁴⁸¹ Voir par exemple Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 102^{ème} session, Genève, 2013, rapport III, vol. A, p. 2.

gardant à l'esprit les diverses réalités nationales et les différents systèmes juridiques. Ce faisant, elle examine la portée juridique, le contenu et la signification des dispositions des conventions »⁴⁸².

Cette tâche peut se révéler délicate dans la mesure où il s'agit d'une commission d'experts. Ces derniers ne peuvent créer de normes. Seule la CIT peut en édicter. Dans le cadre de son rapport de 2015, elle rappelait encore son mandat en expliquant que ses avis et recommandations ont une « valeur persuasive » due à « la légitimité et la rationalité » de son travail, fondées sur « son impartialité, son expérience et son expertise ». Elle affirmait également que « le rôle technique et l'autorité morale de la Commission sont largement reconnus ». Elle terminait par la démonstration suivante : « Cela se reflète dans l'intégration des avis et recommandations dans les législations nationales, dans des instruments nationaux et dans les décisions des tribunaux »⁴⁸³.

La constance des experts ne permet pas pour autant de résorber les divergences qui peuvent exister entre le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs. Il n'existe pas de litige particulier entre les mandants en matière de travail des enfants, notamment grâce à la rédaction précise des conventions. En revanche, un désaccord relatif au droit de grève trouve son origine dans la rédaction de la Convention C087.

2) *Le désaccord majeur existant entre les employeurs et les travailleurs*

Si la recherche d'effectivité passe par l'interprétation, elle peut s'avérer délicate en droit international. En effet, il s'agit d'une matière où des systèmes juridiques variés et des juristes de tous horizons sont mobilisés⁴⁸⁴. Malgré des clarifications récurrentes, un différend entre les mandants existe de longue date sur la question du droit de grève⁴⁸⁵. Il porte sur l'interprétation

⁴⁸² Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 103^{ème} session, Genève, 2014, rapport III, partie I, vol. A, p. 12.

⁴⁸³ Voir notamment Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie I, vol. A, p. 11.

⁴⁸⁴ NACER R., *Les normes internationales du travail entre global et local, Étude internationale et comparée de l'interprétation des instruments de l'OIT*, L'Harmattan, 2020, p. 34.

⁴⁸⁵ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, *Donner un visage humain à la mondialisation*, Conférence internationale du travail, 101^{ème} session, Genève, 2012, rapport III, partie 1B, p. 47.

de la Convention C087 sur la liberté syndicale qui ne mentionne pas explicitement le droit de grève. Ce différend est mentionné afin d'illustrer le caractère parfois périlleux de la mission de suivi remplie par la CEACR. Elle est précieuse pour l'effectivité de l'action normative de l'OIT mais peut parfois causer des troubles. Au sens de l'Organisation internationale des employeurs, le droit de grève ne peut être régi par les dispositions de la Convention C087⁴⁸⁶. Or, la Confédération syndicale internationale, entre autres, considère que le droit de grève est un corollaire indissociable de la protection de la liberté syndicale par la Convention⁴⁸⁷. La CEACR partageait ce dernier avis et s'expliquait notamment en ce sens dans l'étude d'ensemble sur les conventions fondamentales de 2012⁴⁸⁸. Elle argumentait en précisant notamment que son interprétation de la Convention C087 est conforme à celle du Comité de la liberté syndicale (CLS). Elle s'appuyait également sur le droit international général avec les règles d'interprétation fixées par les articles 31 et 32 de la Convention de Vienne sur le droit des traités⁴⁸⁹. Enfin, elle mettait en avant la pratique ultérieure de l'OIT et les travaux préparatoires qui coïncident avec son interprétation de la Convention C087⁴⁹⁰.

À la suite de l'expression de ces différentes opinions, le mécanisme de contrôle a été paralysé. La CANCECIT a fait face à quelques difficultés pour mener à son terme le processus annuel de contrôle. Elle n'a pas pu s'accorder sur la liste de cas individuels à discuter en 2012⁴⁹¹. Dès la session suivante, en 2013, cette part déterminante du mécanisme de contrôle fut réhabilitée et plusieurs États furent listés pour l'insatisfaisante exécution d'une convention grâce à un compromis entre les représentants professionnels⁴⁹². Les sessions suivantes ont également bien fait l'objet d'un accord sur la liste des cas individuels⁴⁹³.

⁴⁸⁶ *Idem*.

⁴⁸⁷ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 103^{ème} session, Genève, 2014, rapport III, partie I, vol. A, p. 9.

⁴⁸⁸ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, *Donner un visage humain à la mondialisation*, Genève, 2012, p. 47.

⁴⁸⁹ Convention de Vienne sur le droit des traités, signée le 23 mai 1969 à Vienne. Plus précisément, l'article 31, 3b) relatif à la pratique ultérieurement suivie et l'article 32 sur les moyens complémentaires d'interprétation comprenant les travaux préparatoires.

⁴⁹⁰ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, *Donner un visage humain à la mondialisation*, Genève, 2012, p. 49.

⁴⁹¹ Conférence internationale du travail, Compte-rendu provisoire, *Rapport de la Commission de l'application des normes*, 101^{ème} session, Genève, mai-juin 2012, p. 49.

⁴⁹² Conférence internationale du travail, Compte-rendu provisoire, *Rapport de la Commission de l'application des normes*, 102^{ème} session, Genève, mai-juin 2013, p. 63.

⁴⁹³ Conférence internationale du travail, Compte-rendu provisoire, *Rapport de la Commission de l'application des normes*, 103^{ème} session, Genève, mai-juin 2014, p. 58 ; Conférence internationale du

La question de l'interprétation de la Convention C087 et du droit de grève n'est toutefois pas réglée. En 2014 par exemple, ce sont les représentants employeurs algériens qui exprimaient leur opposition à ce que des questions relatives au droit de grève soient traitées lors des conclusions de la Conférence « car il n'y pas de consensus tripartite sur le fait qu'il soit traité dans la convention » et « car la Commission a outrepassé son mandat à cet égard »⁴⁹⁴. Les représentants des employeurs demeurent méfiants sur le mandat de la CEACR et du pouvoir normatif dérivé de ses interprétations. Ils insistent sur l'élément suivant : « La commission devrait s'abstenir de toute création indirecte de normes, la responsabilité d'établir des normes internationales du travail appartenant uniquement aux mandants de l'OIT [...] »⁴⁹⁵. Le désaccord demeure en 2019. Les représentants des travailleurs mettent en valeur le fait que les organes judiciaires et autres institutions à l'instar de la Cour européenne des droits de l'homme partagent l'interprétation de la CEACR⁴⁹⁶. La juridiction a ainsi rendu une décision traitant le droit de grève comme partie intégrante de la liberté syndicale⁴⁹⁷. Les représentants des employeurs considèrent que les pratiques nationales divergent et que cette interprétation ne peut être réalisée que dans un contexte national⁴⁹⁸. La célébration du centenaire semble avoir entraîné une dynamique légèrement plus apaisée. Le travail de la CEACR a été reconnu comme étant l'une des réussites les plus importantes de l'OIT et les experts affirmaient à nouveau que « Veiller à la conformité implique également un certain degré d'interprétation des normes. La commission d'experts est le garant de la cohérence de ces interprétations inévitables et nécessaires »⁴⁹⁹.

travail, Compte-rendu provisoire, *Rapport de la Commission de l'application des normes*, 104^{ème} session, Genève, mai-juin 2015, p. 6.

⁴⁹⁴ Conférence internationale du travail, *Compte-rendu provisoire, Rapport de la Commission de l'application des normes*, 103^{ème} session, Genève, mai-juin 2014, p. 55.

⁴⁹⁵ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie I, vol. A, p. 9.

⁴⁹⁶ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 108^{ème} session, Genève, 2019, rapport III, partie I, vol. A, p. 10.

⁴⁹⁷ CEDH, arrêt, *Ognevenko c. Russia*, 20 novembre 2018, requête n°44873/09, par. 20 et s.

⁴⁹⁸ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 108^{ème} session, Genève, 2019, rapport III, partie I, vol. A, p. 10.

⁴⁹⁹ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 109^{ème} session, Genève, 2020, rapport III, partie 1A, ILC.109/III(1A), p. 10.

Le différend demeure ainsi irrésolu alors même que la Constitution de l'OIT avait anticipé l'éventualité d'une telle difficulté d'interprétation.

B- L'absence d'interprétation par les autres organes compétents

Les difficultés d'interprétation en droit international sont prévisibles tant la compétence peut appartenir à différents acteurs et leurs interprétations être d'égale valeur⁵⁰⁰. La Constitution de l'OIT l'avait anticipé et même plus récemment pour pallier ce type de lacune, en novembre 2009, le Conseil d'administration avait lancé un processus de consultation tripartite informelle sur la question de l'interprétation des conventions. Il n'a pas abouti à une réforme particulière⁵⁰¹. À nouveau en 2015, le Conseil d'administration a tenté de mettre fin à ce différend avec le rapport conjoint demandé au président de la CEACR et au président du Comité de la liberté syndicale⁵⁰². Ce rapport publié en mars 2016 présente le litige irrésolu de 2012 sur le droit de grève comme la « genèse du rapport » mais se distancie immédiatement de la question de fond⁵⁰³. Les auteurs reconnaissent qu'il « est généralement admis » que la CEACR doit recourir à « un certain degré d'interprétation » pour examiner les rapports⁵⁰⁴. Ils se contentent de reproduire les explications de la CEACR sur son propre mandat en considérant qu'elle a reçu l'aval tripartite lorsque le rapport est présenté à la CIT⁵⁰⁵. En outre, depuis 1990, la CEACR explique qu'à défaut pour les contestataires de saisir la Cour internationale de Justice (CIJ) dans le cadre de la procédure constitutionnellement prévue à l'article 37, ses

⁵⁰⁰ NACER R., *Les normes internationales du travail entre global et local, Étude internationale et comparée de l'interprétation des instruments de l'OIT*, L'Harmattan, 2020, p. 40.

⁵⁰¹ Département des normes internationales, *Note de synthèse relative au processus de consultation tripartite informelle lancée par le Conseil d'administration sur l'interprétation des conventions*, Genève, Novembre 2011, 198 p.

⁵⁰² Conseil d'administration de l'OIT, *Initiative sur les normes : Rapport conjoint des présidents de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et du Comité de la liberté syndicale*, 326^{ème} session, Genève, mars 2016, p. 1.

⁵⁰³ *Ibid.*, p. 2.

⁵⁰⁴ Conseil d'administration de l'OIT, *Initiative sur les normes : Rapport conjoint des présidents de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et du Comité de la liberté syndicale*, 326^{ème} session, Genève, mars 2016, p. 45.

⁵⁰⁵ *Idem.*

interprétations devaient être considérées comme « valables et communément admises »⁵⁰⁶. Et en effet, les auteurs du rapport conjoint le rappellent également, il appartiendrait à la CIJ (1) ou alors à un tribunal *ad hoc* institué en vertu de l'article 37.2 de la Constitution de l'OIT (2) de régler un tel différend lié à l'interprétation d'une convention⁵⁰⁷.

1) *La sollicitation anecdotique de la Cour permanente de Justice internationale*

L'article 37.1 de la Constitution de l'OIT prévoit que :

« Toutes questions ou difficultés relatives à l'interprétation de la présente Constitution et des conventions ultérieurement conclues par les Membres, en vertu de ladite Constitution, seront soumises à l'appréciation de la Cour internationale de Justice ».

Cette dernière n'a été sollicitée qu'une seule fois en 1932. La question était alors de savoir si la Convention C004 sur le travail de nuit des femmes adoptée en 1919 s'appliquait « dans les établissements industriels, aux femmes qui occupent des postes de surveillance ou de direction et n'effectuent pas normalement un travail manuel ». La réponse fournie par la Cour dans le cadre de son avis consultatif était positive et favorable à une application globale de la Convention⁵⁰⁸. Cette dernière a été mise à l'écart depuis⁵⁰⁹. Aucune autre question n'a été posée à la Cour.

Même sans précédent en attestant, il paraîtrait peu probable qu'un groupe de représentants à la CIT remette en cause une interprétation de la Cour⁵¹⁰. Le procès-verbal de la délégation pour les questions constitutionnelles de 1946 indique en effet que tous les membres

⁵⁰⁶ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 77^{ème} session, Genève, 1990, rapport III, partie 4A, p. 8.

⁵⁰⁷ Voir Conseil d'administration de l'OIT, *Initiative sur les normes : Rapport conjoint des présidents de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et du Comité de la liberté syndicale*, 326^{ème} session, Genève, mars 2016, p. 45.

⁵⁰⁸ CPJI, avis consultatif, *Interprétation de la Convention de 1919 concernant le travail de nuit des femmes*, 15 novembre 1932, p. 21.

⁵⁰⁹ Voir base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > liens rapides > conventions > C004, page consultée le 15/05/2020.

⁵¹⁰ MAUPAIN F., « L'interprétation des conventions internationales du travail » in DUPUY R.-J.- (dir.), *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS, Droit et Justice*, Pedone, 1999, p. 577

de l'Organisation seraient liés par une interprétation obtenue en vertu de l'article 37.1⁵¹¹. Il n'existe pas non plus de difficultés liées aux compétences techniques de la Cour sur le sujet⁵¹².

De plus, la possibilité d'une adaptation de la composition de la Cour pour tenir compte de la spécificité du sujet pouvait être envisagée⁵¹³. La Cour internationale de justice n'a pourtant pas été sollicitée, ni pour résoudre le différend relatif au droit de grève, ni pour une autre interprétation. Il en va de même de la seconde solution prévue par la Constitution de l'OIT.

2) *L'absence de mise en place du tribunal ad hoc*

L'interprétation des conventions peut également être à la charge d'un tribunal qui serait spécialement institué. L'alinéa 2 de l'article 37 prévoit ainsi que :

« Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 du présent article, le Conseil d'administration pourra formuler et soumettre à la Conférence pour approbation des règles pour l'institution d'un tribunal en vue du prompt règlement de toute question ou difficulté relatives à l'interprétation d'une convention, qui pourront être portées devant le tribunal par le Conseil d'administration ou conformément aux termes de ladite convention. »

Cette procédure n'a jamais été utilisée et, en conséquence, les règles de fonctionnement de ce tribunal que devrait établir le Conseil d'administration sont restées au stade des concertations. Le BIT avait pourtant tenté de relancer la question de la mise en œuvre de l'article 37.2 en évoquant la composition et le fonctionnement potentiels d'un tel tribunal⁵¹⁴. Si tous au sein de

⁵¹¹ Bureau international du travail, *Procès-verbal de la 29^{ème} séance de la Délégation de la Conférence pour les questions constitutionnelles*, Bulletin Officiel, vol XXVII N°3 du 15 décembre 1946, p. 819.

⁵¹² ROSENNE S., *Documents relatifs à la Cour internationale de justice*, Martinus Nijhoff Publishers, 1^{ère} édition bilingue, 1974, p. 796. Article IX de l'accord de relations entre l'ONU et l'OIT : « 1. L'Organisation internationale du Travail convient de fournir toutes informations qui lui seraient demandées par la Cour internationale de Justice, conformément à l'article 34 du Statut de la Cour. »

⁵¹³ L'idée de créer une section spéciale dotée des compétences techniques liées aux affaires relatives au travail ou à l'OIT est apparue. Il était question dans le Statut de la CPJI (article 26) d'adjoindre quatre assesseurs techniques à une chambre spéciale composée de cinq juges ou alors pour la CIJ (article 26 du Statut également) de « constituer une ou plusieurs chambres, composées de trois juges au moins selon ce qu'elle décidera, pour connaître de catégories déterminées d'affaires, par exemple d'affaires de travail ». Voir MAUPAIN F., « L'interprétation des conventions internationales du travail » in DUPUY R.-J. (dir.), *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS Droit et Justice*, Pedone, 1999, p. 577.

⁵¹⁴ Bureau international du travail, *Procès-verbal de la 29^{ème} séance de la Délégation de la Conférence pour les questions constitutionnelles*, Bulletin Officiel, vol. XXVII n°3 du 15 décembre 1946, p. 819. Cité par MAUPAIN F., « L'interprétation des conventions internationales du travail » in DUPUY R.-J. (dir.), *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS, Droit et Justice, op. cit.*, p. 577.

la délégation pour les questions constitutionnelles s'accordaient pour admettre la nécessité d'une telle juridiction, la valeur de ses interprétations posait de nombreuses questions⁵¹⁵.

Le processus de consultations tripartites lancé en 2010 a permis l'émergence de quelques pistes intéressantes quant à ces règles de fonctionnement.⁵¹⁶ La CEACR, à travers sa mission de suivi et échanges réguliers avec les gouvernements, est un des organes les plus à même de saisir les difficultés d'interprétation. La saisine du tribunal de l'article 37.2 pourrait alors être proposée par cet organe au Conseil d'administration. Le fait que ces derniers formulent la question à poser à la juridiction serait gage de précision et d'exactitude quant à la délimitation de la compétence du Tribunal. La composition du Tribunal pourrait s'inspirer de celle du tribunal administratif de l'OIT. Les membres, des juges professionnels, pourraient être nommés par la CIT sur proposition du Conseil d'administration⁵¹⁷. Une préoccupation récurrente des participants à ces consultations était la coordination des décisions de ce tribunal avec les interprétations existantes et à venir des organes de suivi. La crainte était de dévaluer le travail de ces derniers⁵¹⁸.

La question n'est pas réglée et figure clairement parmi les pistes d'amélioration du processus conventionnel de l'OIT. Le spectre d'un avis donné par un tribunal *ad hoc* ou la CIJ semble rester dissuasif. En attendant de voir le mécanisme éventuellement activé, la seule solution est effectivement de privilégier l'interprétation par les organes ayant les compétences les plus pointues et utiles sur la question posée. Si la qualité de l'interprétation peut difficilement être remise en cause, les débats sur la valeur qu'il faut lui accorder ne pourront que subsister. Les mandants semblent avoir privilégié la négociation collective. L'interprétation reste ainsi pour partie assurée par la CEACR, mais aussi le BIT. En effet, généralement en amont de la ratification, l'État peut s'en remettre aux « clarifications » du BIT même si celles-ci n'ont pas de valeur juridique particulière⁵¹⁹. L'article 10 de la Constitution prévoit seulement « la centralisation et la distribution de toutes informations concernant la réglementation internationale des travailleurs et du régime du travail » parmi les fonctions du BIT. Ce dernier

⁵¹⁵ *Ibid.*, p. 821.

⁵¹⁶ Département des normes internationales, *Note de synthèse relative au processus de consultation tripartite informelle lancée par le Conseil d'administration sur l'interprétation des conventions*, Genève, Novembre 2011, p. 33.

⁵¹⁷ *Ibid.*, p. 10.

⁵¹⁸ *Ibid.*, p. 13.

⁵¹⁹ En octobre 2010, près de cent cinquante avis avaient été publiés, 72% d'entre eux concernaient la phase précédant la ratification. Voir Département des normes internationales, *Note de synthèse relative au processus de consultation tripartite informelle lancée par le Conseil d'administration sur l'interprétation des conventions*, Genève, Novembre 2011, p. 26.

précise que la Constitution ne lui donne pas la compétence pour interpréter les normes adoptées par la CIT et qu'il ne préjuge pas de la vision des organes de suivi. Les avis sont qualifiés d'officiels par le Département des normes internationales qui indique s'efforcer d'aider de la même manière les employeurs et les travailleurs⁵²⁰. Le BIT dispose tout de même d'une méthode de travail publiée dans une circulaire interne⁵²¹. Elle indique qu'il sera en premier lieu tenu compte du libellé du texte mais aussi des travaux préparatoires et des procès-verbaux des discussions. Dans la mesure du possible, il recherchera également la législation et la pratique des autres pays appliquant cette convention ou recommandation. En outre, il vérifiera toute interprétation ou tout commentaire antérieur d'un organe de suivi. En matière de travail des enfants, l'importance des interventions du BIT contribue également à dissiper le risque de difficultés d'interprétations⁵²². Toutefois, considérant que ses avis n'ont pas de valeur juridique, le BIT ne serait pas en mesure de résoudre un différend. La CEACR semble devoir rester incontournable.

⁵²⁰ Département des normes internationales du travail, *Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail*, 2012, p. 43.

⁵²¹ Bureau international du travail, *La procédure relative aux demandes d'interprétations de conventions et de recommandations*, Circulaire n°40, Série A, 15 septembre 1987, 12 p.

⁵²² Voir *infra* Chapitre 6, p. 303.

Conclusion du Chapitre :

La mise en place même d'un organe de suivi peut révéler une difficulté liée à l'effectivité d'une norme⁵²³. Toutefois, s'agissant des conventions internationales relatives au travail des enfants, un tel mécanisme paraît incontournable. Il permet d'une part d'apporter l'expertise nécessaire aux États et d'autre part d'exercer une pression sur eux. En particulier en matière de travail des enfants, le dommage à l'image des États constitue un levier puissant. Il a en effet été observé un lien entre le risque de figurer sur la liste des cas individuels et l'alignement des législations sur les conventions ratifiées.

Par ailleurs, la légitimité d'une norme dépend notamment de sa capacité à réaliser certains objectifs et à orienter les comportements des acteurs concernés⁵²⁴. À ce titre et malgré son ancienneté et ses quelques lourdeurs, le mécanisme de suivi joue un rôle de premier plan. Il « supporte toujours avantageusement la comparaison avec d'autres » et a permis d'enregistrer des « résultats plus qu'honorables »⁵²⁵. En particulier en matière de travail des enfants, les cas de progrès sont nombreux, la moitié des situations entraînant la satisfaction la CEACR, et les tensions internes absentes.

Il en va différemment de la liberté syndicale à l'origine de la plupart des cas individuels discutés dans le cadre tripartite mais aussi du différend entre la CEACR et les représentants professionnels. Une réforme en lien avec le Comité de la liberté syndicale est souhaitable ici afin d'alléger le mécanisme de contrôle général.

Ainsi avec ses forces et faiblesses, le mécanisme de suivi de l'OIT continue d'améliorer le processus conventionnel en emmenant les gouvernements à se conformer précisément aux obligations qu'ils ont acceptées. En revanche, s'agissant des manquements persistants ou même des États toujours en dehors du processus conventionnel, le mécanisme pionnier de l'OIT semble avoir été au bout de ses capacités.

⁵²³ COUVEINHES-MATSUMOTO F., *L'effectivité en droit international*, Bruylant, 2014, p. 157.

⁵²⁴ LEROY Y., *L'effectivité du droit au travers d'un questionnement en droit du travail*, L.G.D.J., 2011, p. 421.

⁵²⁵ MAUPAIN F., « Une Rolls Royce en mal de révision ? L'efficacité du système de supervision de l'OIT à l'approche de son centenaire », *op. cit.*, p. 466.

Conclusion du Titre I

Les dispositions conventionnelles relatives au travail des enfants sont ainsi précisément et spécifiquement intégrées aux législations et réglementations nationales. Le mécanisme de suivi s'en assure et accompagne les États en ce sens. Ce processus rodé et sophistiqué permet de conclure à un solide ancrage des normes relatives au travail des enfants dans les ordres juridiques nationaux.

Cet ancrage constitue un premier point précieux quant à l'effectivité des normes en question. Afin d'achever cette œuvre et atteindre quelques zones d'ombre où l'abolition du travail des enfants n'est pas ancrée aussi solidement, l'OIT poursuit également son action normative sur le terrain non conventionnel.

Titre II - Le processus non conventionnel

L'action normative de l'OIT en matière de travail des enfants, au-delà de l'élaboration de normes conventionnelles, consiste également à les promouvoir. L'association de ce mode d'action est susceptible de combler certaines lacunes. En effet le principe fondamental d'abolition effective du travail des enfants pourrait être plus solidement ancré en droit international général (Chapitre III) et auprès des acteurs de poids que sont les entreprises multinationales (Chapitre IV).

Chapitre 3 - L'abolition du travail des enfants et le droit international

général

L'abolition du travail des enfants est un objectif de l'OIT, porté notamment par la Convention C138 relative à l'âge minimum et la Déclaration de 1998 sur les principes et droits fondamentaux au travail qui en fait un de ses quatre grands principes. Cet objectif n'est pas présent dans les autres enceintes du droit international. Toutefois, s'agissant du développement du concept de droits économiques sociaux et culturels, l'OIT a démontré être « one of the most effective UN agencies »⁵²⁶. Un rapport de l'OIT sur une mondialisation plus juste est notamment à l'origine de l'intégration des objectifs de l'OIT comme le travail décent à l'agenda du Millénaire pour le Développement⁵²⁷. Une résolution de 2019 de l'Assemblée Générale se félicite de l'adoption de la Déclaration du Centenaire de l'OIT et encourage les États à envisager l'application des principes énoncés⁵²⁸.

Il n'est donc pas exclu que l'abolition du travail des enfants pénètre peu à peu les autres matières. C'est ce que l'action normative de l'OIT a entrepris d'achever grâce à l'œuvre de promotion qui s'ajoute au processus conventionnel.

L'objectif d'abolition du travail des enfants n'a rien d'évident, y compris au sein de l'OIT. En effet, il ne figurait pas dès le départ parmi les principes et droits fondamentaux⁵²⁹. S'agissant de déclarer et promouvoir, le choix de termes plus marquants que dans le cadre des normes conventionnelles peut toutefois s'expliquer aisément. Par ailleurs, comme le rappelle la Déclaration de 1998 au premier paragraphe :

⁵²⁶ SOHN L.-B., « The contribution of the international labor organization to the development of the concept of economic, social and cultural rights, in DUPUY R.-J. (dir.), *Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos, Droit et Justice*, Pedone, 1999, p. 606.

⁵²⁷ Conférence internationale du Travail, *Une mondialisation juste : Le rôle de l'OIT, Rapport du Directeur général sur la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation*, 92e session, Genève, 2004, 69 p.

⁵²⁸ Assemblée Générale des Nations Unies, *Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail*, A/73/L.117, 10 septembre 2019, 3 p. La Déclaration du Centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail a été adoptée le 21 juin 2019 par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail lors de sa cent-huitième session qui s'est tenue à Genève.

⁵²⁹ En 1990, un guide destiné aux inspecteurs du travail mentionnait l'interdiction du travail forcé, la liberté d'association et l'élimination de la discrimination, mais aussi l'égalité de rémunération, les travailleurs ayant des responsabilités familiales et les relations de travail dans la fonction publique, mais pas l'abolition du travail des enfants. Voir Bureau international du travail, *Normes internationales du travail relevant de la compétence de l'inspection du travail*, 1990, Genève, p. x.

« [...] ces principes et droits ont été exprimés et développés sous forme de droits et d'obligations spécifiques dans des conventions [...] ».

En effet, chacun des quatre principes se décompose en deux conventions fondamentales contenant les droits à protéger et à promouvoir de manière prioritaire⁵³⁰. S'agissant du travail des enfants, il sera question des conventions C138 relative à l'âge minimum d'admission à l'emploi et C182 relative à l'interdiction des pires formes de travail des enfants. Pour des raisons de clarté en lien avec le vocabulaire de l'OIT et parce que le contenu de cet objectif a été expliqué dans le titre précédent, l'expression abolition du travail des enfants sera également employée ici.

La Déclaration a sans aucun doute contribué au succès des conventions C138 et C182 puisque le taux de ratifications des huit conventions fondamentales a augmenté de 80% depuis la fin des années dix-neuf-cent-quatre-vingt-dix comme le constatait la Conférence internationale du travail⁵³¹. La problématique de l'abolition du travail des enfants est ainsi entrée dans les préoccupations d'un plus grand nombre d'États.

C'est partant de ce constat qu'il sera question dans ce chapitre du rapprochement que tente d'opérer la Déclaration de 1998 (Section 2), l'objectif d'abolition du travail des enfants demeurant pour le moment absent du droit international général (Section 1).

Section 1 - Un objectif absent du droit international général

Le droit international général s'intéresse-t-il à l'abolition du travail des enfants ? À ce titre, il est notamment possible de s'intéresser au droit international des droits de l'homme, puis au droit international coutumier.

Pour certains auteurs, il est nécessaire de repenser et nuancer le « dogme de la condamnation absolue du travail des enfants »⁵³². En effet, une distinction doit être faite entre

⁵³⁰ Conférence internationale du travail, *Compte-rendu des travaux de la 86^{ème} session*, BIT, Genève, 1998, p. 21.

⁵³¹ Bureau international du travail, *Principes et droits fondamentaux au travail : Traduire l'engagement en action*, 101^{ème} session de la Conférence internationale du travail, 2012, p. 13. Il convient également de préciser que la Convention C182 ayant été adoptée en 1999, elle a été intégrée *a posteriori* au corpus des conventions fondamentales.

⁵³² ANNOUSSAMY D., « Droits des enfants, versant Tiers Monde et versant Occident », à paraître, p. 5. Je remercie l'auteur de m'avoir envoyé spontanément, après quelques échanges sur d'autres travaux, ce projet d'article.

ce qu'il est possible d'appeler, par commodité, l'interdiction de l'exploitation des enfants d'une part ; et l'interdiction du travail des enfants d'autre part. L'abolition du travail des enfants par une « interdiction fondamentale » semble compromise en l'absence de consensus⁵³³. Seules quelques formes particulières relevant des pires formes de travail des enfants sont interdites en droit international.

S'agissant du travail des enfants, le droit international spécial développé par l'OIT se montre plus exigeant que le droit international général⁵³⁴. D'une part, le droit international des droits de l'homme se contente d'interdire l'exploitation des enfants et le travail en dessous d'un certain âge, se montrant ainsi plus modéré (§1) ; d'autre part, les normes coutumières demeurent silencieuses sur ce point (§2).

§1 – La modération des droits de l'homme

Alors que l'OIT prône une abolition effective du travail des enfants, le droit international des droits de l'homme se contente d'une protection contre l'exploitation (A). Par ailleurs, des systèmes nationaux et régionaux de protection des droits de l'homme particulièrement déterminants quant au travail des enfants ignorent également l'objectif d'abolition (B).

A- La protection des enfants contre l'exploitation

En droit international des droits de l'homme, deux textes principaux abordent la question des enfants au travail. Le plus ancien est le Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels du 16 décembre 1966 (PIDESC)⁵³⁵. Le second est la Convention relative aux droits de l'enfant du 20 novembre 1989 (CIDE)⁵³⁶.

⁵³³ THOUVENIN J-M., TREBILCOCK A., « Introduction de la Section 6 - Les interdictions fondamentales », in THOUVENIN J-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 2, Bruylant, 2013, p. 1413.

⁵³⁴ Il aurait été envisageable d'étudier l'hypothèse des principes généraux de droit. Toutefois, il est possible de considérer que les normes coutumières recourent les principes généraux de droit. Voir par exemple TOMUSCHAT, C., « International Law: Ensuring the Survival of Mankind on the Eve of a New Century », *RCADI*, vol. 281, 1999, p. 334 et MERON, T., *Human Rights and Humanitarian Norms as Customary Law*, Oxford, Clarendon Press, 1989, p. 82.

⁵³⁵ Assemblée générale des Nations Unies, *Pacte relatif aux droits économiques sociaux et culturels*, Résolution 2200 A (XXI) du 16 décembre 1966.

⁵³⁶ Assemblée générale des Nations Unies, *Convention relative aux droits de l'enfant*, Résolution 44/25 du 20 novembre 1989.

1) *Le PIDESC : la protection des enfants contre l'exploitation et l'interdiction du travail sous un certain âge*

Le Haut-Commissariat aux droits de l'homme des Nations Unies a défini une Charte internationale des droits de l'homme⁵³⁷. Elle comprend la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948 (DUDH), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) et le PIDESC⁵³⁸.

Le PIDESC inclut des dispositions directement relatives au travail des enfants. Les États parties s'engagent à protéger les enfants de l'exploitation économique et sociale à l'article 10.3 :

« Des mesures spéciales de protection et d'assistance doivent être prises en faveur de tous les enfants et adolescents, sans discrimination aucune pour des raisons de filiation ou autres. Les enfants et adolescents doivent être protégés contre l'exploitation économique et sociale. Le fait de les employer à des travaux de nature à compromettre leur moralité ou leur santé, à mettre leur vie en danger ou à nuire à leur développement normal doit être sanctionné par la loi ».

Contrairement à la Convention C138 de l'OIT qui précise un âge minimum de principe et utilise les termes abolition effective ou totale du travail des enfants, le PIDESC engage les États à interdire le travail sous un certain âge, sans plus de précisions :

« Les États doivent aussi fixer des limites d'âge au-dessous desquelles l'emploi salarié de la main-d'œuvre enfantine sera interdit et sanctionné par la loi ».

⁵³⁷ Voir sur le site internet du Haut-Commissariat aux droits de l'homme : <https://www.ohchr.org> > vos droits de l'homme > liens relatifs > Charte internationale des droits de l'homme, page consultée le 21/06/2020.

⁵³⁸ Ces deux premiers textes ont été adoptés par l'Assemblée générale des Nations Unies, voir Assemblée générale des Nations Unies, *Déclaration universelle des droits de l'homme*, Résolution 217 A (III), 183^{ème} session plénière, Paris, 10 septembre 1948 ; Assemblée générale des Nations Unies, *Pacte relatif aux droits civils et politiques*, Résolution 2200 A (XXI) du 16 décembre 1966.

Le PIDESC porte ainsi deux principes de protection générale des enfants vis-à-vis du travail dont la mise en œuvre est largement laissée aux États. Afin de suivre celle-ci, le Comité attaché au PIDESC présente ses observations s'agissant des projets de code du travail par exemple⁵³⁹.

Un protocole facultatif en date du 10 décembre 2008 est entré en vigueur le 5 mai 2013⁵⁴⁰. Il compte vingt-six États parties et quarante-six signataires⁵⁴¹. Son article 2 habilite désormais le Comité des droits économiques et sociaux à examiner des communications :

« Des communications peuvent être présentées par des particuliers ou groupes de particuliers ou au nom de particuliers ou groupes de particuliers relevant de la juridiction d'un État Partie, qui affirment être victimes d'une violation par cet État Partie d'un des droits économiques, sociaux et culturels énoncés dans le Pacte ».

Aucune des soixante-quatorze décisions rendues ne concerne pour le moment le travail des enfants⁵⁴². Le droit au logement et la sécurité sociale sont les sujets principaux des communications. Cette procédure avait été mise en place immédiatement s'agissant du PIDCP⁵⁴³. Le texte ne mentionne pas spécifiquement le travail des enfants. Toutefois, il a été interprété par le Comité correspondant comme visant le travail forcé et la prostitution des enfants mais aussi leur usage pour le trafic illicite de stupéfiants, c'est-à-dire les pires formes de travail des enfants⁵⁴⁴. Il considère que « toutes les mesures possibles devraient être prises

⁵³⁹ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observations finales : Maroc*, UN Doc. E/C.12/1/Add.55, 1^{er} décembre 2000, par. 17.

⁵⁴⁰ Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, adopté par la résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies, A/RES/63/117, Soixante troisième session, 10 décembre 2008.

⁵⁴¹ Voir sur le site internet de la collection des traités des Nations Unies : <https://www.un.treaties.org> > dépositaire > état des traités > Chapitre IV Droits de l'homme > 3.a. Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, New York, 10 décembre 2008, page consultée le 2/09/2021.

⁵⁴² Voir la jurisprudence du comité sur le site du Haut-commissariat des Nations Unies pour les droits de l'homme : <https://ohchr.org> > organes des droits de l'homme > organes de traités > Comité CDESCR > jurisprudence récente, page consultée le 2/09/2021. Une décision évoque l'intérêt supérieur de l'enfant mais il n'est pas question de travail des enfants et la communication n'est pas jugée recevable. Voir Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Communication n°3/2014, Décision adoptée par le Comité à sa cinquante-huitième session (6-24 juin 2016)*, E/C.12/58/D/3/2014, 15 p.

⁵⁴³ Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques, adopté par la résolution 2200/A/XXI de l'Assemblée générale des Nations Unies le 16 décembre 1966.

⁵⁴⁴ Voir *supra* Chapitre 1 p. 58.

dans les domaines économique et social » afin d'éviter leur exploitation dans un des contextes précités⁵⁴⁵.

Le poids politique de ces pactes et comités est non négligeable, particulièrement le Protocole facultatif au PIDCP et ses cent-seize États parties⁵⁴⁶. Selon le Comité des droits de l'homme, les juridictions nationales peuvent même s'inspirer des organes des traités dès lors que des obligations sont formulées à l'égard des États⁵⁴⁷. Par ailleurs, les avis du Comité des droits de l'homme seraient ainsi suivis, dans un quart des hypothèses, de l'adoption de mesures au niveau interne⁵⁴⁸. En outre, cet organe jouerait un rôle « quasi juridictionnel »⁵⁴⁹. Il est porteur d'espoir également quant à un droit de regard sur les activités des entreprises multinationales⁵⁵⁰. Il a ainsi reconnu l'existence d'une obligation positive à la charge d'un État de réguler les activités à l'étranger des entreprises de sa nationalité⁵⁵¹. Il est possible d'y voir la concrétisation d'une forme de responsabilité primaire ou *accountability* avant que la responsabilité de l'État ne soit engagée pleinement. Dans la dernière hypothèse, il serait question de *responsibility*⁵⁵². Le temps et la jurisprudence de ce type d'organe ont également des conséquences en matière de justice des mineurs par exemple. Une forme d'harmonisation de la protection internationale des droits de l'enfant est en cours⁵⁵³.

⁵⁴⁵ Comité des droits de l'homme, *Observation générale n°17 : droit de l'enfant (article 24)*, 35^{ème} session, 1989, Compilation des commentaires généraux et Recommandations générales adoptées par les organes des traités, UN Doc. HRI/GEN/1/Rev.1 (1994), par. 3.

⁵⁴⁶ Voir sur le site internet de la collection des traités des Nations Unies : <https://www.un.treaties.org> > base de données > état des traités > Chapitre IV Droits de l'homme > 5. Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques, New York, 16 décembre 1966, page consultée le 2/09/2021.

⁵⁴⁷ Comité des droits de l'homme, *Observation générale n°3 (1990) sur la nature des obligations des États parties*, UN Doc. E/1991/23, Annexe III, 1990, par. 5.

⁵⁴⁸ SUDRE F., *Droit international et droit européen des droits de l'homme*, PUF, 5^{ème} édition, 2001, p. 490. Dans une édition plus récente, l'auteur évoque une « interprétation dynamique » du PIDCP. Voir SUDRE F., *Droit européen et international des droits de l'homme*, PUF, 15^{ème} édition, 2021, p. 236.

⁵⁴⁹ DECAUX E., « De la promotion à la protection des droits de l'homme », in Société française pour le droit international, *La protection des droits de l'homme et l'évolution du droit international*, Colloque de Strasbourg, Pedone, 1998, p. 85.

⁵⁵⁰ Voir *infra* Chapitre 4, p. 230.

⁵⁵¹ FROMAGEAU E., PALOMBO D., « L'affaire Mubende-Neumann (Comité des droits de l'homme) : l'obligation de l'état de faire respecter les droits de l'homme est-elle la voie à suivre ? », in Société française de droit international, *L'entreprise multinationale et le droit international*, Colloque de Paris 8 Vincennes-Saint Denis, Pedone, 2016, p. 365.

⁵⁵² BODEAU-LIVINEC P., « La responsabilité des États à raison des activités des entreprises multinationales », in Société française de droit international, *L'entreprise multinationale et le droit international*, Colloque de Paris 8 Vincennes-Saint Denis, Pedone, 2016, p. 419.

⁵⁵³ MARTIN CHENUT K., « L'internationalisation des droits de l'homme et le modèle d'intervention à l'égard de l'enfance en conflit avec la loi », *Revue de Science Criminelle et de droit pénal comparé*, 2012, n° 4, p. 806.

La procédure de communications liée au PIDESC pourrait ainsi renforcer la protection générale des enfants vis-à-vis du travail. Il n'en demeure pas moins que l'objectif d'abolition effective du travail des enfants n'est pas poursuivi par ce texte et son comité. La question de l'absence d'universalité des droits sociaux pèse nécessairement sur l'action de la communauté internationale. Du côté de l'OIT, l'élaboration tripartite des normes permet en partie d'éviter ces freins idéologiques et d'adopter ces objectifs plus ambitieux⁵⁵⁴.

La protection internationale des enfants vis-à-vis du travail a par ailleurs largement été influencée par la Convention internationale relative aux droits de l'enfant.

2) *La CIDE et le droit de l'enfant d'être protégé contre l'exploitation*

L'élaboration d'une convention consacrée à l'enfance a d'abord été laborieuse. Son succès a ensuite été fulgurant. Dès 1924, la Société des Nations a tenté de promouvoir une responsabilité internationale et collective à l'égard de l'enfance avec la Déclaration de Genève sur les droits de l'enfant. Il s'agit du premier texte portant des droits fondamentaux à l'égard des enfants⁵⁵⁵. En 1959, l'Assemblée Générale adopte une nouvelle résolution contenant une Déclaration réformée en vue d'une protection spécifique de l'enfance⁵⁵⁶. En 1978, la Pologne a proposé un projet de convention⁵⁵⁷. Il aura fallu attendre plus de vingt ans pour arriver à un accord. L'adoption de la CIDE, par l'Assemblée générale des Nations Unies, s'est faite par la résolution 44/25 du 20 novembre 1989. Elle est par la suite entrée en vigueur dans un temps record, moins d'un an après sa signature, le 2 septembre 1990. Sa ratification est quasi universelle, il s'agit de la convention internationale la plus ratifiée⁵⁵⁸, à l'exception notable des

⁵⁵⁴ VALTICOS N., *Droit international du Travail*, 2^{ème} édition, Dalloz, 1983, p. 224. Pour aller plus loin sur la question de l'universalité, voir notamment FORTEAU M., « L'idée d'une culture internationale du droit international et les Nations Unies », in Société française de droit international, *Droit international et diversité des cultures juridiques*, Journée franco-allemande, Pedone, 2008, pp. 357-386 ; TAVERNIER P., « Réussite ou échec 40 ans après l'adoption des pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme », in Société française de droit international, *Droit international et diversité des cultures juridiques*, Journée franco-allemande, Pedone, 2008, pp. 413-419.

⁵⁵⁵ UNICEF, *L'histoire des droits de l'enfant*, document pédagogique, 2010, 2 p.

⁵⁵⁶ Résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies, 1386 XIV, 20 novembre 1959.

⁵⁵⁷ Conseil économique et social, documents officiels, 1978, supplément 4, E/1978/34E/CN4/1292, p. 131.

⁵⁵⁸ Voir sur le site du Fonds des Nations Unies pour l'enfance : <https://www.unicef.fr> > comprendre > droits de l'enfant, page consultée le 1/07/2020.

États-Unis⁵⁵⁹. Nombre d'organisations non gouvernementales (ONG) comme *Save the children* par exemple adoptent sa vision de la lutte contre le travail des enfants directement tournée contre l'exploitation des enfants⁵⁶⁰. L'article 32 de cette convention emboîte le pas au PIDESC en posant le droit de l'enfant d'être protégé de l'exploitation :

« Les États parties reconnaissent le droit de l'enfant d'être protégé contre l'exploitation économique et de n'être astreint à aucun travail comportant des risques ou susceptible de compromettre son éducation ou de nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social ».

La convention, à l'instar de l'OIT, enjoint les États à prendre les mesures nécessaires pour rendre concrète cette protection. Il s'agira alors de fixer un cadre permettant de rester dans une activité qui pourra être considérée comme un emploi et exercée dans des conditions adaptées à l'enfance. Elle n'aborde pas l'abolition effective du travail des enfants, elle enjoint les États à réguler l'activité afin qu'il ne s'agisse pas d'exploitation :

« Les États parties prennent des mesures législatives, administratives, sociales et éducatives pour assurer l'application du présent article. A cette fin, et compte tenu des dispositions pertinentes des autres instruments internationaux, les États parties, en particulier :

- a) Fixent un âge minimum ou des âges minimums d'admission à l'emploi ;
- b) Prévoient une réglementation appropriée des horaires de travail et des conditions d'emploi ;
- c) Prévoient des peines ou autres sanctions appropriées pour assurer l'application effective du présent article ».

La modération du droit international des droits de l'homme, par rapport aux normes de l'OIT, apparaît ainsi nettement à travers cet instrument spécifique aux droits de l'enfant qui n'arrête aucun âge minimum pour l'admission à l'emploi. Il ne nuit pas pour autant à l'action de l'OIT. Il joue un rôle fort notamment quant à l'évolution des perceptions du travail des enfants. Le

⁵⁵⁹ Voir sur le site internet de la collection des traités des Nations Unies : <https://www.un.treaties.org> > dépositaire > état des traités > droits de l'homme > 11. Convention relative aux droits de l'enfant, page consultée le 2/07/2020.

⁵⁶⁰ « Economic exploitation of a child: the use of the child in work or other activities for the benefit of others. This includes, but is not limited to, child labour. » in *Save the Children, Definition of Child Protection*, 2007, p. 4.

rapport de 2010 du Comité des droits de l'enfant s'intéressait particulièrement à cette problématique⁵⁶¹. Cette complémentarité demeure par ailleurs précieuse comme le rappelle la Commission d'experts de l'application des conventions et recommandations de l'OIT :

« [...] les normes internationales du travail et les dispositions apparentées des traités des droits de l'homme des Nations Unies sont complémentaires et se renforcent mutuellement. Elle souligne que la coopération continue entre l'OIT et l'ONU pour l'application et le contrôle de l'application des instruments pertinents est indispensable, en particulier dans le contexte des réformes de l'ONU tendant à instaurer une plus grande cohérence et une plus grande coopération à l'intérieur du système, ainsi qu'une approche du développement fondée sur les droits de l'homme.

La commission se félicite du fait que le Bureau continue de fournir régulièrement aux organes de l'ONU chargés de l'application des traités des informations sur l'application des normes internationales du travail, conformément aux arrangements pris par l'OIT et l'ONU. Par ailleurs, elle suit en permanence les travaux de ces organes et, le cas échéant, prend leurs commentaires en considération. Ainsi, dans ses commentaires relatifs à l'application des conventions (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, la commission se réfère fréquemment aux observations finales adoptées par le Comité des droits de l'enfant. La commission considère qu'un contrôle international cohérent est un point de départ essentiel d'une action de renforcement de l'exercice et du respect des droits économiques, sociaux et culturels à l'échelon national »⁵⁶².

Au-delà de ce premier aspect, l'entrée en vigueur d'un autre instrument lié à la CIDE va dans le sens d'une harmonisation en cours. Le Protocole facultatif à la CIDE établissant une procédure de présentation de communications a été adopté le 19 décembre 2011 à New York

⁵⁶¹ Comité des droits de l'enfant, Rapport, Soixante cinquième session AGNU A/65/41, 2010, p. 22.

⁵⁶² Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 103^{ème} sessions, Genève, 2014, rapport III, partie 1A, p. 38.

et est entré en vigueur le 14 avril 2014⁵⁶³. Depuis, un enfant estimant ses droits violés peut saisir le Comité des droits de l'enfant de l'ONU, lorsque tous les recours internes sont épuisés. L'avancée est remarquable mais les limites sont encore nombreuses. La première décision du comité issue de la soixante-neuvième session qui s'est tenue entre le 18 mai et le 5 juin 2015 témoigne de certaines de ces difficultés⁵⁶⁴. Les violations des droits de l'enfant alléguées ainsi que les décisions y faisant échec étant intervenues avant la date d'entrée en vigueur du Protocole, la communication a été déclarée irrecevable⁵⁶⁵. Par conséquent, le Comité peut se prononcer uniquement sur des situations postérieures au 14 avril 2014 et pour lesquelles tous les recours internes ont été épuisés. Il faudra alors d'autant plus de temps pour analyser les résultats de ce dispositif. L'interprétation de la notion d'intérêt supérieur de l'enfant donne lieu à de nombreuses procédures, au niveau interne, comme international⁵⁶⁶. Toutefois, la protection contre l'exploitation n'a pas encore produit les résultats attendus ici⁵⁶⁷. Au-delà de cette difficulté temporelle, l'article 12 du Protocole prévoit une reconnaissance de la compétence du Comité. Début 2020, ils étaient seulement treize États, parmi les quarante-huit parties et cinquante-deux signataires, à avoir procédé à une telle déclaration⁵⁶⁸. Le Comité peut « soumettre à l'urgence attention » des parties des mesures provisoires pour faire cesser les violations avant l'examen au fond de la communication (article 6). Il a surtout comme vocation principale d'émettre des constatations et d'éventuelles recommandations (article 10). Pour les hypothèses de violations graves ou systématiques, la troisième partie du Protocole prévoit une procédure d'enquête. Celle-ci pourra impliquer une visite sur le territoire, avec l'accord de l'État concerné. L'article 13 prévoit expressément en son paragraphe 7 la possibilité d'émettre

⁵⁶³ Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant établissant une procédure de présentation de communications, adopté par la résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies, A/RES/66/138, soixante-sixième session, 19 décembre 2011.

⁵⁶⁴ Comité des droits de l'enfant, *Communication n°1/2014, Décision adoptée par le Comité à sa soixante-neuvième session (18 mai-5 juin 2015)*, CRC/C/69/D/1/2014, 4 p.

⁵⁶⁵ L'article 7, par. 7 du Protocole prévoit toutefois l'exception des violations qui persisteraient à la date d'entrée en vigueur (14 avril 2014).

⁵⁶⁶ EUDES M., « La convention sur les droits de l'enfant, texte emblématique reconnaissant l'intérêt de l'enfant... et passant sous silence les droits des femmes ? », *La Revue des droits de l'homme*, 2013, n°3, p. 7.

⁵⁶⁷ Voir la jurisprudence du comité sur le site du Haut-commissariat des Nations Unies pour les droits de l'homme : <https://ohchr.org> > organes des droits de l'homme > organes de traités > Comité CDC > jurisprudence récente, page consultée le 2/07/2020.

⁵⁶⁸ Voir sur le site internet de la collection des traités des Nations Unies : <http://www.un.treaties.org> > base de données > état des traités > Chapitre IV Droits de l'homme > 11.d Protocole facultatif à la Convention relatives aux droits de l'enfant établissant une procédure de présentation de communications, page consultée le 2/09/2021.

une réserve à l'égard de cette procédure dès la signature ou la ratification. Le suivi de cette enquête induit principalement de rendre compte des mesures prises à la suite des observations et recommandations du Comité. Ce dernier pourra faire figurer « un compte rendu succinct des résultats de l'enquête » (article 13, par. 6) dans son rapport d'activité biennal présenté à l'Assemblée Générale des Nations Unies. Il faut laisser quelques années au dispositif afin de voir s'il permet des avancées concrètes mais il est d'ores et déjà possible de noter qu'il présente nombre de points communs avec les mécanismes de l'OIT, comme celui des commissions d'enquête par exemple⁵⁶⁹. L'analyse fournie et les recommandations du Comité rappellent les rapports de la CEACR⁵⁷⁰. Les rapports présentent de plus l'avancée considérable de s'intéresser aux droits de l'enfant en lien avec les entreprises⁵⁷¹.

Ces dispositions du droit international des droits de l'homme protégeant les enfants de différentes formes d'exploitation sont bien évidemment utiles et complémentaires à l'objectif plus ambitieux de l'OIT, d'abolir le travail des enfants. Toutefois, il semble qu'en quelque sorte, le droit international des droits de l'homme soit freiné par sa propre force. En effet et comme l'expose Mireille Delmas-Marty s'agissant des droits de l'homme, « la force obligatoire, absolue ou quasi-absolue, des droits indérogeables ne garantit pas l'application effective de sanctions contraignantes en cas de transgression »⁵⁷². Il serait alors vain de prendre de telles dispositions. La formule suivante du même auteur convient parfaitement ici. Le droit international se retrouve dans une situation problématique entre un « universalisme ineffectif » et une « effectivité impérialiste »⁵⁷³.

B- L'absence de consensus international relatif à l'abolition du travail des enfants

Si le droit international des droits de l'homme est modéré vis-à-vis de l'objectif d'abolition du travail des enfants, c'est notamment parce que le consensus international est

⁵⁶⁹ Voir *infra* Chapitre 6, p. 278.

⁵⁷⁰ Voir par exemple : Comité des droits de l'enfant, *Observations finales concernant les quatrième et cinquième rapports périodiques de la Colombie*, 6 mars 2015, CRC/C/COL/CO/4-5 et Comité des droits de l'enfant, *Observations finales concernant les troisième et quatrième rapports périodiques de l'Inde*, 7 juillet 2014, CRC/C/IND/CO/3-4.

⁵⁷¹ Comité des droits de l'enfant, *Observations finales concernant les quatrième et cinquième rapports périodiques de la Colombie*, 6 mars 2015, CRC/C/COL/CO/4-5, p. 5.

⁵⁷² DELMAS-MARTY M., *Les forces imaginantes du droit, Le relatif et l'universel*, Seuil, Paris, 2004, p. 182.

⁵⁷³ DELMAS-MARTY M., *Les forces imaginantes du droit, Le relatif et l'universel, op. cit.*, p. 196.

assez faible en la matière. Il existe bien des opinions différentes s'agissant du travail des enfants et de l'admissibilité de certaines de ces formes par exemple⁵⁷⁴. Un travail de promotion à réaliser auprès de certains États reste nécessaire. La détermination d'un âge minimum commun au niveau international paraît compromise puisque les textes se contentent de l'interdiction du travail au-dessous d'un certain âge. Il est alors possible de se demander si d'autres approches sont possibles pour lutter contre le travail des enfants. À cet égard, se pencher sur les systèmes régionaux de protection des droits de l'homme est instructif. D'abord, parce qu'il est possible de penser que plus proche des réalités de terrain, l'échelle est plus appropriée. En outre, l'intégration régionale se fait globalement plus simplement, permettant l'édiction de normes plus contraignantes.

Pour certains, il n'est pas souhaitable de créer des sous-catégories de normes, comme le Professeur Jean-Michel Servais l'évoque, des « sub-standard norms for sub-standard men », seraient inacceptables⁵⁷⁵. D'un autre point de vue, certains utilisent la théorie du relativisme des droits de l'homme pour dénoncer les standards internationaux et plaider pour leur abolition en certains lieux⁵⁷⁶. Il est possible de s'intéresser à l'existence même d'un « enfant international »⁵⁷⁷. Enfin, un autre auteur se penchant sur la CIDE et son application au Sénégal, considère ses « origine occidentale et ambitions universalistes »⁵⁷⁸. Il qualifie ses dispositions de « normes universelles découvertes en occident »⁵⁷⁹. L'UNICEF ne le nie pas et considère que leur protection a débuté en Europe au milieu du XIX^e siècle⁵⁸⁰.

Il s'agira plus modestement ici d'évoquer deux approches différentes, adoptées par l'Inde et le continent africain. Ces deux régions sont déterminantes en matière de travail des enfants pour les raisons suivantes. En 2012, l'Afrique constituait le continent où les enfants travaillent le plus avec plus de 30% des enfants de cinq à dix-sept ans « occupés

⁵⁷⁴ K. COX, « The Inevitability of Nimble Fingers? Law, Development, and Child Labor », *Vanderbilt Journal of Transnational Law*, vol. 32, n°1, 1999, pp. 115-165.

⁵⁷⁵ SERVAIS, J.-M., « International Labour Law », in BLANPAIN R., AAN DEN RIJN A. (dir.), *International Encyclopaedia of Laws: Labour Law and Industrial Relations*, NL: Kluwer Law International, 2014, p. 330.

⁵⁷⁶ NHENGA, T., C., *Application of the international prohibition of child labour in African context: Lesotho, Zimbabwe and South Africa*, thèse soutenue à Capetown University (2008), p. 230.

⁵⁷⁷ LAVALLEE C., *La protection internationale des droits de l'enfant entre idéalisme et pragmatisme*, Bruylant, 2015, p. 83.

⁵⁷⁸ DELALEZ J., *La convention de New York relative aux droits de l'enfant et son application au Sénégal 20 ans après*, Presses Universitaires d'Aix Marseille, Collection Horizons Juridiques Africains, 2012, p. 74.

⁵⁷⁹ DELALEZ J., *La convention de New York relative aux droits de l'enfant et son application au Sénégal 20 ans après*, op. cit., p. 77.

⁵⁸⁰ UNICEF, *L'histoire des droits de l'enfant*, document pédagogique, 2010, 2 p.

économiquement »⁵⁸¹. L'Inde reste l'État comportant le plus grand nombre d'enfants travailleurs selon son propre ministère du travail, ils sont au moins treize millions en 2014⁵⁸². Il faut toutefois rappeler qu'il s'agit du deuxième état le plus peuplé du monde. Quelles sont ces autres approches possibles de la lutte contre le travail des enfants ? L'Inde n'a ratifié les conventions de l'OIT correspondantes qu'en 2017⁵⁸³. Cet État a une approche finalement très autonome du travail des enfants, la déclaration interprétative effectuée à l'égard de la CIDE va en ce sens également (1). Le second exemple illustre une volonté de se démarquer des instruments onusiens mais cette fois-ci à l'échelle régionale avec le choix effectué par le continent africain de développer ses propres normes (2).

1) *La déclaration interprétative de l'Inde à l'égard de la CIDE*

L'Inde s'engagea pour la protection des droits fondamentaux dès l'adoption de sa Constitution en 1947 (entrée en vigueur en 1950) en érigeant les droits civils et politiques en droits fondamentaux. Les droits sociaux y sont également constitutionnellement protégés⁵⁸⁴. Toutefois, en réalité, ils constitueraient plutôt des principes directeurs pour l'action gouvernementale⁵⁸⁵. Par ailleurs, le pays n'est pas totalement réfractaire au droit international puisque sa participation à l'Organisation mondiale du commerce a considérablement impacté sa politique de libéralisation de l'économie⁵⁸⁶. L'Inde n'hésite pas à saisir l'Organe de règlement des différends de l'OMC et a ainsi été à dix-sept reprises demandeur entre 1995 et 2005⁵⁸⁷.

Le fait que l'Inde ait formulé une déclaration interprétative accompagnant la ratification n'est pas le point clé ici. Près de deux tiers des États signataires ont formulé une réserve ou une

⁵⁸¹ Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *Mesurer les progrès dans la lutte contre le travail des enfants : estimations et tendances mondiales 2000-2012*, BIT, Genève, 2013, p. 8.

⁵⁸² Voir sur le site internet du ministère indien du travail : <http://labour.nic.in> > child-labour, page consultée le 12/06/2016. Les statistiques et plus globalement la communication du gouvernement indien ont évolué et désormais seules les actes législatifs et réglementaires adoptés dans ce domaine apparaissent dans une catégorie plus vaste regroupant le travail des enfants et des femmes : <https://labour.gov.in> > child and women labour, page consultée le 4/07/2020.

⁵⁸³ Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > Données comparatives sur les ratifications par pays, page consultée le 24/05/2020.

⁵⁸⁴ Voir sur le portail internet du gouvernement indien : <https://www.india.gov.in> > my government > Constitution of India, page consultée le 2/05/2020.

⁵⁸⁵ ANNOUSSAMY D., *Le droit indien en marche*, Volume 2, Société de législation comparée, 2009, p. 106.

⁵⁸⁶ HALPERIN J.-L., *Portraits du droit indien*, Dalloz, 2012, p 203.

⁵⁸⁷ *Idem*.

déclaration interprétative⁵⁸⁸. C'est davantage le contenu de celle-ci qui est intéressant. En effet, les autorités indiennes font explicitement prédominer les décisions gouvernementales et les capacités économiques. C'est également le cas dans l'enceinte de l'OIT⁵⁸⁹. Il en est de même devant les juges nationaux⁵⁹⁰. La déclaration interprétative à l'égard de la CIDE est ainsi formulée :

« Souscrivant pleinement aux buts et objectifs de la Convention, mais conscient du fait que, dans les pays en développement, certains des droits de l'enfant, notamment les droits économiques, sociaux et culturels, ne peuvent être réalisés que progressivement, dans la limite des ressources disponibles et dans le cadre de la coopération internationale ; reconnaissant que l'enfant doit être protégé contre toute forme d'exploitation, y compris l'exploitation économique; notant que pour diverses raisons, des enfants de différents âges travaillent en Inde ; ayant prescrit un âge minimum dans les emplois dangereux et dans certains autres domaines ; ayant arrêté des dispositions réglementaires concernant les horaires et les conditions d'emploi ; et sachant qu'il n'est pas pratique de prescrire dès à présent un âge minimum d'entrée dans chaque catégorie d'emploi en Inde, le Gouvernement indien s'engage à prendre des mesures en vue d'appliquer progressivement les dispositions de l'article 32 de la Convention, en particulier celles du paragraphe 2 a), conformément à sa législation nationale et aux instruments internationaux pertinents auxquels il est partie »⁵⁹¹.

Des progrès sont envisagés, une certaine volonté est exprimée, mais tout repose finalement sur les choix gouvernementaux. La conception de la lutte contre le travail des enfants reste autonome, variable selon les États. La vision exprimée à travers cette déclaration reflète l'essence de la conception indienne de la lutte contre le travail des enfants. Ainsi, David Annoussamy, à la fois chercheur en France et juge en Inde, insiste sur le fait que ce n'est pas le

⁵⁸⁸ L'AVALLÉE C., *La protection internationale des droits de l'enfant entre idéalisme et pragmatisme*, *op. cit.*, p. 72.

⁵⁸⁹ Conférence internationale du travail, *Compte-rendu des travaux de la 58^{ème} session*, BIT, Genève, 1973, p. 526.

⁵⁹⁰ Cour suprême de l'Inde, *Unnikrishnan v. State of Andhra Pradesh*, 19 décembre 1993, I SCC 645.

⁵⁹¹ Voir sur le site internet de la collection des traités des Nations Unies : <http://www.un.treaties.org> > dépositaire > état des traités > droits de l'homme > Convention relative aux droits de l'enfant, page consultée le 4/07/2020.

travail qui doit être interdit mais l'exploitation⁵⁹². Le travail ne serait en effet pas mauvais en soi car un enfant pourrait se sentir « solidaire et intégré » lorsqu'il participe au travail de sa famille. Il pourrait aussi éprouver « joie et fierté » lorsqu'il contribue à la survie des siens en situation de misère⁵⁹³. Il met également en garde contre des raccourcis de logique économique. Le développement économique d'un État n'induit pas une baisse du travail des enfants ; au contraire, « les chefs d'entreprise recrutent des enfants lorsque la main d'œuvre adulte se fait plus rare, plus chère et plus exigeante »⁵⁹⁴. S'agissant de la lutte contre l'exploitation, il préconise une « prise de conscience collective et généralisée », plus qu'une traque sans fin par l'État et ses services⁵⁹⁵. Il estime également que l'âge limite de la scolarité obligatoire devrait être ramené à douze ans. Quatorze ans et seize ans seraient des âges trop avancés, où l'enfant est susceptible de poursuivre son bien-être grâce au travail si l'école ne lui convient pas⁵⁹⁶. Les délégués indiens, lors des négociations de la Convention C183, exprimaient d'ailleurs leur différence de point de vue. Lors de la Conférence internationale du travail de 1973, ils avaient proposé divers amendements, globalement rejetés par la majorité des autres mandants ou tout simplement retirés. Ainsi, s'agissant de l'âge minimum, il avait été proposé que « l'âge minimum soit tel que l'autorité compétente le jugera approprié et puisse être différent pour les différents secteurs » ou encore que les catégories d'emploi ou de travail pouvant faire l'objet d'une exception au titre de l'article 4 de la Convention C138 soient déterminées « à la lumière des conditions prévalant dans le pays »⁵⁹⁷.

Ces écarts vis-à-vis de la communauté internationale ne signifient pas que l'Inde est désengagée de la protection des enfants. Depuis 1948, l'Inde dispose d'une loi prohibant le travail des enfants de moins de quatorze ans dans les fabriques. Les enfants de quatorze à dix-sept ans devaient posséder un certificat médical pour pouvoir travailler. La loi actuelle, de portée générale, date de 1986 et a été réformée notamment en 2012 et 2016. Il s'agit du *Child Labour (prohibition and regulation) Act*⁵⁹⁸. Il interdit l'emploi des enfants de moins de quatorze ans dans la plupart des secteurs comme les chemins de fer et à l'exception notamment de ceux

⁵⁹² ANNOUSSAMY D., « Droits des enfants, versant Tiers Monde et versant Occident », à paraître, p. 1.

⁵⁹³ *Idem*.

⁵⁹⁴ ANNOUSSAMY D., « Droits des enfants, versant Tiers Monde et versant Occident », *op. cit.*, p. 2.

⁵⁹⁵ *Idem*.

⁵⁹⁶ ANNOUSSAMY D., « Droits des enfants, versant Tiers Monde et versant Occident », *op. cit.*, p. 6.

⁵⁹⁷ Conférence internationale du travail, *Compte-rendu des travaux de la 58^{ème} session*, BIT, Genève, 1973, p. 526.

⁵⁹⁸ Voir la base de données NATLEX sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NATLEX > recherche par pays > Inde > élimination du travail des enfants, page consultée le 2/05/2020.

employés dans les familles et les écoles. Le travail, dans ces dernières hypothèses, ne doit pas excéder six heures y compris une demi-heure de repos. Le travail de nuit (entre huit heures le soir et sept heures le matin) est également interdit. Toute violation devrait entraîner une peine d'emprisonnement de trois mois à un an ou une forte amende. La réforme constitutionnelle de 2002 a érigé l'instruction en droit fondamental jusqu'à l'âge de quatorze ans. L'insertion du droit à l'éducation des enfants de six à quatorze ans, a eu lieu à la fin d'un long débat provoqué par l'affaire *Unnikrishnan*⁵⁹⁹. L'un des sujets de fond était l'applicabilité de l'article 45 de la Constitution. Il prévoit que l'État doit s'efforcer de fournir une éducation gratuite et obligatoire à tous les enfants concernés⁶⁰⁰ ; alors que l'article 41 de cette même constitution évoque les limites des capacités économiques et du développement des États dès lors qu'il est question de mettre en œuvre un droit social. Pour certains, ces limites s'appliquent à l'article 45 ; pour d'autres, ce n'est pas le cas. Les juges l'ont expressément précisé, ils n'ont pas pour ambition de déterminer les priorités à la place du gouvernement fédéral. Toutefois, ils ont la compétence d'apporter un éclairage au débat. À leur sens, le droit à l'éducation protégé par l'article 45 était un droit fondamental et applicable. Ils ont ainsi considéré que :

« The right to education further means that a citizen has a right to call upon the State to provide educational facilities to him within the limits of its economic capacity and development. [...]. We cannot believe that any State would say that it need not provide education to its people within the limits of its economic capacity and development. It goes without saying that the limits of economic capacities are, ordinarily speaking, matters within the subjective satisfaction of the State »⁶⁰¹.

Trois ans plus tard, en 1996, la Cour suprême est allée au bout de ce raisonnement dans le cadre de l'arrêt *Mehta*⁶⁰². Il appartient toujours au gouvernement de prendre les mesures appropriées pour lutter contre le travail des enfants mais ce dernier devra alimenter un fonds en effectuant un don d'une certaine somme pour chaque enfant employé dans une usine, une mine ou tout type de travail dangereux :

⁵⁹⁹ Cour suprême de l'Inde, *Unnikrishnan v. State of Andhra Pradesh*, 19 décembre 1993, I SCC 645.

⁶⁰⁰ MURALIDHAR S., « India », in LANGFORD M. (dir.), *Social Rights Jurisprudence: Emerging Trends in International and Comparative Law*, Cambridge University Press, 2009, p. 115.

⁶⁰¹ Cour suprême de l'Inde, *Unnikrishnan v. State of Andhra Pradesh*, 19 décembre 1993, I SCC 645, p. 733, par. 181 et 182.

⁶⁰² Cour suprême de l'Inde, *M.C. Mehta v. State of Tamil Nadu*, 10 décembre 1996, AIR 1997 SC 699.

« We are, however, not asking the State at this stage to ensure alternative employment in every case covered by Article 24, as Article 41 speaks about right to work within the limits of the economic capacity and development of the State. The very large number of child labour in the aforesaid occupations would require giving of job to a very large number of adults, if we were to ask the appropriate Government to assure alternative employment in every case, which would strain the resources of the State, in case it would not have been able to secure job for an adult in a private sector organisation. We are not issuing any direction to do so presently. Instead, we leave the matter to be sorted out by the appropriate Government. In those cases where it would not be possible to provide job as above mentioned, the appropriate Government would, as its contribution/grant, deposit in the aforesaid Fund a sum of Rs. 5000 for each child employed in a factory or mine or any other hazardous employment».

Il en ressort que, certes, les arbitrages appartiennent au gouvernement, mais que ce dernier doit rendre effectifs les droits protégés par la Constitution, d'une manière ou d'une autre. Les juges émettent des suggestions en ce sens. Soit le gouvernement doit s'assurer que ce sont les adultes qui sont employés aux postes actuellement occupés par des enfants ; soit il doit au moins contribuer à un fonds qui devrait permettre d'indemniser ou scolariser les enfants concernés⁶⁰³.

Dans le cadre de l'action normative de l'OIT, une approche privilégiant la coopération institutionnelle semble appropriée⁶⁰⁴. L'Inde fournit ainsi un exemple assez particulier. Les affaires indiennes sont souvent citées dans la jurisprudence internationale sociale⁶⁰⁵. Cela peut s'expliquer par le fait que les violations y sont nombreuses, notamment parce que les situations et les enfants y sont plus nombreux. Par ailleurs, les juges semblent se saisir facilement de différentes questions en raison de la lenteur et de la corruption des gouvernements⁶⁰⁶. Enfin, la Constitution indienne est particulièrement riche en droits sociaux et les juges de la Cour suprême en sont les gardiens. Il semble en effet qu'une abolition du travail des enfants imposée par le droit international des droits de l'homme ne trouverait pas nécessairement sa place dans ce contexte.

⁶⁰³ ANNOUSSAMY D., *Le droit indien en marche*, op. cit., p. 125.

⁶⁰⁴ Voir *infra* Chapitre 8 p. 379.

⁶⁰⁵ Voir par exemple LANGFORD M. (dir.), *Social Rights Jurisprudence: Emerging Trends in International and Comparative Law*, Cambridge University Press, 2009, 687 p.

⁶⁰⁶ ANNOUSSAMY D., *Le droit indien en marche*, op. cit., p. 260.

Toujours dans le sens d'une certaine autonomie des conceptions quant à l'abolition du travail des enfants, le continent africain offre un autre exemple.

2) *Le développement d'un système spécifique à l'échelle continentale en Afrique*

La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples a été adoptée le 27 juin 1981 dans le cadre de la Conférence des États de l'Organisation de l'unité africaine (OUA). Elle est ratifiée par l'ensemble des cinquante-trois États membres. Cette organisation a été dissoute en 2002 et a laissé place à l'Union africaine⁶⁰⁷. La Commission africaine des droits de l'homme et des peuples constitue l'un de ses organes et est notamment chargée du suivi de l'application des instruments juridiques adoptés (article 45 et suivants de la Charte). Elle semble s'illustrer par la qualité du travail interprétatif réalisé mais rencontre davantage de difficultés quant à l'apport d'effectivité à la Charte⁶⁰⁸. Cela s'explique notamment par l'absence de pouvoirs pour remédier aux violations et faire exécuter ses décisions. Par ailleurs, l'institution a pu souffrir d'un budget insuffisant.

Le Protocole créant la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples en 1998, en vigueur depuis le 25 janvier 2004, a ouvert la voie à deux solutions. Tout d'abord, selon l'article 7, la Cour peut condamner à réparation ou à paiement de compensation lorsqu'elle constate une violation. Également, selon ce même article, elle pourra ordonner des mesures provisoires en cas d'urgence ou d'extrême gravité. Également quant à la mise en œuvre, l'article 29 du Protocole prévoit le suivi des décisions de justice par le Conseil des Ministres. Enfin, la rédaction même de cette Charte n'affiche pas d'objectifs particuliers quant au travail des enfants. L'article 18 se contente d'exiger des États qu'ils protègent les droits de l'enfant conformément aux « déclarations et conventions internationales ».

Toutefois, il existe un instrument dédié aux enfants, et c'est d'ailleurs le seul continent à en avoir développé un. Il s'agit de la Charte africaine sur les droits et le bien-être de l'enfant

⁶⁰⁷ Voir le site officiel de l'Union africaine : <https://www.au.int> > qui sommes-nous > l'UA en bref, page consultée le 2/07/2020.

⁶⁰⁸ CHIRWA D. M., « African Regional Human Rights System », in LANGFORD M. (dir.), *Social Rights Jurisprudence: Emerging Trends in International and Comparative Law*, Cambridge University Press, 2009, p. 335.

adoptée le 1^{er} juillet 1990 à Addis Abeba, en vigueur depuis le 29 novembre 1999 et ratifiée par quarante-neuf États membres⁶⁰⁹.

Cette Charte se démarque notamment de la CIDE par une définition de l'enfant qui renvoie à toute personne ayant moins de dix-huit ans, sans égard aux hypothèses où la majorité aurait été fixée à un autre âge. La CIDE prévoit cette exception à la définition de l'enfant (article premier). La Charte africaine sur les droits et le bien-être de l'enfant et la CIDE peuvent également être vues comme complémentaires⁶¹⁰. La prise en compte de la culture africaine relative aux droits des personnes a été considérée comme déterminante par l'Union africaine. Concernant plus précisément le travail des enfants, le préambule de cette Charte rappelle l'adhésion à la CIDE mais les instruments de l'OIT ne sont pas mentionnés. Ils sont en revanche cités à l'article 15 :

« L'enfant est protégé de toute forme d'exploitation économique et de l'exercice d'un travail qui comporte probablement des dangers ou qui risque de perturber l'éducation de l'enfant ou de compromettre sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral et social. Les États parties à la présente Charte prennent toutes les mesures législatives et administratives appropriées pour assurer la pleine application du présent article qui vise aussi bien le secteur officiel et informel que le secteur parallèle de l'emploi, compte tenu des dispositions pertinentes des instruments de l'Organisation internationale du Travail touchant les enfants. Les parties s'engagent notamment :

- a) à fixer, par une loi à cet effet, l'âge minimal requis pour être admis à exercer tel ou tel emploi,
- b) à adopter des règlements appropriés concernant les heures de travail et les conditions d'emploi,
- c) à prévoir des pénalités appropriées ou autres sanctions pour garantir l'application effective du présent article,
- d) à favoriser la diffusion à tous les secteurs de la communauté d'informations sur les risques que comporte l'emploi d'une main-d'œuvre infantile ».

⁶⁰⁹ Voir sur le site de l'Union africaine : <https://au.int> > traités > traités sur le développement de la jeunesse > charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant > liste d'États au 28/06/2019, page consultée le 18/06/2021.

⁶¹⁰ LAVALLEE C., *La protection internationale des droits de l'enfant entre idéalisme et pragmatisme*, *op. cit.*, p. 146.

Ces dispositions apparaissent finalement fidèles à la lettre et à l'esprit des articles 2, 3, 7, 8 et 9 de la Convention C138 de l'OIT quant à la manière de respecter les engagements internationaux. Cela révèle également que même à l'échelle continentale, il n'a pas été possible de déterminer un minimum, ou du moins le choix a été fait de ne pas s'engager collectivement en ce sens.

L'article 31 de la Charte se distingue particulièrement en abordant les responsabilités des enfants :

« Tout enfant a des responsabilités envers sa famille, la société, l'État et toute autre communauté reconnue légalement ainsi qu'envers la communauté internationale. L'enfant, selon son âge et ses capacités, et sous réserve des restrictions contenues dans la présente Charte, a le devoir :

- a) d'œuvrer pour la cohésion de sa famille, de respecter ses parents, ses supérieurs et les personnes âgées en toutes circonstances et de les assister en cas de besoin ;
- b) de servir la communauté nationale en plaçant ses capacités physiques et intellectuelles à sa disposition ;
- c) de préserver et de renforcer la solidarité de la société et de la nation ;
- d) de préserver et de renforcer les valeurs culturelles africaines dans ces rapports avec les autres membres de la société, dans un esprit de tolérance, de dialogue et de consultation, de contribuer au bien-être moral de la société ;
- e) de préserver et de renforcer l'indépendance nationale et l'intégrité de son pays ;
- f) de contribuer au mieux de ses capacités, en toutes circonstances et à tous les niveaux, à promouvoir et à réaliser l'unité africaine ».

Cette vision rappelle les arguments développés par David Annoussamy dans le développement précédent concernant l'Inde. À la lecture de cet article, il ne fait pas de doute que l'objectif d'abolition effective du travail des enfants n'est pas partagé.

La Charte met par ailleurs en place un Comité (article 32) auquel les États devront envoyer des rapports sur l'état de la mise en œuvre de la Charte (article 43). Par ailleurs, un individu, un groupe ou une organisation non gouvernementale reconnue par l'OUA, peut soumettre une communication au Comité sur toute question relevant de la Charte (article 44).

Une procédure d'enquête et d'investigation est également prévue (article 45). Si la Constitution de l'OIT et ses conventions ne sont pas explicitement mentionnées dans l'article

suyant relatif aux « sources d'inspiration » ; il est notable que ces quelques dispositions semblent avoir des points communs avec les procédures de l'OIT. La Commission africaine des droits de l'homme et des peuples met en ligne les rapports et état des lieux relatifs à l'application de la Charte de 1981. Il est moins évident de trouver les rapports du Comité africain d'experts sur les droits et le bien-être de l'enfant⁶¹¹. Toutefois, ces derniers ne sont pas fondamentalement différents des rapports de la CEACR puisqu'ils contiennent des observations et recommandations qu'il appartiendra à l'État de mettre en œuvre⁶¹².

Tout comme dans le cadre du suivi conventionnel de l'OIT, certains États parviennent à exécuter leurs obligations et d'autres connaissent des difficultés importantes. Le Cameroun par exemple a soumis tous ses rapports à la Commission africaine⁶¹³. La Somalie en revanche n'en a soumis aucun⁶¹⁴.

Dès lors et comme dans le cas de l'Inde, il est difficile d'envisager la valeur ajoutée que pourrait avoir une éventuelle disposition de droit international des droits de l'homme imposant une abolition effective du travail des enfants. Cette absence de consensus se retrouve également en s'intéressant au droit international coutumier

§2 – Le silence du droit coutumier

Le principe de l'abolition du travail des enfants ne se trouve pas non plus en droit international coutumier. Toutefois, derrière cet intitulé de l'OIT, se trouve également l'interdiction des pires formes de travail des enfants. Celle-ci fait l'objet d'un consensus plus large et comme c'est le cas en matière de droits de l'homme, le droit coutumier pourrait également envisager certaines de ces pires formes de travail. En effet, certaines pratiques sont interdites, s'agissant des enfants comme des adultes. Le préambule de la Convention C182 inscrit ainsi en partie l'abolition du travail des enfants dans un contexte plus large :

⁶¹¹ Voir sur le site internet de la Commission Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples : <http://www.achpr.org> > États > Rapports d'État et Observations finales, page consultée le 2/07/2020. Voir par exemple le Rapport périodique du Burkina Faso établi en application de l'article 62 de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, janvier 2015, 94 p.

⁶¹² HENNEBEL L., TIGROUDJA H., *Traité de droit international des droits de l'homme*, Pedone, 2016, p. 609.

⁶¹³ Voir sur le site internet de la Commission Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples : <http://www.achpr.org> > États > Rapports d'État et Observations finales, page consultée le 6/07/2020.

⁶¹⁴ *Idem*.

« Rappelant que certaines des pires formes de travail des enfants sont couvertes par d'autres instruments internationaux, en particulier la convention sur le travail forcé, 1930, et la Convention supplémentaire des Nations Unies relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage, 1956 ».

Comme l'indique cet extrait, quelques-unes des pires formes de travail se recoupent avec d'autres interdictions du droit international. Faisant l'objet d'un consensus plus large et ancien, certaines interdictions ont acquis le statut de normes coutumières. Il s'agira d'abord ici d'établir l'intérêt théorique de découvrir une norme coutumière en matière de travail des enfants (A), puis d'identifier une telle norme (B).

A- L'intérêt théorique d'une norme coutumière relative au travail des enfants

La Déclaration de 1998 sur les droits et principes fondamentaux au travail pourrait avoir un effet sur la coutume en matière de travail des enfants :

« La Déclaration prend ainsi place dans le processus de formation de la règle coutumière à un stade déterminant car elle tend à consolider la pratique en cours et à lui apporter le support d'un texte qui, par le style le plus souvent utilisé et son titre même de Déclaration, se veut solennel et participe, comme les Déclarations des droits, dans l'histoire de la démocratie et de l'auto-détermination, du genre de la révélation : elle clame qu'agissent ainsi ceux qui se veulent justes et conformes au droit »⁶¹⁵.

Revoir la définition d'une norme coutumière permet très simplement de comprendre l'intérêt qu'elle aurait. Il s'agit d'un processus normatif qui est en fait la « conjonction d'une pratique effective et de l'acceptation par les États du caractère juridique – et donc obligatoire – des conduites constitutives d'une telle pratique »⁶¹⁶. En approfondissant la définition, il apparaît que la Déclaration de 1998 pourrait faire entrer les droits et principes fondamentaux de l'OIT dans ce processus normatif. En effet, « le caractère traditionnellement non écrit de la coutume

⁶¹⁵ DUPUY R.-J., « Droit déclaratoire et droit programmatoire, de la coutume sauvage à la 'soft law' », in Société française pour le droit international, *L'élaboration du droit international public*, Colloque de Toulouse, Pedone, 1975, p. 138.

⁶¹⁶ SALMON J., (dir.), *Dictionnaire de droit international public*, Bruylant-AUF, 2001, p. 283.

est, à l'époque contemporaine, relativisé du fait qu'elle peut résulter de la négociation multilatérale d'instruments juridiques internationaux, qu'ils soient eux-mêmes destinés à créer ou non des obligations formellement liantes. De tels instruments permettent un processus dit d'émergence ou « cristallisation de la coutume »⁶¹⁷. Se plaçant du point de vue du droit international des droits de l'homme, la présence de l'*opinio juris* suffirait à déterminer l'existence d'une règle de droit international coutumier⁶¹⁸. Également, pour certains auteurs, la coutume serait la voie la plus apte à conduire à une applicabilité pour tout sujet de droit international⁶¹⁹. Son effet obligatoire ne présuppose pas d'autres conditions telle que la ratification d'une convention ou l'adhésion à une organisation par exemple. En effet, il a ainsi été évoqué que des organisations internationales pouvaient être en situation de violation de normes coutumières, il s'agissait par exemple de la mise en cause des prêts de la Banque Mondiale comme encourageant le travail des enfants⁶²⁰. Pour certains auteurs, les sociétés transnationales peuvent également être liées par ces normes⁶²¹. Cette approche a notamment été développée en 2006 par le représentant du Secrétaire général des Nations Unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, John Ruggie : « En droit international coutumier, la pratique naissante et l'opinion des spécialistes dénotent une tendance croissante à engager la responsabilité des sociétés qui se sont rendues coupables ou complices de violations extrêmement graves des droits de l'homme, assimilables à des crimes internationaux comme le génocide, l'esclavage, la traite des êtres humains, le travail forcé, la torture et certains crimes contre l'humanité »⁶²².

En effet, la formation de la coutume repose sur un droit déjà appliqué et sur un processus lent⁶²³. De manière contemporaine, les droits sociaux fondamentaux ne font globalement pas partie du droit coutumier. Toutefois, s'ils venaient à l'intégrer, leur effectivité serait alors facilitée. Comme le conclut le Professeur Emmanuel Decaux au sujet des droits de l'homme,

⁶¹⁷ *Idem.*

⁶¹⁸ Commission du droit international, *Rapport de la soixante-sixième session*, 5 mai-6 juin et 7 juillet-8 août 2014, A/69/10, p. 250.

⁶¹⁹ LA HOVARY C., *Les droits fondamentaux au travail*, Presses universitaires de France, 2009, p. 137 ; SUR, S., *Sources du droit international*, Litec, 1990, p. 136.

⁶²⁰ ARAT, Z., F., « Analysing Child Labor as a Human Rights Issue: Its Causes, Aggravating Policies, and Alternative Proposals », *Human Rights Quarterly*, 2002, n°24, p. 195.

⁶²¹ CLAPHAM, A., *Human Rights Obligations of Non-State Actors*, Oxford University Press, 2005, p. 266.

⁶²² Commission des droits de l'homme, *Rapport intérimaire du représentant du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises*, E/CN.4/2006/97, 22 février 2006.

⁶²³ SOUSSAN A., « Les droits sociaux comme droits coutumiers ou droits fondamentaux », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, *op. cit.*, p. 189.

l'établissement d'une pratique générale acceptée comme étant le droit permet de passer « de la promotion rituelle des droits de l'homme à leur protection effective »⁶²⁴.

L'intérêt théorique d'une norme coutumière interdisant le travail des enfants se situe ainsi dans une forme d'aboutissement de l'action normative. Toutefois, les recoupements existants entre les interdictions coutumières et les pires formes de travail des enfants ne sont pas si nombreux.

B- La seule interdiction de l'esclavage des enfants

Il est possible de partir du postulat suivant : la coutume n'existe que si une pratique conforme est relevée. À cet égard, une simple pratique contraire ne suffit pas à infirmer une coutume, la violation doit être constante et grave⁶²⁵. Toutefois, établir une coutume en droit international des droits de la personne serait particulièrement difficile puisque dans ce domaine la pratique ne serait pas suffisamment établie⁶²⁶. L'*opinio juris* serait cependant forte, en lien avec la « moralisation du droit » propre aux droits de la personne. En effet et comme Claire La Hovary en fait état dans son ouvrage, de nombreux auteurs estiment que le concept d'humanité doit ici l'emporter sur ce qui doit être obligatoire ou non. Ce raisonnement serait valable pour la lutte contre les pires formes de travail des enfants, davantage discutable s'agissant de l'abolition pure et simple.

La Résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies 2625 (XXV) a identifié sept principes à valeur coutumière en 1970. Par ailleurs, les États ont adopté à l'unanimité la Déclaration du Millénaire en septembre 2000. Elle vise le respect et l'application de la DUDH et des Pactes de 1966 en son paragraphe V dédié aux droits de l'homme⁶²⁷. Quels seraient alors les droits de la personne ayant acquis le statut de droit coutumier ? Est-ce que l'interdiction du travail des enfants en fait partie ? Ni la CIJ, ni le Comité des Droits de l'homme ne répondent ou ne donnent une méthode précise pour arriver à le déterminer. Le Comité avance simplement

⁶²⁴ DECAUX E., « De la promotion à la protection des droits de l'homme », in Société française pour le droit international, *La protection des droits de l'homme et l'évolution du droit international*, op. cit., p. 119.

⁶²⁵ CIJ, arrêt, *Affaire relative aux activités militaires et paramilitaires au Nicaragua et contre celui-ci (Nicaragua/États-Unis)*, 27 juin 1986, Recueil 1986, par. 186.

⁶²⁶ LA HOVARY C., *Les droits fondamentaux au travail*, op. cit., p. 144.

⁶²⁷ Assemblée générale des Nations Unies, *Déclaration du Millénaire*, 8^{ème} session plénière, 8 septembre 2000, New York, A/RES/55/2.

que certaines interdictions relèvent du droit coutumier⁶²⁸. Parmi celles-ci, figure l'interdiction de pratiquer l'esclavage. Le travail des enfants ne figure pas parmi ces éléments. Toutefois, l'interdiction du recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés en tant que pratique analogue à l'esclavage (article 3 de la Convention C182) a pu être considéré comme faisant partie du droit international coutumier par une juridiction nationale⁶²⁹. La Commission du droit international (CDI) s'est également penchée sur la question de la détermination du droit international coutumier⁶³⁰. Les travaux se poursuivent également en dehors de la CDI⁶³¹. En 1987, *l'American Law Institute* avait énoncé un certain nombre de droits coutumiers⁶³².

Plusieurs auteurs partagent cette analyse⁶³³. L'interdiction du travail des enfants n'y était pas mentionnée non plus alors que l'interdiction de l'esclavage figurait là aussi⁶³⁴. Il est vrai que

⁶²⁸ Il s'agit des interdictions de :

- pratiquer l'esclavage ou la torture,
- soumettre des personnes à des traitements ou peines cruels, inhumains ou dégradants,
- les priver arbitrairement de la vie, de les arrêter et de les détenir arbitrairement,
- dénier le droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion,
- présumer une personne coupable tant que sa culpabilité n'a pas été établie,
- exécuter des femmes enceintes ou des enfants,
- autoriser l'incitation à la haine nationale, raciale ou religieuse,
- dénier à des personnes nubiles le droit de se marier,
- dénier aux minorités le droit d'avoir leur propre vie culturelle, de professer leur propre religion ou d'employer leur propre langue.

Voir Comité des droits de l'homme, *Observation générale n°24 : questions touchant les réserves formulées au moment de la ratification du Pacte ou des Protocoles facultatifs y relatifs ou de l'adhésion à ces instruments, ou en rapport avec des déclarations formulées au titre de l'article 41 du Pacte*, CCPR/C/21/Rev.1/Add.6, 1994, par. 8.

⁶²⁹ Special Court of Sierra Leone, *Prosecutor v. Sam Hinga Norman*, 31 mai 2004, n° SCSL-2004-14-AR72(E).

⁶³⁰ Commission du droit international, *Détermination du droit international coutumier*, A/CN.4/L.872, 30 mai 2016, 5 p.

⁶³¹ Commission du droit international, *Quatrième rapport sur la détermination du droit international coutumier*, A/CN.4/695, 8 mars 2016, p. 21.

⁶³² AMERICAN LAW INSTITUTE, *Restatement of the Law: The Foreign Relations Law of the United States*, vol. 2, Philadelphie, 1987.

⁶³³ Voir par exemple MARLEAU V., « Réflexion sur l'idée d'un droit international coutumier du travail », in Bureau international du travail, *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS, Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir*, 2004, pp. 363-409 ; MERON T., « International Law in the Age of Human Rights », *RCADI*, vol. 301, n°1, p. 383 ; FLAUSS, J.-F., « La protection des droits de l'homme et les sources du droit international », in Société française pour le droit international, *La protection des droits de l'homme et l'évolution du droit international*, Colloque de Strasbourg, *op. cit.*, p. 56.

⁶³⁴ L'interdiction du génocide, de l'esclavage ou la traite d'esclaves, du meurtre ou du fait de faire disparaître des individus, de la torture ou autres traitements ou punitions cruels et dégradants, de la détention arbitraire prolongée, de la discrimination raciale systématique et de toute violation continue et grossière de droits de la personne reconnus internationalement.

l'esclavage induit d'exercer les attributs de la propriété sur un individu et qu'au sens strict, il s'agit là d'une différence avec le travail forcé. Toutefois, l'enchevêtrement des notions est complexe et des notions comme « les pratiques analogues à l'esclavage » permettent une interprétation moins rigide⁶³⁵.

Le travail forcé peut être considéré comme une forme plus contemporaine d'esclavage⁶³⁶. À ce titre, son interdiction autorise à s'interroger sur sa qualité de norme coutumière⁶³⁷. Bien évidemment, des opinions divergentes existent⁶³⁸. Un auteur évoque notamment plusieurs déclarations à l'appui de son raisonnement établissant l'existence d'un « droit international coutumier du travail ». Il s'agit de celle de 1998 de l'OIT, celle de 1996 de l'OMC, ou encore celle de 1995 adoptée dans le cadre du Sommet mondial de Copenhague pour le développement social⁶³⁹. Il est vrai que ces principes font l'objet d'une large reconnaissance. Il peut par ailleurs être surprenant que l'interdiction de la prostitution forcée des enfants ne figure pas non plus dans ces listes⁶⁴⁰.

Ainsi, l'interdiction générale du travail des enfants n'apparaît pas de nature coutumière. En s'appuyant sur l'arrêt de la CIJ concernant le plateau continental de la Mer du Nord, une participation très large et représentative à l'adoption d'une convention pouvait conférer à cette dernière une valeur coutumière en plus de la valeur conventionnelle⁶⁴¹. La ratification quasi universelle de la Convention C182 par rapport aux hésitations et lenteurs suscitées par la Convention C138 illustre la dichotomie en matière de travail des enfants. En effet, l'absence de ratification par les États Unis, ou la ratification toute récente de l'Inde, qui représentent une part considérable de la population mondiale empêche de conclure dans le sens d'une nature

⁶³⁵ PLOUFFE-MALETTE K., « De l'OIT à l'OMC, l'interdiction d'importation des produits intégrant le travail forcé et les pires formes de travail des enfants : un appel à la morale ? », *Revue Québécoise de Droit International*, 2019, vol. 32, n°1, p. 242.

⁶³⁶ *Idem*.

⁶³⁷ Le travail forcé peut être considéré comme une forme moderne de l'esclavage, voir Commission des droits de l'homme, *Rapport du Groupe de travail des formes contemporaines d'esclavage sur sa 19^{ème} session*, E/CN.4/Sub.2/1994/33, 13 juin 1994, par. 101.

⁶³⁸ LEARY, V., « Labor », in JOYNER C. (dir.), *The United Nations and International Law*, Cambridge University Press, 1997, pp. 208-231; DILLER, J. M. et LEVY D. A. « Child Labor, Trade and Investment: Toward the Harmonization of International Law », *AJIL*, vol.91, n°4, 1997, pp. 663-696.

⁶³⁹ L'auteur évoque alors la Déclaration et le Programme d'action pour le Développement Social du 12 mars 1995. MARLEAU V., « Réflexion sur l'idée d'un droit international coutumier du travail », in *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS, Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir, op. cit.*, p. 388.

⁶⁴⁰ HANNIKAINEN, L., *Peremptory Norms (jus cogens) in International Law: Historical Development, Criteria, Present Status*, Helsinki: Lakimiesliiton Kustanus, 1988, p. 454.

⁶⁴¹ CIJ, arrêt, *Affaire Plateau continental de la mer du Nord (Danemark et Pays Bas / RFA)*, 20 février 1969, Recueil 1969, par. 73.

coutumière. Plus précisément, ces deux États constituent même les deuxième et troisième États ayant la population active la plus élevée⁶⁴².

En revanche, confirmant l'appartenance de l'interdiction de l'esclavage et des formes d'exploitation s'y apparentant au droit coutumier, les conventions C029 et C105 de l'OIT sur le travail forcé ont été très largement ratifiées⁶⁴³.

Cette interdiction apparaît par ailleurs dans au moins dix-neuf constitutions selon l'OIT⁶⁴⁴. Certains auteurs utilisent en effet les constitutions nationales pour déterminer le caractère coutumier d'une norme⁶⁴⁵. Il est vrai que l'inclusion des droits fondamentaux au travail dans la norme juridique suprême d'un État est un bon indice de l'acceptation et de la valeur accordée au principe. Là encore, s'agissant du travail des enfants, le constat est le même : son interdiction totale ne figure pas dans les constitutions. Vingt-trois États font apparaître trois des quatre principes et droits fondamentaux au travail (liberté d'association, interdiction de la discrimination, interdiction du travail forcé) dans leurs Constitutions⁶⁴⁶. D'autres, comme la Jamaïque, n'ont intégré constitutionnellement que la liberté d'association et l'interdiction de la discrimination⁶⁴⁷. S'agissant du travail des enfants, ils sont au nombre de trois : la République démocratique du Congo et le Burundi, ainsi que la Roumanie⁶⁴⁸.

S'agissant de la liberté d'association et du droit de négociation collective, ils constituent des principes et droits fondamentaux dans le sens où ils sont habilitants et perçus comme une première étape en vue d'assurer le reste. Pourtant, ils ne peuvent être considérés ni comme coutumiers, ni comme impératifs. Les conventions C087 et C098 sont les moins ratifiées parmi

⁶⁴² MARIEKE L., *Qu'est-ce qu'une bonne représentation ? L'organisation internationale du travail de 1919 à nos jours*, Dalloz, 2016, p. 390.

⁶⁴³ 355 ratifications obtenues sur les 372 ratifications possibles, voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > Données comparatives sur les ratifications par pays, page consultée le 11/05/2021.

⁶⁴⁴ Bureau international du travail, Rapport de la Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect par le Myanmar de la Convention C029 sur le travail forcé, Genève, 2 juillet 1998, par. 202.

⁶⁴⁵ LA HOVARY C., *Les droits fondamentaux au travail*, *op. cit.*, p. 173.

⁶⁴⁶ Thaïlande, Bahreïn, Inde, Malaisie, Japon, Lesotho, Soudan, République démocratique du Congo, Burundi, Afrique du Sud, Ghana, Roumanie, Rwanda, Mozambique, Argentine, Colombie, Nicaragua, Pérou, République slovaque, Turquie, Allemagne, France, Mali. Voir la base de données NATLEX sur le site de l'OIT : <http://www.ilo.org> > normes du travail > NATLEX > recherche, page consultée le 2/07/2020.

⁶⁴⁷ Voir la base de données NATLEX sur le site de l'OIT : <http://www.ilo.org> > normes du travail > NATLEX > recherche, page consultée le 2/07/2020.

⁶⁴⁸ *Idem*.

les conventions fondamentales⁶⁴⁹. La Chine, première population et population active en 2010⁶⁵⁰, n'a pas ratifié les conventions correspondantes, portant ainsi à plus de 40% la population mondiale n'étant pas couverte par ce droit⁶⁵¹.

De cette analyse, il ressort donc que seule l'interdiction de l'esclavage, voire du travail forcé des enfants, pourrait être considérée comme du droit international coutumier.

Les liens sont finalement ténus entre l'abolition du travail des enfants et le droit international général. L'adoption et la promotion de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail permettent davantage de rapprochements. En effet même en tant qu'instrument de *soft law*, elle peut être considérée comme la formulation de l'*opinio juris* des États signataires⁶⁵². Par ailleurs, la CIJ a confirmé en 1996 que les déclarations peuvent avoir un effet normatif à défaut d'avoir un effet obligatoire⁶⁵³. Enfin, la place des droits fondamentaux n'apparaissant pas encore suffisamment affirmée en droit international, la Déclaration de 1998 assoit leur existence et contenu⁶⁵⁴. La complémentarité entre les conventions et cette déclaration de l'OIT présente des avantages particulièrement intéressants en matière de travail des enfants, à la fois largement condamné par endroits et largement pratiqué dans d'autres. L'action promotionnelle de l'OIT visant une consolidation normative de la lutte contre le travail des enfants s'inscrit dans cette logique.

⁶⁴⁹ 325 ratifications obtenues sur les 372 ratifications possibles, voir sur la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <http://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > Données comparatives sur les ratifications par pays, page consultée le 11/05/2021.

⁶⁵⁰ MARIEKE L., *Qu'est-ce qu'une bonne représentation ? L'organisation internationale du travail de 1919 à nos jours*, Dalloz, 2016, p. 389 et p. 390.

⁶⁵¹ SOUSSAN A., « Les droits sociaux comme droits coutumiers ou droits fondamentaux », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, op. cit., p. 177.

⁶⁵² LA HOVARY C., *Les droits fondamentaux au travail*, op. cit., p. 59.

⁶⁵³ CIJ, avis, *Licéité de la menace ou de l'emploi d'armes nucléaires*, 8 juillet 1996, Recueil 1996, p. 254.

⁶⁵⁴ THOUVENIN, J.-M., « International Economic Sanctions and Fundamental Rights: Friend or Foe? », in WEISS N., THOUVENIN, J.-M., *The Influences of Human Rights on International Law*, Springer, 2015, p. 113.

Section 2 – Un rapprochement tenté par la Déclaration de 1998

La Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail est un des dispositifs les plus importants de l'action normative de l'OIT. C'est notamment ce que cette dernière a réaffirmé dans le cadre de la Déclaration du Centenaire adoptée en 2019⁶⁵⁵.

Le deuxième paragraphe de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail lors de sa 86ème Session, à Genève, le 18 juin 1998, identifie les principes et droits fondamentaux au travail suivants :

- La liberté d'association, la reconnaissance effective du droit de négociation collective,
- L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire,
- L'abolition effective du travail des enfants,
- L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

La définition des principes et droits fondamentaux au travail donnée par l'OIT dans cette Déclaration est celle retenue en droit international public :

« [...] droits garantis par l'OIT, regroupant la liberté d'association, la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants ainsi que l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession »⁶⁵⁶.

⁶⁵⁵ La Déclaration du Centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail a été adoptée le 21 juin 2019 par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail lors de sa cent-huitième session qui s'est tenue à Genève.

⁶⁵⁶ J. SALMON (dir.), *Dictionnaire de droit international public*, op. cit., p. 400.

L'action normative internationale ne doit pas se limiter au processus conventionnel⁶⁵⁷. « Le recours contrôlé à la *soft law* peut être porteur de progrès davantage que de régression et libérer la production normative des pesanteurs de l'inter-étatisme, surtout si, comme c'est souvent le cas, elle permet, par sa « viralité », de faire valoir le respect de normes de droit international social là où le droit « dur » peine à s'imposer faute de volonté étatique en ce sens »⁶⁵⁸. Il est question ici d'analyser l'apport de la Déclaration de 1998 à la problématique de l'abolition effective du travail des enfants, en tant qu'outil promotionnel complémentaire aux conventions existantes.

Elle instaure un ordre public international social (§1), expression inspirée par les réflexions d'Alain Supiot évoquant « un ordre public social » permettant de faire contrepoids à l'ordre économique⁶⁵⁹, qui a permis de renforcer l'engagement des États en matière de travail des enfants (§2).

§1- La genèse d'un ordre public international social

L'ordre public se concrétise par des règles d'importance fondamentale pour la communauté internationale dans son ensemble et auxquelles les États ne pourraient déroger⁶⁶⁰. La notion d'ordre public permet également de mettre en place un droit objectif et ne pas se limiter à des « relations intersubjectives entre les États »⁶⁶¹. Pour clarifier ce qui est entendu ici par ordre public international social, une précision sur le droit international social peut également être utile :

⁶⁵⁷ Voir notamment GRAVEL E., « Appropriation des normes internationales du travail par de nouveaux acteurs et action normative traditionnelle de l'OIT : substitution ou complémentarité ? » in JAVILLIER J.-C. (dir.), *Gouvernance, droit international et responsabilité sociale des entreprises*, Institut internationales d'études sociales, Genève, 2007, p. 63. Éric Gravel est juriste principal au sein de l'équipe d'inspection du travail du Département des normes internationales du travail ; PELLET A., « Le bon droit et l'ivraie – plaidoyer pour l'ivraie (Remarques sur quelques problèmes de méthode en droit international du développement) », in *Le droit des peuples à disposer d'eux-mêmes : méthodes d'analyse du droit international*, Mélanges offerts à Charles Chaumont, Pedone, 1984, p. 491.

⁶⁵⁸ THOUVENIN J.-M., « Spécificité dans son élaboration : au confluent de la volonté et de la viralité », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 1, Bruylant, 2013, p. 100.

⁶⁵⁹ Expression utilisée par le Professeur Alain Supiot notamment dans SUPIOT A., « La place de la sécurité sociale dans le système des normes internationales du travail », *La Semaine Sociale Lamy*, 2006, n°1272, p. 7.

⁶⁶⁰ SALMON J. (dir.), *Dictionnaire de droit international public*, op. cit., p. 789.

⁶⁶¹ *Idem*.

« [...] l'ensemble des normes de droit international qui gouvernent les relations de travail, qu'il y ait ou non un élément d'extranéité (...) visant tous les aspects de la protection des travailleurs dans les rapports individuels et collectifs de travail et par la sécurité sociale »⁶⁶².

Les relations internationales sont le terrain de divers déséquilibres. Parmi ceux-ci, la prédominance des enjeux commerciaux a rendu souhaitable la formation d'une forme d'ordre public social, tentant d'équilibrer ces relations. Face à la prépondérance du droit international commercial (A), la Déclaration de 1998 de l'OIT a déterminé un socle de droits fondamentaux au travail (B).

A- La prépondérance du droit international commercial

Depuis des décennies, parallèlement au développement des liens économiques, le besoin d'établir une forme d'ordre public social à l'échelle internationale se faisait ressentir. Dans un premier temps, il n'a toutefois pas pu être satisfait (1). Après un demi-siècle d'hésitation de la communauté internationale, l'OIT a finalement dû délimiter seule un socle de principes et droits fondamentaux (2).

1) L'échec des négociations commerciales internationales à inclure les droits sociaux

La question n'est pas nouvelle. Dès la moitié du XX^{ème}, un débat existait sur la nécessité de protéger les droits sociaux tandis que le commerce international se développait⁶⁶³. Un mois après l'adoption du *General agreement on tariffs and trade* (GATT) le 30 octobre 1947 à Genève, des négociations eurent lieu à La Havane avec l'objectif d'intégrer la problématique du respect des droits des travailleurs aux échanges commerciaux. La Charte de La Havane devait créer l'Organisation Internationale du Commerce (OIC)⁶⁶⁴. Elle affirmait en son article 7 que les normes équitables du travail devaient être respectées et que des conditions injustes de travail pouvaient causer des dommages au commerce international. Même si les motivations pouvaient être utilitaristes, les normes n'étaient alors pas présentées comme des obstacles mais

⁶⁶² SALMON J. (dir.), *Dictionnaire de droit international public*, op. cit., p. 392.

⁶⁶³ HAJI R., « Le débat théorique entre les promoteurs et les négateurs du lien entre les normes du travail et le commerce international », *Revue Interventions économiques*, 2014, n° 49, par.40.

⁶⁶⁴ La Charte de La Havane a été signée le 24 mars 1948 lors de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et l'emploi qui s'est tenue à La Havane entre le 21 novembre 1947 et le 24 mars 1948.

comme des éléments à promouvoir. Le même article prévoyait une collaboration avec l'OIT⁶⁶⁵. L'OIC ne vit toutefois jamais le jour, notamment en raison de la réticence de certains États⁶⁶⁶.

La préoccupation liée aux normes du travail n'a pas disparu pour autant. L'Organisation pour la Coopération et le Développement Économique (OCDE) publiait une étude en 1996, reconnaissant la place des normes internationales du travail dans le débat sur le commerce international et le rôle fondamental de l'OIT dans ce contexte⁶⁶⁷. Par ailleurs, la question d'une réelle promotion des normes du travail se posa à nouveau lors du remplacement du GATT par l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC). L'intégration d'une clause sociale fut envisagée⁶⁶⁸. Les accords de Marrakech ont été signés le 1^{er} avril 1994. Ils mettent en place l'OMC au 1^{er} janvier 1995. L'ambition initiale de l'OIC en lien avec les normes du travail n'est reprise dans aucune des dispositions des accords de Marrakech⁶⁶⁹. Toutefois, lors de la première conférence ministérielle de l'OMC à Singapour le 13 décembre 1996, les membres adoptèrent une déclaration. Celle-ci reconnaît en son paragraphe 4 la compétence de l'OIT et exprime l'engagement de promouvoir les droits fondamentaux des travailleurs.

2) *Un domaine délaissé à l'OIT*

Les limites posées dans la Déclaration de Singapour sont cependant nombreuses, amenuisant la force de l'engagement à promouvoir les droits fondamentaux au travail. La croissance économique y est reconnue comme étant un élément permettant la promotion des normes du travail. L'avantage comparatif des pays à bas salaires est protégé de manière prioritaire puisqu'il est indiqué qu'il ne doit pas être remis en cause par le développement des

⁶⁶⁵ Francis Maupain se demandait si finalement cette approche n'était pas la plus adaptée à la complexité de la situation. Voir MAUPAIN F., « L'OIT, la justice sociale et la mondialisation », *RCADI*, vol. 278, 1999, p. 299.

⁶⁶⁶ Les États-Unis par exemple n'ont jamais ratifié la Charte de La Havane. Le gouvernement était en faveur de la ratification mais le congrès s'y opposait et ainsi la Charte ne lui a jamais été soumise. Cette opposition existait également dans d'autres États. Pour plus d'informations, voir le site internet de l'Organisation mondiale du commerce : <http://www.wto.org> > l'OMC > comprendre l'OMC > les années GATT de La Havane à Marrakech, page consultée le 13/04/2020.

⁶⁶⁷ OCDE, *Le commerce, l'emploi et les normes du travail : une étude sur les droits fondamentaux des travailleurs et l'échange international*, 1996, 329 p.

⁶⁶⁸ Bureau international du travail, *Travail Le magazine de l'OIT*, n° 70, décembre 2010, p. 3.

⁶⁶⁹ Voir *infra* Chapitre 7, p. 342.

normes du travail⁶⁷⁰. L'OMC a ainsi un point de vue opposé à celui exprimé par l'OIT⁶⁷¹. Dès lors, cette dernière semble condamnée à réaliser une forme de grand écart. Le dernier paragraphe de la Déclaration de 1998 reprend le texte de Singapour au sujet de l'avantage comparatif :

« [...] les normes du travail ne pourront servir à des fins commerciales protectionnistes et (...) rien dans la présente Déclaration et son suivi ne pourra être invoqué ni servir à pareilles fins ; en outre, l'avantage comparatif d'un quelconque pays ne pourra, en aucune façon, être mis en cause du fait de la présente Déclaration et son suivi ».

Tandis que le deuxième alinéa du préambule semble exprimer un point de vue difficilement conciliable :

« Attendu que la croissance économique est essentielle mais n'est pas suffisante pour assurer l'équité, le progrès social et l'éradication de la pauvreté, et que cela confirme la nécessité pour l'OIT de promouvoir des politiques sociales solides, la justice et des institutions démocratiques ».

Ainsi, l'OIT devait continuer de faire cavalier seul sur ce terrain comme elle l'exprime au sixième alinéa du préambule de la Déclaration :

« Attendu que l'OIT est l'organisation internationale mandatée par sa Constitution, ainsi que l'organe compétent pour établir les normes internationales du travail et s'en occuper, et qu'elle bénéficie d'un appui et d'une reconnaissance universels en matière de promotion des droits fondamentaux au travail, en tant qu'expression de ses principes constitutionnels ».

⁶⁷⁰ Point 4 de la Déclaration de Singapour du 13 décembre 1996 : « Nous renouvelons notre engagement d'observer les normes fondamentales du travail internationalement reconnues. L'Organisation internationale du travail (OIT) est l'organe compétent pour établir ces normes et s'en occuper, et nous affirmons soutenir les activités qu'elle mène pour les promouvoir. Nous estimons que la croissance économique et le développement favorisés par une augmentation des échanges commerciaux et une libéralisation plus poussée du commerce contribuent à la promotion de ces normes. Nous rejetons l'usage des normes du travail à des fins protectionnistes et convenons que l'avantage comparatif des pays, en particulier des pays en développement à bas salaires, ne doit en aucune façon être remis en question. A cet égard, nous notons que les Secrétariats de l'OMC et de l'OIT continueront de collaborer comme ils le font actuellement. »

⁶⁷¹ Voir notamment le paragraphe IV de la Déclaration de Philadelphie adoptée par La Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail lors de sa 26^{ème} session, à Philadelphie, le 10 mai 1944.

L'OIT a endossé ce rôle et déterminé un contenu à cet ordre public international social devenu nécessaire.

B- La délimitation d'un socle de droits fondamentaux au travail

Afin de dessiner des contours à cet ordre public international social, l'OIT a choisi d'adopter une Déclaration (1) et de mettre en avant certains principes et droits (2).

1) Le choix de l'instrument déclaratoire

La Conférence internationale du travail a adopté cinq autres déclarations :

- la Déclaration de Philadelphie concernant les buts et objectifs de l'OIT adoptée en 1944⁶⁷² ;
- la Déclaration concernant la politique d'Apartheid de l'Afrique du Sud adoptée en 1964 et abrogée en 1991⁶⁷³ ;
- la Déclaration sur l'égalité des sexes de 1975⁶⁷⁴ ;
- la Déclaration pour la justice sociale et une mondialisation équitable de 2008⁶⁷⁵ ;
- et La Déclaration du Centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail de 2019⁶⁷⁶.

⁶⁷² La Déclaration de Philadelphie a été adoptée par la Conférence internationale du travail lors de sa 26^{ème} session, à Philadelphie, le 10 mai 1944.

⁶⁷³ La Déclaration concernant la politique d'Apartheid de l'Afrique du Sud a été adoptée par la Conférence Internationale du Travail lors de sa 48^{ème} session, à Genève, le 8 juillet 1964.

⁶⁷⁴ La Déclaration sur l'égalité des sexes a été adoptée par la Conférence internationale du travail lors de sa 60^{ème} session, à Genève, en juin 1975 et modifiée pour la dernière fois lors de sa 98^{ème} session, à Genève, en juin 2009.

⁶⁷⁵ La Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable a été adoptée par la Conférence internationale du travail lors de sa 97^{ème} session, à Genève, le 10 juin 2008.

⁶⁷⁶ La Déclaration du Centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail a été adoptée le 21 juin 2019 par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail lors de sa cent-huitième session.

Avant de développer davantage sur ces Déclarations, il faut aussi signaler la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale adoptée par le Conseil d'administration de l'OIT en 1977⁶⁷⁷. Les Déclarations constituent des prises de position exprimées par l'OIT. Elles sont adoptées par les constituants pour mettre l'accent sur des valeurs et principes particulièrement importants. Il en est d'ailleurs de même dans la pratique des Nations Unies selon Emmanuel Decaux⁶⁷⁸. Il se réfère alors aux mots du Conseiller juridique répondant à la Commission des Droits de l'homme :

« [...] une déclaration est un instrument solennel auquel on ne recourt qu'en de très rares occasions pour des questions d'importance majeure et durable, où l'on attend des membres qu'ils respectent au maximum les principes énoncés »⁶⁷⁹.

La Constitution de l'OIT ne mentionne rien au sujet des déclarations, c'est finalement la pratique et les contextes particuliers qui ont poussé la Conférence internationale du travail à adopter ces actes comme en témoignent leurs intitulés. Le terme déclaration désigne « les actes d'un État ou d'un groupe d'États qui font connaître aux autres États leur position officielle sur tel fait ou telle situation, qui manifestent leur intention pour l'avenir et qui, parfois, peuvent constituer un engagement de leur part »⁶⁸⁰. S'agissant de la Déclaration de 1998, les mandants ont exprimé leur préoccupation notamment au point 2 :

« Déclare que l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions [...] ».

⁶⁷⁷ Voir *infra* Chapitre 4 p. 203. La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale a été adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail lors de sa 204^{ème} session, à Genève, en novembre 1977 et modifiée pour la dernière fois lors de sa 295^{ème} session, à Genève, en mars 2006. Elle n'a pas été adoptée par la CIT en raison du risque de ne pas parvenir à un accord au niveau de cet organe tripartite alors qu'une adoption par le conseil d'administration semblait acquise. Voir DAUGAREILH I., « La Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruylant, 2010, p. 431.

⁶⁷⁸ DECAUX E., « De la promotion à la protection des droits de l'homme », in Société française pour le droit international, *La protection des droits de l'homme et l'évolution du droit international*, Colloque de Strasbourg, *op. cit.*, p. 88.

⁶⁷⁹ Commission des droits de l'homme, *Rapport de la Commission au Conseil économique et social sur sa dix-huitième session*, mars 1962, p. 17.

⁶⁸⁰ SALMON J. (dir.), *Dictionnaire de droit international public*, *op. cit.*, p. 299.

L'exigence faite ici aux membres peut paraître atypique mais il est finalement aisé de comprendre le choix d'adopter une déclaration pour prendre une telle position. Les droits et principes en question sont effectivement déjà l'objet de plusieurs conventions et il importe particulièrement que tous les membres de l'OIT les respectent. Il s'agit d'un socle minimum, fondamental, également analysé ici comme une forme d'ordre public international social.

Une déclaration implique ainsi une certaine solennité mais n'emporte toutefois pas sa valeur juridique⁶⁸¹. De nombreux travaux existent sur la valeur juridique de la Déclaration⁶⁸². Ce qui importe à la présente démonstration réside davantage dans la force normative de la Déclaration qu'un débat sur sa valeur obligatoire. Il ne serait par ailleurs pas nouveau dans l'ordre juridique international qu'une déclaration puisse créer des obligations⁶⁸³. Sur la force normative, l'étude de Catherine Thibierge fournit les éléments fondamentaux qui seront repris ici, à l'appui de ces développements sur le processus non conventionnel⁶⁸⁴. Le parti pris dans la présente thèse est d'adopter une conception large de la force normative⁶⁸⁵. L'auteur précité cite comme équivalent : le caractère normatif, l'autorité juridique, la valeur juridique, la valeur normative, la portée normative ou encore la force juridique. Il faut simplement préciser ici la distinction avec force obligatoire, précisément pour intégrer la *soft law* à l'étude. Comme le résume parfaitement un auteur « bien que certains auteurs nient la nature juridique du droit souple en raison de son caractère non obligatoire, la majorité de la doctrine admet que le droit souple est bien du droit, dont l'effet normatif est pourtant plus faible par rapport à l'effet

⁶⁸¹ *Idem.*

⁶⁸² Voir notamment MAUPAIN F., « Nouvelle fondation ou nouvelle façade ? La Déclaration de l'OIT pour la justice sociale et une mondialisation équitable », *Droits fondamentaux*, janvier 2008-décembre 2009, p. 10 ; LA HOVARY C., *Les droits fondamentaux au travail*, *op. cit.*, p. 271.

⁶⁸³ C.I.J., arrêt, *Essais nucléaires* (Australie c. France), 20 décembre 1974, Recueil, p. 253 et s., par. 43 : « [...] il est reconnu que des déclarations revêtant la forme d'actes unilatéraux et concernant des situations de droit ou de fait peuvent avoir pour effet de créer des obligations juridiques. Des déclarations de cette nature peuvent avoir et ont souvent un objet très précis. Quand l'État auteur de la déclaration entend être lié conformément à ses termes, cette intention confère à sa prise de position, le caractère d'un engagement juridique, l'État intéressé étant désormais tenu en droit de suivre une ligne de conduite conforme à sa déclaration. Un engagement de cette nature, exprimé publiquement et dans l'intention de se lier, même hors du cadre de négociations internationales, a un effet obligatoire. Dans ces conditions, aucune contrepartie n'est nécessaire pour que la déclaration prenne effet, non plus qu'une acceptation ultérieure ni même une réplique ou une réaction d'autres États, car cela serait incompatible avec la nature juridique strictement unilatérale de l'acte juridique par lequel l'État s'est prononcé. ».

⁶⁸⁴ C. THIBIERGE, « Introduction » in C. THIBIERGE (dir.), *La force normative, Naissance d'un concept*, LGDJ-Bruylant, 2009, p. 35.

⁶⁸⁵ MIRON A., *Le droit institutionnel international devant les juridictions internes*, Thèse de doctorat : Droit public, Université Paris Ouest Nanterre La Défense, 2014, 660 p.

obligatoire »⁶⁸⁶. À l'appui du premier constat, il cite alors le fameux travail de Prosper Weil sur la normativité relative⁶⁸⁷, pour le second, il reprend les conclusions de Catherine Thibierge⁶⁸⁸.

Par ailleurs, un développement intéressant du concept d'autorité convient ici :

« L'autorité dont bénéficie un instrument juridique dépasse sa force obligatoire. La notion d'autorité renvoie à la force dont elle dispose concrètement dans les divers ordres juridiques, à l'effectivité des droits qu'elle protège. Différents indicateurs permettent de mesurer l'autorité d'un instrument juridique international : la quantité des États qui y sont parties, le nombre des réserves formulées à l'encontre de ses dispositions, un potentiel mécanisme de suivi garantissant son application, la citation de ses articles par la jurisprudence, le caractère *self-executing* de certaines dispositions, ou la valeur coutumière qui leur serait reconnue »⁶⁸⁹.

L'autorité de la Déclaration se vérifie ainsi à travers le consensus suscité par le socle de droits et principes fondamentaux qu'elle a établi. Elle est par ailleurs précieuse à l'effectivité des normes de l'OIT. La Déclaration de 1998 présente également la particularité de ne pas s'inscrire dans un processus de création d'une norme mais de renforcement. En effet, la force normative prêtée à la *soft law* réside plus généralement dans le cycle suivant : une idée devient un pressenti philosophique puis une norme éthique qui se mue en norme déclaratoire, et enfin obligatoire, légale⁶⁹⁰. Dans le cadre de l'action normative incarnée par la Déclaration de 1998, l'OIT a par ailleurs fait un choix stratégique quant aux conventions promues.

2) *Le choix des droits et principes au caractère fondamental*

La Conférence internationale du travail est parvenue à s'accorder sur un socle composé des droits et principes suivants : la liberté d'association, la reconnaissance effective du droit de

⁶⁸⁶ CASTELLARIN E., *La participation de l'Union européenne aux institutions économiques internationales*, Pedone, 2017, p. 17.

⁶⁸⁷ WEIL P. « Vers une normativité relative en droit international ? », *RGDIP*, 1982, n°1, pp. 5-47. À noter que cet article ne nie pas radicalement le caractère juridique du droit souple mais évoque avec subtilité une forme de dilution et le risque de l'incantation.

⁶⁸⁸ THIBIERGE C., « Synthèse », in THIBIERGE C. (dir.), *La densification normative*, Mare et Martin, 2013, pp. 999-1092.

⁶⁸⁹ LAITHIER L., « Le droit de l'éducation », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, op. cit., p. 1776.

⁶⁹⁰ THIBIERGE C., « Synthèse », in THIBIERGE C. (dir.), *La densification normative*, op. cit., p.1107.

négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession⁶⁹¹. Si le processus d'adoption ne fut pas simple, le vote se fit finalement sans difficulté particulière⁶⁹². Un quorum de deux-cent-soixante-quatre voix était nécessaire à son adoption, elle a pu en réunir deux-cent-soixante-treize. Aucun vote négatif n'a été exprimé et quarante-trois abstentions ont été comptabilisées⁶⁹³. Également, la répartition géographique des votants est étendue et quarante États membres sont le terrain d'un vote positif à la fois des travailleurs et des employeurs⁶⁹⁴. Les droits fondamentaux tels que protégés par les conventions correspondantes représentaient ainsi des « outils essentiels au parallélisme des progrès »⁶⁹⁵. Il s'agissait à présent de donner un second souffle, d'attirer l'attention de la communauté internationale, et plus globalement de tous les acteurs concernés, sur ces enjeux. Les principes sélectionnés se devaient à la fois de provoquer un consensus généralisé, au sein et en dehors de l'OIT, mais aussi être suffisamment ambitieux pour amener de réelles avancées sur le terrain des droits sociaux fondamentaux. Ce bloc de droits fondamentaux constitue un socle permettant la réalisation d'autres droits et objectifs de l'OIT, des *enabling rights*. L'effet symbolique du droit, y compris s'agissant de *soft law*, modifie les représentations mentales⁶⁹⁶. Si en tant que déclaration elle n'a pas de valeur obligatoire, sa portée normative demeure réelle.

En l'espèce, la Déclaration de 1998 a pour ambition de mettre l'accent sur le respect de certains droits et principes. Elle y est parvenue en faisant progresser l'adhésion aux conventions fondamentales. Par exemple, concernant la Convention C138 de 1973 relative à l'âge minimum d'admission à l'emploi, entre le 31 décembre 1998 -à la suite de l'adoption de la Déclaration-

⁶⁹¹ Conférence internationale du travail, *Compte-rendu des travaux de la 86^{ème} session*, BIT, Genève, 1998, p. 21.

⁶⁹² *Ibid*, p. 49.

⁶⁹³ LA HOVARY C., « Les droits fondamentaux au travail », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social, op. cit.*, p. 888.

⁶⁹⁴ Algérie, Allemagne, Australie, Autriche, Bahamas, Belgique, Brésil, Canada, République de Corée, Côte d'Ivoire, Croatie, États-Unis, Fidji, Finlande, France, Gabon, Grèce, Honduras, Hongrie, Italie, Japon, Jordanie, Luxembourg, Maroc, Norvège, Panama, Pays-Bas, Philippines, Pologne, République démocratique du Congo, Royaume-Uni, Russie, San Marino, Sénégal, Slovénie, Suède, Suisse, Thaïlande, Uruguay et Venezuela. Voir Bureau international du travail, *Adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, Compte rendu provisoire, CIT, 86^{ème} session, 1997, p 22.

⁶⁹⁵ MAUPAIN F., « L'OIT, la justice sociale et la mondialisation », *op. cit.*, p. 265.

⁶⁹⁶ LEROY Y., *L'effectivité du droit au travers d'un questionnaire en droit du travail*, L.G.D.J., 2011, p. 403.

et le 31 décembre 2018, le nombre de ratifications a triplé par rapport aux vingt-cinq années précédentes⁶⁹⁷.

L'expression « droits fondamentaux au travail » a désormais un contenu clair et bénéficie d'une certaine légitimité. La Déclaration a ainsi accru la « visibilité du droit international du travail »⁶⁹⁸. Par exemple, dans un travail de compilation des textes de droit international, il n'est pas étonnant de trouver une partie dédiée au droit international économique mais pas d'équivalent pour le droit international social. Simplement, parmi les instruments universels liés aux droits et libertés fondamentaux, il est possible de retrouver la Déclaration de 1998 de l'OIT⁶⁹⁹. Elle semble se prêter davantage à l'usage des praticiens du droit international. Par sa simplicité et sa généralité, elle présente des qualités d'accessibilité indéniables. De nombreux travaux démontrent par ailleurs comment l'accessibilité d'une norme favorise son effectivité⁷⁰⁰. En étant plus synthétique et globale que les conventions, la Déclaration permet plus facilement à toute personne de prendre conscience de ses droits. Par ailleurs, elle peut également être plus facilement invoquée par des organisations non gouvernementales œuvrant pour la promotion des droits fondamentaux⁷⁰¹. Enfin, elle est également plus souvent reprise que les conventions dans le cadre des codes et chartes produits par les entreprises⁷⁰². La Déclaration a permis une diffusion très large des principes de l'OIT :

« In the past six years the Declaration and its standards have been invoked and relied upon in both regional and bilateral free trade agreements, often replacing more extensive lists of rights such as those used in the NAFTA and other older agreements. They have also been incorporated into, or provided the basis for, a wide range of labour-related provisions in soft law instruments such as the UN's Global Compact, the OCDE Guidelines, and the ILO MNE Declaration, as well as underpinning the policies of the World Bank, the International Finance

⁶⁹⁷ Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <http://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > données comparatives sur les ratifications par pays, page consultée le 29/05/2020.

⁶⁹⁸ LA HOVARY C., « Les droits fondamentaux au travail », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, *op. cit.*, p. 900.

⁶⁹⁹ DAVID É., VAN ASSCHE C., *Code de droit international public*, 4^{ème} édition, Bruylant, 2008, p. VIII.

⁷⁰⁰ Voir par exemple Service des études juridiques du Sénat, « La qualité de la loi », Note de synthèse n°3, 1^{er} octobre 2007, p. 20 ; LEROY Y., *L'effectivité du droit au travers d'un questionnaire en droit du travail*, L.G.D.J., 2011, p. 88.

⁷⁰¹ SERVAIS J.-M., *Normes internationales du travail*, LGDJ, 2004, p. 69.

⁷⁰² Voir *infra* Chapitre 4, p. 216.

Corporation, and the innumerable corporate and multi-stakeholder codes of conduct »⁷⁰³.

Bien évidemment, des critiques existent également vis-à-vis de cette synthèse. Il peut notamment être reproché à la Déclaration de causer des exclusions en mettant en avant seulement quatre principes fondamentaux⁷⁰⁴. La Déclaration peut faciliter une forme d'affichage superficiel. Ce type d'outil ne peut être qu'un complément, à moins de vouloir déréguler⁷⁰⁵. Il faut alors rappeler qu'il s'agit surtout de faire jouer la complémentarité entre la promotion par la *soft law* et les obligations portées par la *hard law*⁷⁰⁶. La Déclaration pourrait par ailleurs faciliter les tentatives d'échapper au mécanisme de contrôle :

« [...] an important consequence of the Declaration has been to facilitate or validate the efforts of actors external to the ILO who seek to develop alternatives to the ILO's own monitoring system. Now that the Declaration has endorsed a very limited group of standards, and mandated no particular definition of any of them, it is open to other actors to devise their own means by which to evaluate compliance with the relevant norms as they interpret them »⁷⁰⁷.

Il ne semble toutefois pas que le système de suivi de l'OIT soit compatible avec de tels écarts. En effet, les définitions et contenus plus précis de ces principes existent dans les conventions fondamentales désignées par la Déclaration⁷⁰⁸. Elle ne peut être raisonnablement considérée comme la cause des pratiques déloyales de *law shopping*⁷⁰⁹. Le suivi constituant l'un des points forts de l'organisation, elle s'est dotée d'un mécanisme dédié aux droits et principes fondamentaux. Ce dernier a largement contribué à renforcer l'engagement des États en matière de travail des enfants.

⁷⁰³ ALSTON P., «Core Labour Standards and the Transformation of the International Labour Rights Regime », *European Journal of International Law*, 2004, vol. 15, n°3, p. 518.

⁷⁰⁴ LA HOVARY C., *Les droits fondamentaux au travail*, *op. cit.*, p.117.

⁷⁰⁵ SERVAIS, J.-M.-, « International Labour Law », in BLANPAIN R. (dir.), *International Encyclopaedia of Laws: Labour Law and Industrial Relations*, Alphen aan den Rijn, 2014, p. 349.

⁷⁰⁶ DAUGAREILH I., « La mollesse et le droit international du travail : mode de régulation privilégié pour société décentralisée », in JAVILLIER J.-C. (dir.), *Gouvernance, droit international et responsabilité sociale des entreprises*, Institut internationales d'études sociales, Genève, 2007, p. 22.

⁷⁰⁷ ALSTON P., «Core Labour Standards and the Transformation of the International Labour Rights Regime », *European Journal of International Law*, 2004, n°3, vol 15, p. 510.

⁷⁰⁸ Voir *supra* Chapitre 2, p. 48.

⁷⁰⁹ Voir *infra* Chapitre 7, p. 344.

§2- Le renforcement de l'engagement des États en matière de travail des enfants

En délimitant un tel socle de droits et principes fondamentaux constitutif d'une forme d'ordre public international social, l'OIT semble être parvenue à renforcer l'engagement des États en matière de travail des enfants. Il s'agit d'un préliminaire indispensable au rapprochement que tente d'opérer la Déclaration de 1998 entre l'objectif d'abolition effective du travail des enfants et le droit international général. L'engagement des États se vérifie dans un premier temps par l'augmentation des ratifications des conventions relatives au travail des enfants (A), mais aussi, comme le montre le mécanisme de suivi, sur le long terme (B).

A- L'augmentation des ratifications

En insistant ainsi sur certaines conventions, l'OIT a récolté un nombre important de ratifications. Au moment du centenaire, plus de 90 % de l'objectif des ratifications des huit conventions fondamentales avait été réalisé⁷¹⁰. Les conventions qui ne font pas partie de ce bloc sont nettement moins ratifiées⁷¹¹. Le mérite de cette Déclaration est ainsi notamment de lutter contre le « self-service normatif » du système des ratifications en matière de droits et principes fondamentaux⁷¹². Auparavant, l'interdiction du travail forcé constituait le principe recueillant le plus de ratifications⁷¹³. Le principe de l'abolition effective du travail des enfants est aujourd'hui en tête⁷¹⁴.

⁷¹⁰ Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > ratifications des conventions, page consultée le 29/05/2020.

⁷¹¹ Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > données comparatives sur les ratifications, page consultée le 29/05/2020.

⁷¹² SUPLOT A., « La place de la sécurité sociale dans le système des normes internationales du travail », *La Semaine Sociale Lamy*, 2006, n°1272, p. 8.

⁷¹³ 353 ratifications obtenues sur les 372 ratifications possibles, voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > Données comparatives sur les ratifications par pays, page consultée le 29/08/2015. Le chiffre est le même au 13/04/2020, les ratifications obtenues sont au nombre de 353 sur les désormais 374 possibles.

⁷¹⁴ 348 ratifications obtenues sur les 372 possibles, voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <http://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > Données comparatives sur les ratifications par pays, page consultée le 29/08/2015. Le chiffre est passé à 358 au 13/04/2020, sur les 374 ratifications possibles.

Vient ensuite, l'interdiction des discriminations dans le cadre de l'emploi⁷¹⁵.

Enfin, la liberté syndicale est le principe le moins fédérateur, les deux conventions correspondantes sont les moins ratifiées parmi les conventions fondamentales⁷¹⁶. L'intérêt de la Déclaration est de faire progresser le consensus. L'OCDE avait suggéré de retirer l'abolition effective du travail des enfants de ce bloc puisque les pires formes étaient combattues par d'autres textes⁷¹⁷. Par ailleurs et sur ce thème, d'autres méthodes lui semblaient préférables⁷¹⁸.

Plus particulièrement, l'œuvre promotionnel de la Déclaration de 1998 est remarquable considérant l'augmentation des ratifications de la Convention 138 jusqu'à parvenir quasiment à l'unanimité. Il manque seulement quatorze membres⁷¹⁹. Le suivi dédié permet d'affiner encore l'action normative. Les États ayant ratifié cette convention le plus récemment, et ceux qui doivent encore le faire, se situent dans trois types de situations.

La première catégorie de membres est la plus large. Elle est composée des États affirmant être proches de la ratification comme l'Arabie saoudite, le Libéria, les Maldives et le Suriname en 2013 par exemple⁷²⁰. En 2014, l'Arabie Saoudite a effectivement ratifié la Convention C138. C'est également le cas des Maldives qui ont finalement ratifié les huit conventions fondamentales en 2013⁷²¹. Ces renseignements sur les efforts déployés sont généralement appuyés par des faits nouveaux sur le plan des politiques et des cadres juridiques. Ainsi, l'Arabie Saoudite expliquait qu'un débat était en cours au Parlement au sujet de l'âge

⁷¹⁵ 343 ratifications obtenues sur les 372 ratifications possible, voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <http://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > Données comparatives sur les ratifications par pays, page consultée le 29/08/2015. Le chiffre est passé à 348 au 13/04/2020, sur les 374 ratifications possibles.

⁷¹⁶ 317 ratifications obtenues sur les 372 ratifications possibles, voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <http://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > Données comparatives sur les ratifications par pays, page consultée le 29/08/2015. Le chiffre est passé à 322 au 13/04/2020, sur les 374 ratifications possibles.

⁷¹⁷ Il s'agit ici des conventions internationales citées dans le préambule de la Convention C182 sur les pires formes de travail des enfants et de la CIDE.

⁷¹⁸ Voir notamment : OCDE, *Rapport annuel*, 2001, Paris, p. 53. Voir également *infra* Chapitre 8 p. 374. L'OIT utilise également ces autres méthodes.

⁷¹⁹ Il s'agit de l'Australie, Bangladesh, États-Unis, Iles Cook, Inde, Iran, Libéria, Myanmar, Nouvelle-Zélande, Sainte Lucie, Somalie, Suriname, Timor Leste, Vanuatu. Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > Données comparatives sur les ratifications par pays, page consultée le 24/05/2020.

⁷²⁰ Conseil d'administration de l'OIT, *Examen des rapports annuels en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, 317^{ème} session, Genève, 6-28 Mars 2013, GB.317/INS/3, p. 14.

⁷²¹ Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <http://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > Données comparatives sur les ratifications par pays, page consultée le 24/05/2020.

minimum. Le Comité national des travailleurs avait fourni cette information⁷²². Finalement, le 26 décembre 2014, une résolution du Conseil des ministres a été adoptée⁷²³. Elle définit les pires formes de travail des enfants (en son article 3) et fixe l'âge minimum d'admission à l'emploi à quinze ans (en son article 8). Un tribunal spécial pourra être saisi par le Comité précité en cas de violation⁷²⁴. Au Libéria, un projet de loi fixant un âge minimum différencié à treize ans pour les travaux légers et quinze ans pour les autres travaux était en cours d'élaboration, la scolarité y est par ailleurs obligatoire jusqu'à l'âge de seize ans⁷²⁵. Un acte relatif au travail décent a effectivement été adopté en 2015, reprenant les dispositions des conventions de l'OIT⁷²⁶. Le gouvernement du Suriname se fait désormais assister par un Conseil tripartite afin de mettre en place une stratégie permettant d'éradiquer le travail des enfants⁷²⁷.

D'autres membres comme le Bangladesh ou la Somalie réaffirmaient leur intention de ratifier et sollicitaient l'aide du BIT à cette fin⁷²⁸, il s'agit d'un deuxième type de situation. Le Bangladesh se distingue par ailleurs par des programmes de bourse encourageant à la scolarisation au lieu du travail infantile⁷²⁹.

Enfin, il existe également des hypothèses où les États déclarent qu'ils n'ont pas l'intention de ratifier la Convention C138 en raison d'une incompatibilité d'ordre juridique ou alors pour une autre raison liée au contexte national⁷³⁰. Cela ne signifie pas qu'ils ne fournissent pas plus de justifications. La Nouvelle-Zélande par exemple, fournit les détails relatifs à une

⁷²² Conseil d'administration de l'OIT, *Examen des rapports annuels en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, 317^{ème} session, Genève, 6-28 Mars 2013, GB.317/INS/3, p. 14.

⁷²³ Voir la base de données NATLEX du site internet de l'OIT : <http://www.ilo.org> > normes du travail > NATLEX > recherche par pays > Arabie Saoudite > élimination du travail des enfants, page consultée le 24/05/ 2020.

⁷²⁴ Je remercie les collègues arabophones du Centre de droit international de Nanterre pour leur précieuse aide dans la traduction de cette résolution.

⁷²⁵ Conseil d'administration de l'OIT, *Examen des rapports annuels en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, 317^{ème} session, Genève, 6-28 Mars 2013, GB.317/INS/3, p. 15.

⁷²⁶ Voir la base de données NATLEX du site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NATLEX > recherche par pays > Libéria, page consultée le 2/05/2020.

⁷²⁷ Conseil d'administration de l'OIT, *Examen des rapports annuels en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, 317^{ème} session, Genève, 6-28 Mars 2013, GB.317/INS/3, p. 15.

⁷²⁸ *Ibid.*, p. 14.

⁷²⁹ *Idem.*

⁷³⁰ Conseil d'administration de l'OIT, *Examen des rapports annuels en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, 317^{ème} session, Genève, 6-28 Mars 2013, GB.317/INS/3, p. 15.

enquête nationale sur le travail des enfants qui a été menée⁷³¹. Les États Unis pour leur part ont relevé plus de sept cents infractions et infligé des amendes pour un total de deux millions de dollars⁷³². Ces amendes étaient souvent liées au dépassement des horaires et durées de travail des enfants concernés. L'âge minimum d'admission à l'emploi y dépend des activités et de la réglementation de chaque état fédéré. Cette situation de rejet de la Convention C138 n'est pas non plus irréversible. Le Canada a finalement procédé à la ratification en 2016⁷³³.

Ainsi, le bilan est encourageant. Il reste positif même s'il est en demi-teinte. En 2010, le directeur général du BIT exprimait son inquiétude quant à la possibilité d'atteindre l'objectif fixé en 2006 : à savoir l'éradication des pires formes de travail d'ici 2016⁷³⁴. Il exprimait également sa déception dans la mesure où son précédent rapport en 2006 était plus encourageant⁷³⁵. Il invitait à ne pas laisser s'essouffler le mouvement initié⁷³⁶. Plus spécifiquement, le travail des filles a fait l'objet d'une attention particulière et a diminué de manière plus importante⁷³⁷. Les disparités sont également d'ordre géographique. L'Amérique latine est en pointe et l'Afrique, ainsi que certains pays d'Asie, sont en retard⁷³⁸. Le ton et le constat du précédent rapport en 2002 étaient bien différents⁷³⁹. Le BIT invitait à se méfier des estimations qui peuvent certes laisser apparaître une diminution du travail des enfants mais sans pour autant qu'elle soit réelle⁷⁴⁰. En effet, il est difficile d'établir un pourcentage de diminution simple qui aurait du sens. Les bonnes pratiques relevées sont en toutes hypothèses nombreuses.

⁷³¹ *Idem.*

⁷³² *Idem.*

⁷³³ Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > Données comparatives sur les ratifications par pays, page consultée le 24/05/2020.

⁷³⁴ Bureau international du travail, *Intensifier la lutte contre le travail des enfants*, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Genève, 2010, 112 p.

⁷³⁵ Bureau international du travail, *La fin du travail des enfants, un objectif à notre portée*, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Genève, 2006, 104 p.

⁷³⁶ Bureau international du travail, *Intensifier la lutte contre le travail des enfants*, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Genève, 2010, p xiii.

⁷³⁷ voir *supra* Chapitre 1, p. 80.

⁷³⁸ Bureau international du travail, *Intensifier la lutte contre le travail des enfants*, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Genève, 2010, p xv.

⁷³⁹ Bureau international du travail, *Un avenir sans travail des enfants*, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Genève, 2002, 167 p.

⁷⁴⁰ Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *Mesurer les progrès dans la lutte contre le travail des enfants : estimations et tendances mondiales 2000-2012*, BIT, Genève, 2013, p. 19.

Le bilan de la Déclaration s'agissant du travail des enfants est satisfaisant la progression des ratifications. Le renforcement de l'engagement des États en matière de travail des enfants peut se mesurer ainsi. En outre, le mécanisme de suivi lié à la Déclaration de 1998 permet d'observer qu'il ne s'agit pas que d'un « effet de mode ». L'abolition du travail des enfants est entrée dans les préoccupations à long terme des États.

B- Un objectif de long terme

La ratification des deux conventions fondamentales relatives au travail des enfants constitue un indicateur sérieux de l'engagement des États en vue de l'abolition du travail des enfants. Ce n'est pas pour autant l'aboutissement de l'œuvre de la Déclaration de 1998. Elle inscrit cet engagement des États dans une optique de long terme grâce à son mécanisme de suivi. Le paragraphe 4 de la Déclaration énonce l'esprit de ce suivi :

« [...] pour donner plein effet à la présente Déclaration, un mécanisme de suivi promotionnel, crédible et efficace sera mis en œuvre conformément aux modalités précisées dans l'annexe ci-jointe, qui sera considérée comme faisant partie intégrante de la présente Déclaration ».

Il s'agit d'un « mécanisme de suivi à double niveau »⁷⁴¹. D'une part, il consiste à suivre annuellement les démarches entreprises par les membres en vue de la ratification des conventions fondamentales. D'autre part, les rapports globaux et thématiques fournis par les membres permettent de piloter l'assistance technique et ainsi d'accompagner vers la ratification. La convention sur l'âge minimum d'admission au travail a largement bénéficié de ces mécanismes. Les États qui n'ont pas ratifié une convention dans le délai prévu doivent fournir des justifications à l'OIT sur les raisons de ce retard et exposer les méthodes de mise en œuvre des dispositions de la convention. Cela passe par les réponses fournies par l'intermédiaire d'un formulaire et l'envoi d'un rapport⁷⁴².

⁷⁴¹ KARPELES BERRUYER M., *Normes minimales internationales de travail : Droit international du travail et clause sociale*, thèse soutenue à l'Université Paris II (2002), p. 232.

⁷⁴² Modalité détaillée au point II B 1 de l'annexe relative au suivi de la Déclaration, voir sur le site internet de l'OIT : <http://www.ilo.org> > normes du travail > Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), page consultée le 2/05/2020.

Ce suivi dédié aux conventions fondamentales, apparu avec la Déclaration de 1998, s'appuie sur le mécanisme général de l'article 19.5 de la constitution de l'OIT⁷⁴³. Entre 1999 et 2008, des experts conseillers procédaient à une analyse de ces réponses afin d'attirer l'attention du conseil d'administration sur certains points et de proposer des évolutions sur les formulaires⁷⁴⁴. Le mandat de ces conseillers n'a plus été renouvelé à partir de 2008⁷⁴⁵. Le BIT a pris le relais.

Depuis 2012, tous les États concernés remplissent leur obligation liée à la justification de la pratique précédant la ratification des huit conventions fondamentales⁷⁴⁶. Le plan d'action adopté en novembre 2012 et s'étalant jusqu'en 2016 a permis d'avancer vers l'objectif de ratification universelle de toutes les conventions fondamentales⁷⁴⁷. Concernant uniquement le travail des enfants, avec les quatre ratifications de la Convention C182 obtenues en 2019, année du centenaire, l'objectif de ratification universelle a été atteint. Elle devient ainsi la première et seule convention de l'OIT à bénéficier d'un tel engagement. Le suivi à long terme continue de montrer son efficacité s'agissant de la Convention C138. Des progrès sont encore réalisés, avec

⁷⁴³ « (b) chacun des Membres s'engage à soumettre, dans le délai d'un an à partir de la clôture de la session de la Conférence (ou, si par suite de circonstances exceptionnelles, il est impossible de procéder dans un délai d'un an, dès qu'il sera possible, mais jamais plus de dix-huit mois après la clôture de la session de la Conférence), la convention à l'autorité ou aux autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, en vue de la transformer en loi ou de prendre des mesures d'un autre ordre ;
(c) les Membres informeront le Directeur général du Bureau international du Travail des mesures prises, en vertu du présent article, pour soumettre la convention à l'autorité ou aux autorités compétentes, en lui communiquant tous renseignements sur l'autorité ou les autorités considérées comme compétentes et sur les décisions de celles-ci ;
(d) le Membre qui aura obtenu le consentement de l'autorité ou des autorités compétentes communiquera sa ratification formelle de la convention au Directeur général et prendra telles mesures qui seront nécessaires pour rendre effectives les dispositions de ladite convention ;
(e) si une convention n'obtient pas l'assentiment de l'autorité ou des autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, le Membre ne sera soumis à aucune autre obligation, si ce n'est qu'il devra faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de sa législation et sur sa pratique concernant la question qui fait l'objet de la convention, en précisant dans quelle mesure l'on a donné suite ou l'on se propose de donner suite à toute disposition de la convention par voie législative, par voie administrative, par voie de contrats collectifs ou par toute autre voie, et en exposant quelles difficultés empêchent ou retardent la ratification d'une telle convention ».

⁷⁴⁴ Voir par exemple Conseil d'administration de l'OIT, *Examen des rapports annuels en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, 277^{ème} session, Genève, Mars 2000, GB.277/3/1, 28 p.

⁷⁴⁵ LA HOVARY C., « Les droits fondamentaux au travail », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, op. cit., p. 896.

⁷⁴⁶ Conseil d'administration de l'OIT, *Examen des rapports annuels en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, 317^{ème} session, Genève, 6-28 Mars 2013, GB.317/INS/3, p. iii.

⁷⁴⁷ Conseil d'administration de l'OIT, *Ratification et promotion des conventions fondamentales et des conventions relatives à la gouvernance et mise en œuvre du plan d'action pour les conventions relatives à la gouvernance*, 316^{ème} session, Genève, 1-16 novembre 2012, GB.316/LILS/INF/2, p. 1.

par exemple, en 2015, la ratification par le Mexique, suivi en 2016 par le Canada et dernièrement en 2020, par le Myanmar⁷⁴⁸.

Le suivi dédié aux conventions fondamentales, ne permet pas seulement de faire progresser les ratifications, il permet également d'avoir une approche thématique utile à plusieurs égards. Il est désormais principalement stratégique. Ainsi, il se distingue du travail technique de la CEACR⁷⁴⁹. Le rapport annuel « III partie 2 » concerne le suivi des mesures mises en œuvre en vue des ratifications manquantes⁷⁵⁰. Le suivi régulier de l'effet donné aux conventions ratifiées fait l'objet du rapport intitulé « III partie 1A »⁷⁵¹. L'étude d'ensemble fait l'objet de la « partie 1B »⁷⁵². Concrètement, l'ensemble des États membres doit élaborer de manière récurrente un rapport global sur la mise en œuvre d'un des quatre droits fondamentaux. Il sera notamment et également fondé sur les rapports produits en vertu de l'article 22, c'est-à-dire le suivi des mesures de mise en œuvre des conventions ratifiées⁷⁵³. Pour voir l'évolution en matière de travail des enfants, le rapport global mêle donc conventions ratifiées et non ratifiées en ayant pour objectif de faire un état des lieux et établir des plans d'actions. Il peut ainsi servir de base pour évaluer l'assistance technique et déterminer des priorités. Le conseil d'administration peut ensuite procéder par plans d'action en renforçant par exemple la coopération technique⁷⁵⁴. Le rapport se fonde d'ailleurs notamment sur « l'expérience acquise dans le cadre de la coopération technique et d'autres activités pertinentes de l'Organisation », comme le précise l'annexe de la Déclaration au point III B 1. Il s'agit de synthétiser toute l'action visant la promotion des droits fondamentaux afin d'orienter de manière optimale les prochains projets. Le rapport est débattu lors de la Conférence internationale du travail et cela de manière récurrente afin de suivre la réalisation des objectifs précédemment formulés.

⁷⁴⁸ Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > données comparatives sur les ratifications > conventions fondamentales > par pays, page consultée le 5/07/2020.

⁷⁴⁹ Voir *supra* Chapitre 2, p. 93.

⁷⁵⁰ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Document d'informations sur les ratifications et les activités normatives*, CIT, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie 2, Genève, 2015, 317 p.

⁷⁵¹ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie 1A, 649 p.

⁷⁵² Voir par exemple l'étude d'ensemble : Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Promouvoir l'emploi et le travail décent*, CIT, 109^{ème} session, Genève, 2019, rapport III, partie 1B, 415 p.

⁷⁵³ Voir *supra* Chapitre 2, p. 88.

⁷⁵⁴ Conseil d'administration de l'OIT, *Ratification et promotion des conventions fondamentales et des conventions relatives à la gouvernance et mise en œuvre du plan d'action pour les conventions relatives à la gouvernance*, 316^{ème} session, Genève, 1-16 novembre 2012, GB.316/LILS/INF/2, p. 1.

Intégrant dès son adoption cette approche de long terme, la Déclaration de 1998 prévoyait que la procédure de suivi devait évoluer. L'annexe décrivant le suivi de la Déclaration s'achève de la manière suivante :

« [...] la Conférence devra, le moment venu, revoir à la lumière de l'expérience acquise, le fonctionnement de ce suivi afin de vérifier s'il a convenablement rempli l'objectif général [...] »⁷⁵⁵.

Au-delà de l'étape symbolique de la décennie, il convenait de remettre à plat les risques de chevauchement des mécanismes de suivi et réévaluer l'action de l'OIT à l'aune du contexte économique mondial⁷⁵⁶. Cela a conduit à la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, adoptée à l'unanimité par la Conférence internationale du travail à sa quatre-vingt-dix-septième session, à Genève, le 10 juin 2008. Son titre met en exergue ces enjeux déjà anciens mais pas résolus pour autant. La Déclaration de 2008 présente une avancée remarquable à ce titre. Les normes du travail pouvaient être présentées comme des obstacles potentiels et la Déclaration de 1998 précisait que :

« [...] l'avantage comparatif d'un quelconque pays ne pourra, en aucune façon, être mis en cause [...] ».

Forte de l'œuvre de promotion accompli par la Déclaration de 1998, la Déclaration de 2008 change de tonalité et affirme que la violation des principes et droits fondamentaux ne saurait être invoquée en tant qu'avantage comparatif et qu'ainsi aucune violation ne peut être tolérée :

« [...] la violation des principes et droits fondamentaux au travail ne saurait être invoquée ni utilisée en tant qu'avantage comparatif légitime, et que les normes du travail ne sauraient servir à des fins commerciales protectionnistes »⁷⁵⁷.

Cela permet de donner du contenu à l'une des affirmations essentielles de l'OIT selon laquelle « le travail n'est pas une marchandise comme une autre »⁷⁵⁸.

⁷⁵⁵ Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), page consultée le 27/08/2020.

⁷⁵⁶ Conférence internationale du travail, *Examen des modalités de suivi de la Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, Rapport VII, 99^{ème} session, BIT, Genève, 2010, 21 p.

⁷⁵⁷ Paragraphe I, a), iv, alinéa 2 de la Déclaration de l'OIT pour la justice sociale et une mondialisation équitable.

⁷⁵⁸ Paragraphe I, a) de la Déclaration de Philadelphie adoptée par la Conférence internationale du travail lors de sa 26^{ème} session, à Philadelphie, le 10 mai 1944.

Par ailleurs, ce nouveau texte présente également d'autres évolutions plus pratiques. Il affiche une cohérence avec ce qui avait été débuté en 1998, à savoir se focaliser sur les droits et principes fondamentaux et intègre ce point à quatre objectifs stratégiques au point I A i) :

- la promotion de l'emploi comme condition nécessaire et point de départ de toute action,
- le développement de la protection sociale,
- la promotion du dialogue social et du tripartisme,
- et le respect et la promotion des droits et principes fondamentaux.

Cette dernière disposition vise les quatre principes fondamentaux de la Déclaration de 1998.

La Déclaration de 2008 comprend également une annexe relative au suivi. Elle exprime notamment le souci de ne pas faire double emploi avec les mécanismes existants et par conséquent de réaménager la demande de rapports prévue à l'article 19 paragraphe 5 de la Constitution, s'agissant des mesures mises en œuvre avant la ratification (point II B de l'annexe). Le dispositif relatif aux discussions récurrentes de la Conférence internationale du travail évolue. Auparavant, en vertu de la Déclaration de 1998, un rapport global sur un des quatre principes fondamentaux était publié chaque année. Ainsi chaque principe faisait l'objet d'un rapport tous les quatre ans. Le travail des enfants a fait l'objet de rapports en 2002⁷⁵⁹, 2006⁷⁶⁰ et 2010⁷⁶¹. Désormais, la discussion annuelle porte sur un des objectifs stratégiques précités. Tous les quatre ans, l'étude se focalise sur les conventions fondamentales dans leur ensemble et donc en partie sur le travail des enfants à travers les conventions C138 et C182. Le rapport du BIT est ensuite étudié par une commission *ad hoc* créée par la Conférence. Par exemple, en 2011, une Commission pour la discussion récurrente sur la protection sociale a fourni des observations, conclusions et recommandations à l'attention des mandants comme des organes de l'OIT⁷⁶². En 2012, une Commission *ad hoc* dédiée à la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail a été créée et a effectué des recommandations

⁷⁵⁹ Bureau international du travail, *Un avenir sans travail des enfants*, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration, Genève, 2002, 167 p.

⁷⁶⁰ Bureau international du travail, *La fin du travail des enfants, un objectif à notre portée*, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Genève, 2006, 104 p.

⁷⁶¹ Bureau international du travail, *Intensifier la lutte contre le travail des enfants*, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration, Genève, 2010, 112 p.

⁷⁶² Conférence internationale du travail, *Discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale et la mondialisation*, 100^{ème} session, Genève, juin 2011, p. 92.

relatives notamment au travail des enfants⁷⁶³. En 2013, la discussion récurrente a porté sur le dialogue social⁷⁶⁴ et en 2014 sur l'emploi⁷⁶⁵. En 2015, elle portait logiquement à nouveau sur la protection sociale⁷⁶⁶.

Ce qui ressort de ce suivi par discussion récurrente à l'égard du travail des enfants peut être synthétisé en quelques points. Tout d'abord, l'action normative quant à son aspect relatif à la production de normes est arrivée à maturité ; l'objectif consiste désormais à obtenir les ratifications manquantes⁷⁶⁷. De nouvelles normes ne sont pas envisagées. Il est également relevé que les ressources budgétaires consacrées au travail des enfants ont été plus élevées par le passé⁷⁶⁸. Cela aurait pu augurer d'une diminution des ressources dédiées. Or, dans la mesure où il est question du problème posé par le secteur informel quant à la réalisation des principes et droits fondamentaux, les ressources devraient être réorientées⁷⁶⁹. La coordination avec l'assistance technique dédié, le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), pour mener les campagnes de sensibilisation et les projets de réinsertion des enfants soustraits au travail est un axe important⁷⁷⁰. De même, le renforcement de la protection sociale⁷⁷¹ et de l'inspection du travail⁷⁷² est mis en exergue. L'instauration et le renforcement de la protection sociale peuvent effectivement constituer des moyens efficaces de faire reculer le travail des enfants dans le secteur informel. Il en est de même quant à l'inspection du travail qui doit être renforcée en lien avec le système judiciaire pour contraindre les employeurs⁷⁷³. Il s'agit des étapes suivant logiquement la ratification et l'adoption de normes internes conformes.

⁷⁶³ Conférence internationale du travail, *Discussion récurrente sur l'objectif stratégique des principes et droits fondamentaux au travail en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale et la mondialisation*, 101^{ème} session, Genève, juin 2012, p. 110.

⁷⁶⁴ Conférence internationale du travail, *Discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale et la mondialisation*, 102^{ème} session, Genève, juin 2013, p. 1.

⁷⁶⁵ Conférence internationale du travail CIT, *Discussion récurrente sur l'objectif stratégique de l'emploi en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale et la mondialisation*, 103^{ème} session, Genève, juin 2014, p. 1.

⁷⁶⁶ Conférence internationale du travail, *Discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale et la mondialisation*, 104^{ème} session, Genève, juin 2015, p. 1.

⁷⁶⁷ Conférence internationale du travail, *Discussion récurrente sur l'objectif stratégique des principes et droits fondamentaux au travail en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale et la mondialisation*, 101^{ème} session, Genève, juin 2012, p. 15/30.

⁷⁶⁸ *Ibid*, p. 15/40.

⁷⁶⁹ *Ibid*, p. 15/41.

⁷⁷⁰ *Ibid*, p. 15/46.

⁷⁷¹ *Ibid*, p. 15/48

⁷⁷² *Ibid*, p. 15/49

⁷⁷³ Voir *infra* Chapitre 6, p. 275.

Enfin, la Commission *ad hoc* de 2012 préconisait également le renforcement des capacités de recherche de l'OIT en vue de mener des actions constamment plus efficaces⁷⁷⁴. Ces axes sont largement confirmés par la Déclaration du Centenaire adoptée lors de la Conférence internationale du travail de 2019⁷⁷⁵. La Déclaration du Centenaire recherche « une adaptation aux besoins du XXIème siècle », « une consolidation de la place occupée par l'institution sur le plan normatif et institutionnel » et « une contribution active des États membres »⁷⁷⁶. Les deux textes présentent une continuité stratégique⁷⁷⁷.

⁷⁷⁴ Conférence internationale du travail, *Discussion récurrente sur l'objectif stratégique des principes et droits fondamentaux au travail en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale et la mondialisation*, 101^{ème} session, Genève, juin 2012, p. 15/107.

⁷⁷⁵ La Déclaration du Centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail a été adoptée le 21 juin 2019 par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail lors de sa cent-huitième session qui s'est tenue à Genève. Voir sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > événements et réunions > conférence internationale du travail > 108ème session, 2019 > textes adoptés > Déclaration du Centenaire, page consultée le 5/07/2020.

⁷⁷⁶ DAUGAREILH I., « La Déclaration du centenaire de l'OIT : tout un programme ! », *Droit social*, 2020, p. 5.

⁷⁷⁷ DAUGAREILH I., « La Déclaration du centenaire de l'OIT : tout un programme ! », *Droit social*, 2020, p. 9.

Conclusion du Chapitre :

Considérant le cas de l'Inde par exemple, il est possible s'interroger sur la légitimité ou l'utilité même de normes internationales conventionnelles pour lutter contre le travail des enfants. Il est en effet tout à fait légitime de penser que les États peuvent adopter des législations luttant contre le travail des enfants de leur propre initiative, en dehors de toute intervention de l'OIT. Une simple action de promotion semble alors plus appropriée. Par ailleurs, les États peuvent avoir besoin d'être accompagnés dans l'adoption de mesures internes en droit international du travail. C'est précisément le rôle que peut avoir la *soft law*. Dans ce contexte, les normes peuvent simplement inciter les États à avancer sur un sujet, contribuer à délégitimer les actions contraires et favoriser une prise de conscience⁷⁷⁸.

L'apport de la Déclaration de 1998 à la lutte contre le travail des enfants consiste en cette œuvre de promotion réalisée et toujours en cours. Cet aspect de l'action normative de l'OIT a eu pour effet de placer les conventions relatives au travail des enfants en tête des ratifications. La méthode semble adaptée mais aussi plus effective que le droit international général qui se heurte aux limites de l'universalité sur ce sujet. Cet obstacle semble par ailleurs être rencontré par les normes internationales du travail en général pour atteindre une meilleure efficacité⁷⁷⁹. Dans ce contexte, une action normative passant par la promotion constitue un moyen pertinent de consolider les dispositions conventionnelles d'une part mais aussi de poursuivre davantage d'efficacité d'autre part. La Déclaration de 1998 a sans aucun doute eu des effets sur le droit international du travail en dehors des normes produites par l'OIT⁷⁸⁰. Elle a très largement contribué à diffuser les droits fondamentaux au travail, dans ce format plus synthétique. Également, en tant que déclaration et non convention, elle n'est pas uniquement destinée aux États et se prête particulièrement à l'usage par d'autres acteurs⁷⁸¹. Elle a promu ces droits et principes là où il était peut-être prématuré de tenter d'en imposer le respect.

Ce même phénomène de diffusion se produit sur les normes de responsabilité sociale des entreprises, dont notamment les accords-cadres internationaux peuvent constituer d'importants supports pour la lutte contre le travail des enfants.

⁷⁷⁸ ABI-SAAB G, « Cours général de droit international public », *RCADI*, 1987, vol. 207, p. 210.

⁷⁷⁹ MAGGI-GERMAIN N., « Le futur de l'OIT », in MAGGI-GERMAIN N. (dir.), *L'impact des normes de l'OIT sur la scène internationale*, Mare & Martin, 2021, p. 33.

⁷⁸⁰ LA HOVARY C., « Les droits fondamentaux au travail », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social, op. cit.*, p. 899.

⁷⁸¹ SERVAIS J.-M., *Normes internationales du travail*, LGDJ, 2004, p. 69.

Chapitre 4 - L'abolition du travail des enfants et les entreprises multinationales

Dans le cadre de la consolidation normative de la lutte contre le travail des enfants, les entreprises multinationales semblent constituer un partenaire incontournable de l'OIT. Une entreprise multinationale se définit comme un :

« [...] groupe de sociétés privées constitué par une société mère et des filiales et sociétés apparentées réparties dans un très grand nombre d'États, caractérisé par une unité de direction et une stratégie mondiale. L'entreprise multinationale se distingue de la société à activité internationale essentiellement par sa taille beaucoup plus importante et son ambition mondiale. Les entreprises multinationales réalisent une part dominante du commerce international et des investissements internationaux »⁷⁸².

Plusieurs raisons expliquent l'incapacité des États à poser un cadre juridique dans lequel s'exercent les activités économiques, notamment en matière de lutte contre le travail des enfants. Les États d'accueil peuvent être peu enclins à rechercher la responsabilité des agents économiques violant les droits sociaux. Et pour cause, ce paramètre peut faire partie des raisons de l'installation de la société⁷⁸³. Par ailleurs, la société mère établissant une filiale à l'étranger peut se réfugier derrière la personnalité juridique propre de cette dernière. Enfin, le fait que les entreprises multinationales ne sont pas des sujets du droit international est un débat déjà ancien mais toujours sans solution claire quant à la responsabilité de ces acteurs⁷⁸⁴. Il ne sera pas question de refaire ou poursuivre ces débats ici mais plutôt de s'intéresser aux solutions pour que les normes de l'OIT relatives à l'abolition du travail des enfants atteignent l'extrémité des chaînes de production des entreprises multinationales.

Dans la stratégie de l'OIT, les entreprises multinationales sont sollicitées pour créer de l'emploi puisqu'elles concentrent la plus grande part des échanges commerciaux mondiaux

⁷⁸² SALMON J. *Dictionnaire de droit international public*, Bruxelles, Bruylant-AUF, 2001, p. 1038.

⁷⁸³ BENJAMIN P., BHORAT H., CHEADLE H., « Coût de la réglementation du travail et lacunes de l'indicateur *Doing Business* : l'exemple de l'Afrique du Sud », *Revue internationale du travail*, Genève, 2010, vol. 159, n°1, p. 81.

⁷⁸⁴ Voir notamment <https://www.sfdi.org> > colloques annuels > 2016 – L'entreprise multinationale et le droit international, page consultée le 5/09/2020 et LEBEN Ch., « Quelques réflexions théoriques à propos des contrats d'États », in *Mélanges en l'honneur de Philippe KAHN*, Dijon, CREDIMI, Litec, 2000, p. 120. Charles Leben considère que ces acteurs ont une personnalité juridique « limitée mais réelle » dans la mesure où elles peuvent se prévaloir de droits et attirer les États devant un tribunal international.

dans leurs chaînes de valeur⁷⁸⁵. Intégrer les normes sociales directement auprès de ces entreprises afin qu'elles puissent redescendre le long de la chaîne d'approvisionnement s'avère par conséquent utile à l'effectivité des normes de l'OIT. En effet, les États peuvent être conscients de cette difficulté mais impuissants à agir sur lesdites chaînes de valeur. Voici un extrait du raisonnement mis en œuvre par l'OIT :

« Sachant que les PME représentent entre 80 à 90 pour cent de l'emploi total dans le monde en développement, on peut vraisemblablement supposer que l'emploi créé dans les maillons inférieurs des chaînes d'approvisionnement mondiales l'est en grande partie dans des microentreprises et des PME. Si cela constitue une précieuse source de revenus pour les travailleurs, il reste que c'est souvent dans ces entreprises qu'existent les déficits de travail décent les plus patents. Sur les 420 à 510 millions de PME (microentreprises non incluses) estimées dans le monde, seuls 9 pour cent opèrent dans l'économie formelle »⁷⁸⁶.

Plus particulièrement, s'agissant du travail des enfants :

« Des cas d'enfants astreints au travail ont été constatés dans tous les maillons des chaînes d'approvisionnement mondiales et dans un grand nombre de secteurs, y compris l'agriculture, l'industrie manufacturière et le commerce de détail »⁷⁸⁷.

Par ailleurs, le degré de conformité avec la réglementation du travail tendrait à augmenter avec la taille de l'entreprise⁷⁸⁸.

⁷⁸⁵ Organisation internationale du travail, *Fiche d'information Engager les entreprises multinationales en faveur d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité*, Genève, novembre 2014, p. 1.

⁷⁸⁶ Bureau international du travail, *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, Genève, 2016, p. 8. Ce rapport n'a pas uniquement été réalisé avec des statistiques internes mais s'appuie sur des données de la Banque Mondiale et de la CNUCED notamment. Il a été soumis à la Sous-commission du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales lors de la 105^{ème} session de la CIT, en juin 2016. C'est sur la base de ce travail, que la résolution sur ce sujet a été adoptée lors de cette même session.

⁷⁸⁷ Bureau international du travail, *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, Genève, 2016, p. 36.

⁷⁸⁸ VIOLLAZ M., « L'inspection du travail, un outil efficace quand les règles et sanctions varient selon les effectifs de l'entreprise ? Analyse à partir du cas péruvien », *Revue internationale du travail*, Genève, 2018, vol. 157, n°2, p. 246.

Avant d'aller plus en profondeur dans les développements de ce chapitre, une précision d'ordre terminologique s'impose. Pour la clarté du propos, le choix a été fait d'employer « entreprises multinationales », à l'instar de l'OIT⁷⁸⁹. En effet, société préjugerait d'une qualification juridique dans un droit interne⁷⁹⁰. Quant à l'adjectif transnational, il ne rendrait pas suffisamment compte de l'évolution entraînée par la globalisation⁷⁹¹. La terminologie société transnationale est préférée par les Nations Unies à celles de firmes, entreprises ou sociétés multinationales, qui restent cependant indifféremment utilisées dans la pratique⁷⁹². Ces choix terminologiques laissent entrevoir les défis posés par ces entités au droit international public comme privé⁷⁹³. La responsabilité des entreprises multinationales est tout simplement « très mal appréhendée par le droit international interétatique »⁷⁹⁴.

En conclusion d'une conférence tenue à Paris en novembre 2015, le directeur de la recherche de l'OIT, Raymond Torres, résumait les solutions pour imposer le travail décent dans les chaînes de production mondiales⁷⁹⁵. En tête, figurait alors la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et les accords-cadres internationaux (ACI). L'idée n'est pas nouvelle, l'OIT

⁷⁸⁹ C'est la terminologie employée notamment par la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, adoptée par le Conseil d'administration lors de sa 204^{ème} session, à Genève, en novembre 1977 et modifiée pour la dernière fois lors de sa 329^{ème} session, à Genève, en mars 2017.

⁷⁹⁰ PELLET A., « Préface », in Société française de droit international, *L'entreprise multinationale et le droit international*, Colloque de Paris 8 Vincennes-Saint Denis, Pedone, 2016, p. 4.

⁷⁹¹ DUBIN L., « Avant-propos », in Société française de droit international, *L'entreprise multinationale et le droit international*, *op. cit.*, p. 7.

⁷⁹² SALMON J., *Dictionnaire de droit international public*, *op. cit.*, p. 1038.

⁷⁹³ PATAUT E., « Les rattachements de l'entreprise multinationale : le point de vue du droit international privé », in Société française de droit international, *L'entreprise multinationale et le droit international*, *op. cit.*, p. 97.

⁷⁹⁴ MARRELLA F., « Protection internationale des droits de l'homme et activités des sociétés transnationales », *RCADI*, 2017, vol. 385, p. 190.

⁷⁹⁵ La conférence s'intitulait « Chaînes d'approvisionnement mondiales et travail décent : Quels outils pour évaluer les conditions de travail ? » et a eu lieu le 19 novembre 2015 à l'Université Paris-Dauphine. Il est possible de retrouver ces éléments dans un document de travail intitulé « Changing production patterns and jobs » sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > événements et réunions > événements > page 4 > Chaînes d'approvisionnement mondiales et travail décent : Quels outils pour évaluer les conditions de travail ?, page consultée le 17/08/2020.

L'OIT définit le travail décent de la manière suivante : « Le travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes ». Voir sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > thèmes > travail décent, page consultée le 17/08/2020.

doit et peut renouveler son action normative en ce sens⁷⁹⁶. Dans cette perspective et en vue d'une abolition du travail des enfants, les entreprises multinationales sont pour l'instant engagées dans une simple œuvre de promotion (Section 1) qui pourrait mener à un engagement de leur responsabilité (Section 2).

Section 1 - D'une œuvre de promotion ...

En matière de lutte contre le travail des enfants, la responsabilité sociale des entreprises est au cœur du cadre actuel de l'activité des entreprises multinationale. Le terme « sociétale » aurait également pu être employé. Il peut être considéré comme plus large que l'adjectif « sociale » lorsqu'il s'agit de qualifier la responsabilité des entreprises. En effet, il comprendrait « la totalité du tissu constitutif de la société en tant que milieu de vie organisationnel et les enjeux de protection des droits de l'homme en général »⁷⁹⁷. Dans le cadre de cette thèse, le terme « sociale » est choisi, notamment à des fins de cohérence avec la terminologie employée par les juristes, et plus particulièrement ceux des organisations internationales, et notamment de l'OIT⁷⁹⁸. Au sens de cette dernière, « la Responsabilité sociale des entreprises (RSE) traduit la façon dont les entreprises prennent en considération les effets de leurs activités sur la société et affirment leurs principes et leurs valeurs tant dans l'application de leurs méthodes et procédés internes que dans leurs relations avec d'autres acteurs ». Plus spécifiquement, l'organisation ajoute que : « La RSE est une initiative volontaire dont l'entreprise est le moteur et se rapporte à des activités dont on considère qu'elles vont plus loin que le simple respect de la loi »⁷⁹⁹. La Sous-commission sur les entreprises multinationales est à l'origine de cette définition⁸⁰⁰.

Ainsi, la RSE désigne en premier lieu les initiatives volontaires des entreprises mais ses contours se précisent avec les normes établies par les organisations internationales. Il est

⁷⁹⁶ JAVILLIER J.-C. (dir.), *Gouvernance, droit international et responsabilité sociale des entreprises*, Institut internationales d'études sociales, Genève, 2007, p. 70.

⁷⁹⁷ MARTIN-CHENUT K., DE QUENAUDON R. (dir.), *La RSE saisie par le droit*, Pedone, 2016, p. 1.

⁷⁹⁸ Voir ci-dessous les développements relatifs à l'ONU, l'OCDE et l'OIT.

⁷⁹⁹ Conférence internationale du Travail, *La promotion d'entreprises durables, Rapport VI*, 96ème session, Genève, 2007, p. 134.

⁸⁰⁰ Conseil d'administration de l'OIT, Sous-commission sur les entreprises multinationales, *Pour discussion et orientation, Initiative focale sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE)*, Genève, mars 2006, GB.295/MNE/2/1, par. 1.

possible de qualifier cela de « noyau dur »⁸⁰¹ de la RSE. La définition demeure toutefois empirique et sujette à débats. La responsabilité sociale des entreprises est portée par des normes à la fois publiques et privées, formant ainsi un régime hybride. Il existe d'ailleurs une certaine confusion et profusion des normes en matière de responsabilité sociale des entreprises⁸⁰². Les arguments pour et contre la RSE sont nombreux et proviennent d'acteurs différents. Pour synthétiser, il est possible de dire que les gouvernements et les sociétés y sont globalement favorables⁸⁰³. Alors que les acteurs de la société civile engagés dans le respect des droits humains sont plutôt opposés à ces politiques et encouragent l'adoption de textes contraignants⁸⁰⁴. En ce sens, le *zero draft* du projet d'instrument juridiquement contraignant pour les sociétés multinationales constitue un compromis entre les démarches *soft* et *hard* d'encadrement. Après avoir fait l'objet d'une deuxième session du groupe de travail dédié en octobre 2018⁸⁰⁵, les négociations se poursuivent en 2021 sur la base d'un projet révisé⁸⁰⁶.

Le parti pris ici est le suivant : la RSE est un complément utile aux normes de l'OIT relatives au travail des enfants, elle n'en est pas un substitut. Avant d'analyser de nouvelles pistes en ce sens, il convient de comprendre les forces et faiblesses des instruments de RSE existants en vue de l'abolition effective du travail des enfants. Ceux élaborés par les organisations internationales mettent les entreprises à contribution en les engageant à lutter contre le travail des enfants (§1) ; tandis que les instruments d'autorégulation des entreprises présentent une certaine ambivalence quant à la valeur des normes relatives à cet objectif (§2).

⁸⁰¹ MARTIN-CHENUT K., DE QUENAUDON R. (dir.), *La RSE saisie par le droit, op. cit.*, p. 4.

⁸⁰² DECAUX E., « La responsabilité des sociétés transnationales en matière de droits de l'homme », in *Les figures de l'internationalisation pénale en droit des affaires, Revue de Science Criminelle*, 2005, n°4, p. 790.

⁸⁰³ Voir par exemple sur le site internet du Mouvement des entreprises de France : <https://www.medef.com> > thématiques > développement durable, page consultée le 6/05/2020 et sur le site du ministère français de l'économie : <https://www.economie.gouv.fr> > entreprises > qu'est-ce que la responsabilité sociétale des entreprises ?, page consultée le 6/05/2020.

⁸⁰⁴ WALLACE D., *Human Rights and Business, A Policy-Oriented Perspective*, Brill Nijhoff and Hotei Publishing, 2014, p. 132.

⁸⁰⁵ Résolution A/HRC/RES/26/9 du Conseil des Droits de l'Homme, 29 septembre 2017.

⁸⁰⁶ Voir sur le site du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies : <https://www.ohchr.org> > organes du CDH > groupe de travail sur les sociétés transnationales, page consultée le 30/03/2021.

§1 – La mise à contribution des entreprises multinationales par les organisations internationales

Les organisations internationales ont effectué plusieurs tentatives de régulation de la responsabilité sociale des entreprises englobant la lutte contre le travail des enfants. Il est possible de parler de « glissement de l’auto-régulation des firmes dans les codes éthiques vers un caractère multilatéral » de l’encadrement juridique⁸⁰⁷. Plus ou moins en concertation avec l’OIT, l’Organisation des Nations Unies (ONU) et l’Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ont le mérite d’avoir mis en lumière la problématique de la RSE (A). Par ailleurs, une autre organisation, non intergouvernementale, l’ISO (pour *International Organization for Standardization*) a développé une norme s’adressant directement aux entreprises mais n’ayant pas donné les résultats escomptés (B).

A- La RSE et les organisations intergouvernementales

Les démarches des Nations Unies et de l’OCDE ont, de façon complémentaire, permis d’attirer l’attention de la communauté internationale sur la RSE vis-à-vis du travail des enfants. Ainsi alors que l’ONU a réussi une très large promotion (1), l’OCDE a le mérite d’avoir développé une approche plus en phase avec les entreprises (2).

1) *Une large promotion de la responsabilité sociale des entreprises par l’ONU*

Avec l’objectif de relier les sociétés transnationales⁸⁰⁸ et les objectifs de développement, le Conseil économique et social des Nations Unies a tenté de contribuer à la régulation de la responsabilité sociale des entreprises. Il a créé dès 1974 une Commission des sociétés transnationales⁸⁰⁹. Les Nations Unies ont ensuite effectué plusieurs tentatives dont l’élaboration d’un code international de conduite pour les sociétés transnationales qui n’a jamais pu être

⁸⁰⁷ COLARD-FABREGOULE C., « Principes directeurs de l’OCDE et gouvernance environnementale », *RGDIP*, 2016, n°3, p. 589.

⁸⁰⁸ L’expression de « société transnationale » est utilisée indifféremment avec celle de « société multinationale » par les Nations Unies.

⁸⁰⁹ DAILLER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public*, Paris, LGDJ-Lextenso, 8^{ème} édition, 2009, p. 1164.

adopté faute d'accord⁸¹⁰. Il a simplement été publié en 1990⁸¹¹. C'est finalement le Pacte mondial initié en 1999 sous les auspices de Kofi Annan qui constitue l'instrument le plus achevé et devenu pionnier⁸¹². Il a été lancé le 26 juillet 2000 au siège des Nations Unies et a depuis gagné une ampleur considérable en ayant remporté l'adhésion volontaire de plus de treize mille participants⁸¹³. La marge de progression demeure toutefois importante puisque seuls 40% des cinq-cents plus grandes entreprises et à peine 10% des multinationales en étaient membres en 2015⁸¹⁴. Par ailleurs, durant les dix premières années du Pacte, seuls 11,5% des instruments mis en ligne faisaient mention de la question du travail des enfants⁸¹⁵. L'apport du Pacte aux normes fondamentales du travail demeure précieux dans la mesure où les entreprises préfèrent « la notoriété onusienne » aux instruments de l'OIT⁸¹⁶. Il est rapidement devenu l'instrument international rassemblant le plus grand nombre d'adhérents⁸¹⁷.

Au-delà du Pacte mondial, les principes directeurs relatifs aux droits de l'homme et aux entreprises de l'expert indépendant John Ruggie sont une part importante du processus⁸¹⁸. La Sous-commission de promotion et protection des droits de l'homme s'était penchée sur la question de 1998 à 2003⁸¹⁹. L'OIT n'avait alors pas été associée à ce projet⁸²⁰. Ce dernier a finalement été écarté par la Commission des droits de l'homme en 2004⁸²¹. En 2005, John Ruggie a été désigné pour « inventorier et préciser les normes relatives à la responsabilité et à

⁸¹⁰ WALLACE D., *Human Rights and Business, A Policy-Oriented Perspective*, op. cit., p. 233.

⁸¹¹ United Nations Draft International Code of Conduct on Transnational Corporations: Development and International Economic Cooperation: Transnational Corporations, UN DOC. E/1990/94, 12 juin 1990.

⁸¹² BOISSON DE CHAZOURNES L., MAZUYER E., *Le Pacte mondial des Nations Unies dix ans après*, Bruylant, 2011, p. 5.

⁸¹³ Voir sur le site du Pacte mondial : <http://www.unglobalcompact.org>, page consultée le 15/07/2021.

⁸¹⁴ CONFINO J., « Cleaning up the Global Compact: dealing with corporate free riders », in *The Guardian*, 26 mars 2012. Référence donnée par le BIT dans Bureau international du travail, *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, Genève, 2016, p. 76.

⁸¹⁵ MAZUYER E., « La mise en œuvre du Pacte quelques leçons d'une étude relative aux principes du travail », in BOISSON DE CHAZOURNES L., MAZUYER E., *Le Pacte mondial des Nations Unies dix ans après*, op. cit., p. 93.

⁸¹⁶ *Ibid.*, p. 89.

⁸¹⁷ ASCENSIO H., « Le Pacte mondial et l'apparition d'une responsabilité internationale des entreprises » in BOISSON DE CHAZOURNES L., MAZUYER E., *Le Pacte mondial des Nations Unies dix ans après*, op. cit., p. 173.

⁸¹⁸ Comité des droits de l'homme, Résolution A/HRC/RES/17/4, 16 juin 2011.

⁸¹⁹ Sous-commission de promotion et protection des droits de l'homme, Résolution 2003/16, UN DOC. E/CN.4/Sub.2/2003/L.11, 13 août 2003.

⁸²⁰ DECAUX E., « Le projet de l'ONU sur la responsabilité des entreprises transnationales », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruylant, 2010, p. 462.

⁸²¹ Commission des droits de l'homme, Résolution 2004/116, 22 avril 2004.

la transparence [...] en matière de droits de l'homme pour les sociétés transnationales et autres entreprises »⁸²². En 2008, le Conseil des droits de l'homme a adopté le cadre de référence de ce travail souvent intitulé « protéger, respecter et réparer »⁸²³. Ce cadre, comme avant lui le Pacte mondial⁸²⁴, inclut l'abolition effective du travail des enfants ainsi que les trois autres normes fondamentales de l'OIT⁸²⁵. L'idée est d'associer ces acteurs privés et internationaux à la mise en œuvre de ces principes. Ils s'engagent à intégrer cette dimension à leur stratégie globale. En considérant les difficultés juridiques existantes à atteindre ces acteurs, une telle implication constitue une initiative positive même si le risque d'affichage, sans intention réelle de mettre en œuvre les principes, existe bien entendu. Il est ainsi souhaitable que de telles démarches de la part des sociétés multinationales s'accompagnent de procédures de publicité et de transparence. C'est le sens de la procédure de communication des progrès qui contribue à limiter ce type d'abus⁸²⁶. Ainsi, en 2012, plusieurs centaines d'entreprises ne s'étant pas acquittées de l'obligation minimale de présenter des rapports ont été radiées de la liste des participantes⁸²⁷. La valeur ajoutée du Pacte mondial réside également dans l'encouragement et l'implication directe des entreprises à la plus grande échelle possible. À cet égard, Kathia Martin-Chenut évoque « une irradiation du texte onusien au sein de divers espaces normatifs »⁸²⁸. Elle envisage alors notamment l'intégration de ces principes à l'instrument de responsabilité sociale développé par l'OCDE.

⁸²² Commission des droits de l'homme, Résolution 2005/69, 20 avril 2005.

⁸²³ Conseil des droits de l'homme, Résolution 8/7, 18 juin 2008.

⁸²⁴ Les principes n°3 à 6 du Pacte mondial reprennent les normes fondamentales de l'OIT, dont l'abolition effective du travail des enfants (n°5). Voir sur le site du Pacte mondial <https://www.unglobalcompact.org> > who we are > quicklinks > ten principles, page consultée le 21/12/2020.

⁸²⁵ Voir *supra* Chapitre 3, p. 151. il s'agit de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire et de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

⁸²⁶ Voir sur le site du Pacte mondial : <http://www.unglobalcompact.org> > participation > sustainability reporting has gone mainstream, page consultée le 15/07/2020.

⁸²⁷ Bureau international du travail, *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, Genève, 2016, p. 76.

⁸²⁸ MARTIN-CHENUT K., DE QUENAUDON R. (dir.), *La RSE saisie par le droit*, op. cit., p. 37.

2) Une promotion de la RSE plus proche des entreprises par l'OCDE

Les principes directeurs de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales ont été adoptés en 1976 et mis à jour pour la dernière fois en 2011⁸²⁹. Il s'agit de recommandations que les gouvernements adressent aux entreprises multinationales afin de favoriser une conduite raisonnable notamment dans les domaines des relations professionnelles et des droits de l'homme, incluant la lutte contre le travail des enfants. Ils ne sont toutefois pas cantonnés à ces problématiques et concernent également l'environnement, la fiscalité, la publication d'informations, la lutte contre la corruption, les intérêts des consommateurs, la science, la technologie et la concurrence⁸³⁰.

Les principes directeurs ont une valeur ajoutée pour cette étude dans la mesure où ils émanent d'une organisation dont l'objectif est le développement économique et dont les membres sont principalement des États abritant les sièges sociaux et sociétés-mères. Il est possible de penser que les acteurs visés par ces principes sont plus enclins à coopérer avec une telle organisation, plus proche de leurs préoccupations⁸³¹. Plus globalement, « la production normative en réseau devient un outil stratégique d'efficacité et de légitimité »⁸³². Les principes directeurs sont ainsi susceptibles de toucher 90% des investissements directs à l'étranger⁸³³. Il faut aussi noter que les obstacles rencontrés dans le cadre de la négociation de ce type de recommandations sont moindres puisque des États au niveau de développement comparable sont plus susceptibles de mener des politiques homogènes⁸³⁴. En effet, « la validation des prescriptions par une pluralité de *fora* internationaux permet d'engendrer des normes communes, qui se diffusent mondialement en tant que modèles de comportement ou – selon les caractères de la prescription – en tant qu'étalons de mesure »⁸³⁵. En ce sens, les principes

⁸²⁹ Voir sur le site de l'OCDE : <http://www.oecd.org/fr> > thèmes > gouvernement d'entreprise > principes directeurs pour les entreprises multinationales, page consultée le 15/07/2020.

⁸³⁰ OCDE, *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, Éditions OCDE, 2011, 101 p.

⁸³¹ WALLACE D., *Human Rights and Business, A Policy-Oriented Perspective*, *op. cit.*, p. 279.

⁸³² COLARD-FABREGOULE C., « Principes directeurs de l'OCDE et gouvernance environnementale », *RGDIP*, 2016, n°3, p. 590.

⁸³³ QUEINNEC Y., CAILLET M.-C., « Quels outils juridiques pour une régulation efficace des activités des sociétés transnationales ? », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, *op. cit.*, p. 669.

⁸³⁴ DAILLER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public*, *op. cit.*, 2009, p. 1165.

⁸³⁵ ASCENSIO H., « Les normes produites à l'OCDE et les formes de normativité », in *Le pouvoir normatif de l'OCDE – journée d'étude de Paris*, Pedone, 2014, p. 21.

directeurs ont été adoptés par les trente-sept membres⁸³⁶, mais aussi d'autres États non-membres comme l'Argentine, le Brésil, le Costa Rica, l'Égypte, le Pérou, la Roumanie⁸³⁷.

Les principes de l'OCDE ont de plus une approche globale de l'entreprise qui paraît particulièrement adaptée aux sociétés transnationales. Un ajout déterminant quant à la lutte contre le travail des enfants a été fait lors de la révision de 2000. Les entreprises doivent insister auprès des intermédiaires, sous-traitants et partenaires, sur leur bonne application⁸³⁸. Pour être entendue, elle peut faire valoir des moyens contractuels et son poids économique. Pour reprendre la terminologie privilégiée par l'OIT, les principes doivent s'appliquer dans toute la « chaîne de valeur de l'entreprise »⁸³⁹. Il s'agit là précisément du rôle que peuvent jouer les entreprises multinationales afin de diffuser l'objectif d'abolition effective du travail des enfants. La révision de 2011, qui a été précédée d'un travail avec John Ruggie, met l'accent sur le respect des droits de l'homme et une nouvelle fois sur les chaînes de valeur de l'entreprise⁸⁴⁰. En outre, le chapitre concernant l'emploi et les relations professionnelles a été aligné davantage sur la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT⁸⁴¹. Plus globalement, les principes directeurs sont adossés à la notion de *responsible business* qui met l'accent sur la contribution positive du développement durable au commerce⁸⁴².

L'autre atout de cet instrument réside dans les procédés de suivi développés⁸⁴³. Il est question plus particulièrement des points de contact nationaux (PCN). En presque vingt ans d'existence, ils ont fait la lumière sur plus de quatre-cent-vingt-cinq cas de violation ou

⁸³⁶ Il s'agit des pays les plus avancés économiquement mais aussi de pays émergents. Voir sur le site de l'OCDE : <http://www.oecd.org/fr> > à propos, notre rayonnement mondial, page consultée le 15/07/2020.

⁸³⁷ Voir le site dédié aux principes directeurs : <http://mneguidelines.oecd.org> > what's the issue ? read more > the national contact points for RBC, page consultée le 2/08/2020.

⁸³⁸ GEIGER R., « Instruments internationaux de responsabilité de l'entreprise : le rôle de l'OCDE », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie, op. cit.*, p. 422.

⁸³⁹ Voir sur le site de l'OIT : <http://www.ilo.org> > thèmes > entreprises multinationales, page consultée le 2/08/2020.

⁸⁴⁰ OCDE, *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, 2011, Éditions OCDE, p. 5.

⁸⁴¹ Voir *infra* p. 203 et Bureau international du travail, *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, Genève, 2016, p. 66.

⁸⁴² ILO, OECD, EU, *Responsible business – Key messages from international instruments*, 7 p.

⁸⁴³ GEIGER R., « Instruments internationaux de responsabilité de l'entreprise : le rôle de l'OCDE », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie, op. cit.*, p. 424.

d'application problématique dans plus de cent pays⁸⁴⁴. L'entreprise multinationale Devcot avait par exemple été condamnée pour faire commerce des biens produits par le travail des enfants en Ouzbékistan⁸⁴⁵. Les gouvernements ont l'obligation de les mettre en place et ces derniers doivent faire un rapport annuel au Comité de l'investissement de l'OCDE⁸⁴⁶. Au-delà de cet aspect, ils interviennent également dans le cadre de médiation et de conciliation à la suite de contestations⁸⁴⁷. Enfin, par la procédure des « circonstances spécifiques », il est possible de saisir le PCN à propos du comportement d'une entreprise. Dans la pratique, les syndicats et des ONG sont principalement à l'origine du déclenchement de ces procédures⁸⁴⁸. Le PCN peut rejeter la demande si le cas est insuffisamment étayé ou alors accepter et entrer en communication avec les parties intéressées, puis le PCN du pays d'origine de l'entreprise multinationale. Si cette solution amiable, devant amener à une recommandation, n'est pas acceptée par l'entreprise, le PCN formule des conclusions publiées. En cas de désaccord sur l'interprétation des principes, le Comité de l'investissement de l'OCDE fournit les clarifications nécessaires⁸⁴⁹. Les points de contacts nationaux sont une avancée puisqu'ils permettent la publication et donc d'attirer l'attention sur des cas de violation des principes directeurs⁸⁵⁰. Il est possible d'illustrer ce propos en prenant l'exemple d'une filiale d'une société française (Michelin) exerçant en Inde et au sujet de laquelle quatre ONG et un syndicat français avaient saisi le PCN en 2012. Les plaignants arguaient de violations des principes généraux, des droits de l'homme et principes en lien avec l'environnement, la fiscalité, l'emploi et la lutte contre la corruption. Le PCN n'a pas été convaincu, et a publié un communiqué indiquant qu'il n'existait pas de violation des droits de l'homme mais soulignant des insuffisances au regard des principes directeurs. En 2014, la société a décidé de suivre les recommandations formulées par le PCN et ce dernier a publié un communiqué de suivi attestant des mesures correctives mises en

⁸⁴⁴ Voir le site internet des Principes de l'OCDE : <https://mneguidelines.oecd.org> > what's the issue ? read more >, page consultée le 2/08/2020.

⁸⁴⁵ Voir le site internet des Principes de l'OCDE : <https://mneguidelines.oecd.org> > National Contact Points > Cases > Uzbekistan > Child labour in Uzbekistan, page consultée le 2/08/2020.

⁸⁴⁶ OCDE, *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, 2011, Éditions OCDE, p. 84.

⁸⁴⁷ OCDE, *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, 2011, Éditions OCDE, p. 78.

⁸⁴⁸ Bureau international du travail, *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, Genève, 2016, p. 66.

⁸⁴⁹ OCDE, *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, 2011, Éditions OCDE, p. 82.

⁸⁵⁰ Voir par exemple le site d'un réseau international d'ONG tendant à évaluer l'efficacité des principes directeurs : <https://www.oecdwatch.org> > complaints-database, page consultée le 27/08/2020.

place⁸⁵¹. Les activités du PCN renforceraient ainsi l'effectivité des standards contenus dans les principes directeurs⁸⁵².

Bien évidemment, malgré le risque encouru pour la réputation, il reste possible qu'un groupe ayant fait l'objet d'un rapport publié par le PCN ne mette pas en œuvre ses engagements⁸⁵³. Le manque d'accessibilité aux PCN, à plusieurs niveaux, est par ailleurs critiqué. Ce mécanisme manque de visibilité, de transparence et en définitive les bénéficiaires, à savoir les travailleurs, sont soumis au bon vouloir de l'entreprise. Un auteur estime ainsi que les Principes directeurs resteront à l'état de « tigre de papier » si la procédure des PCN n'est pas ambitieusement revue⁸⁵⁴.

Malgré ces limites, les principes directeurs ont reçu, pour célébrer leur quarantième anniversaire, de nombreux compliments en étant qualifiés d'œuvre à la fois pionnière, évolutive et originale⁸⁵⁵.

Enfin, cette problématique de travail de l'OCDE est à souligner puisqu'elle coopère régulièrement avec l'OIT que ce soit en matière d'assistance technique ou de manifestations conjointes. L'OCDE constitue un partenaire précieux pour l'OIT concernant l'extension de l'objectif d'abolition effective du travail des enfants sur les chaînes mondiales de production. Par ailleurs, ces principes servent un objectif de l'OIT en ce qu'ils contribuent à la formation d'une *opinio juris* et à « préfigurer la *hard law* de demain »⁸⁵⁶.

⁸⁵¹ Point de contact national français de l'OCDE, *Rapport d'activité de juin 2014 à décembre 2015*, OCDE, 2015, p. 6.

⁸⁵² SOUQUE M., « L'affaire Michelin en Inde (PCN français) : une illustration du rôle normatif du PCN et de l'effectivité des principes directeurs de l'OCDE », in Société française de droit international, *L'entreprise multinationale et le droit international*, *op. cit.*, p. 394.

⁸⁵³ Il s'agit du groupe Bolloré, voir GUIMEZANES M., « L'affaire SOCAPALM (PCN français et luxembourgeois) : une illustration des potentialités ouvertes par les points de contacts nationaux pour garantir l'effectivité des principes directeurs de l'OCDE », in Société française de droit international, *L'entreprise multinationale et le droit international*, *op. cit.*, p. 358.

⁸⁵⁴ ANGELET N., « L'avenir des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales – l'accès effectif aux PCN, la visibilité et le devoir d'informer », in BONUCCI N., KESSEDIAN C. (dir.), *40 ans des lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales*, Pedone, 2018, p. 206.

⁸⁵⁵ BASTID-BURDEAU G., « Une œuvre énigmatique pour le juriste ? », in BONUCCI N., KESSEDIAN C. (dir.), *40 ans des lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales*, *op. cit.*, p. 188.

⁸⁵⁶ DAUGAREILH I., « La dimension sociale des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales », *RGDIP*, 2008, n°3, pp. 567-599.

B- L'espoir déçu de la certification ISO 26000

La norme ISO 26000 relative à la responsabilité sociétale des entreprises a été publiée en 2010⁸⁵⁷. Elle consiste en des lignes directrices, fruits de l'expertise des membres de l'Organisation internationale de la normalisation (*International Organization for Standardization*, ISO). L'ISO est une organisation internationale non gouvernementale, indépendante, dont les cent-soixante-six membres sont les organismes nationaux de normalisation⁸⁵⁸. Une norme, selon l'ISO, se définirait comme une formule décrivant la meilleure façon de faire⁸⁵⁹. Elle fournit des règles, des lignes directrices ou des caractéristiques, pour des activités ou leurs résultats. La responsabilité sociétale, selon l'ISO, vise :

« [...] la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement éthique et transparent qui :

- contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société ;
- prend en compte les attentes des parties prenantes ;
- respecte les lois en vigueur tout en étant en cohérence avec les normes internationales de comportement ;
- est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations »⁸⁶⁰.

La norme ISO 26000 ne contient aucune obligation mais des recommandations et des lignes directrices en n'excluant aucune possibilité mais en indiquant les comportements qui seraient les plus appropriés. Elle se réfère à des « normes internationales de comportement ».

⁸⁵⁷ Voir sur le site internet de l'organisation internationale de la normalisation : <https://www.iso.org/iso/fr/> > normes > les normes les plus connues > ISO 26000, page consultée le 2/08/2020. Il est considéré ici que la responsabilité sociétale est tout à fait comparable à la problématique de responsabilité sociale qui fait l'objet de cette section. Dans les deux hypothèses, il s'agit d'intégrer l'application des principes et droits fondamentaux au travail dans les processus et stratégies des entreprises. Pour plus d'informations sur cette différence de terminologie, voir par exemple JAVILLIER J.-C. (dir.), *Gouvernance, droit international et responsabilité sociale des entreprises*, Institut internationales d'études sociales, Genève, 2007, p. viii.

⁸⁵⁸ Voir sur le site internet de l'organisation internationale de la normalisation : <https://www.iso.org/iso/fr/> > à propos de l'ISO, page consultée le 10/09/2021.

⁸⁵⁹ *Idem*.

⁸⁶⁰ La norme est proposée à l'achat, elle n'est pas d'accès libre en ligne. Il est toutefois possible d'accéder à un aperçu sur une plate-forme en ligne : <https://www.iso.org/obp/ui/fr> > ISO 26000, page consultée le 2/08/2020.

Elles intègrent le droit coutumier international, les principes généralement acceptés de droit international, ou des accords intergouvernementaux universellement ou quasi universellement reconnus⁸⁶¹. Il est par ailleurs précisé que même s'ils concernent les États, « toutes les organisations peuvent y aspirer »⁸⁶². À ce titre, la norme ISO 26000 se réfère par exemple aux deux conventions fondamentales de l'OIT relatives au travail des enfants, aux recommandations correspondantes, ainsi qu'aux principes et droits fondamentaux au travail plus généralement⁸⁶³. La norme a été élaborée avec la participation des mandants tripartites de l'OIT afin d'assurer une cohérence⁸⁶⁴.

L'ISO et d'autres comme les agences de notation, font partie des « nouvelles instances de fait de la gouvernance globale »⁸⁶⁵. Il s'agirait d'une des voies possibles de l'institutionnalisation du « droit global ». L'auteur en question, Benoit Frydman, démontre l'ancienneté de cette forme de normalisation technique en remontant à l'époque du roi Goudea de Mésopotamie (vers 2120 avant J.-C.) qui avait alors homologué certaines normes de construction et étalons de mesure⁸⁶⁶. Il évoque alors l'idée que la norme ISO 26000 pourrait permettre de déterminer quelle entreprise est responsable socialement. En approfondissant sa réflexion, l'auteur va jusqu'à suggérer que de telles normes de certification pourraient être utilisées pour barrer l'accès au marché national ou européen de certains produits. En effet, le besoin de normalisation a pu croître avec le phénomène de globalisation. Les normes européennes sur les produits commercialisés constituent une bonne illustration du rôle de ces outils. Les normes ISO peuvent intervenir dans le droit de l'OMC, par exemple pour justifier des mesures restrictives⁸⁶⁷. Ce n'est pas le cas de la norme en question ici⁸⁶⁸.

⁸⁶¹ *Idem.*

⁸⁶² *Idem.*

⁸⁶³ ISO, *Découvrir ISO 26000*, Genève, éditions ISO, 2010, p. 6.

⁸⁶⁴ TREBILCOCK A., « Cadre international des entreprises concernant la responsabilité sociale des entreprises », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A. (dir.), *Droit international social*, Tome 1, Bruylant, 2013, p. 792.

⁸⁶⁵ FRYDMAN B., *Petit manuel pratique de droit global*, Académie royale de Belgique, 2014, p. 95.

⁸⁶⁶ *Ibid.*, p. 107.

⁸⁶⁷ Voir l'Accord instituant l'Organisation mondiale du commerce signé à Marrakech le 15/04/1994, Annexe 1A Accords multilatéraux sur le commerce des marchandises, Accord sur les obstacles techniques au commerce.

⁸⁶⁸ Voir *infra* Chapitre 7, p. 348.

ISO 26000 n'est pas en mesure de donner lieu à des certifications⁸⁶⁹. Il s'agissait d'une condition des représentants des employeurs participant à l'élaboration de cette norme⁸⁷⁰. De surcroît, en mars 2016, le Directeur du département des normes faisait état d'une relation tendue entre l'OIT et l'ISO⁸⁷¹. Il indiquait également qu'il n'y aurait tout simplement pas de label social sur les produits à court ou moyen terme. Une révision de la norme ISO 26000 a été entreprise sans associer l'OIT comme le prévoyait pourtant l'accord entre les deux organisations dès lors que le texte en question concernait un domaine d'action de l'OIT. L'accord remis en cause a été résilié unilatéralement par l'ISO en 2018⁸⁷². Pourtant, une appropriation du droit international social par l'ISO ne peut valablement avoir lieu que sous contrôle de l'OIT⁸⁷³. Pour d'autres, cette norme engendrerait une confusion entre responsabilité sociétale et responsabilité juridique⁸⁷⁴. L'avancée que constitue ISO 26000 reste à saluer dans la mesure où elle contribue à faire connaître le droit existant en la matière. Toutefois, l'espoir reste finalement mince s'agissant de tendre vers une régulation sociale des échanges économiques⁸⁷⁵. En effet, il aurait été possible d'espérer un renouvellement des réflexions et pratiques des services ressources humaines ou plus globalement des employeurs⁸⁷⁶, ce qui n'a pas été le cas. De même, la norme aurait pu être intégrée aux processus et stratégies des entreprises comme cela peut être le cas pour le groupe de normes ISO 9000 sur le management de la qualité ou ISO 14000 sur le management environnemental⁸⁷⁷. Les codes de conduite des

⁸⁶⁹ Voir sur le site internet de l'organisation internationale de la normalisation : <http://www.iso.org/iso/fr/> > normes > les normes les plus connues > ISO 26000, page consultée le 2/08/2020.

⁸⁷⁰ SCHÖMANN I., « ISO 26000 : Le nouveau visage de la responsabilité sociale des entreprises ? », *European Trade Union Institute Policy Brief, Politiques économiques, sociales et de l'emploi en Europe*, n°1, 2012, 6 p.

⁸⁷¹ Je remercie Emmanuel JULIEN pour ces informations recueillies lors de la conférence du 22/03/2017, organisée par le CERI Sciences Po, intitulée « l'OIT bilan et perspectives dans la mondialisation ».

⁸⁷² DAUGAREILH I., « La Déclaration du centenaire de l'OIT : tout un programme ! », *Droit social*, 2020, p. 14.

⁸⁷³ DAUGAREILH I., « L'ISO à l'assaut du social : risques et limites d'un exercice de normalisation sociale », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, op. cit., pp. 563-614.

⁸⁷⁴ DISPERSYN M., « La régulation juridique de la RSE : un scénario possible ? », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, op. cit., p. 545.

⁸⁷⁵ MAUPAIN F., « L'OIT à l'épreuve de la mondialisation financière : Peut-on réguler sans contraindre ? », *Institut international d'études sociales*, Bureau international du travail, 2012, p. 256.

⁸⁷⁶ ROZEC P., « La norme ISO 26000 : Un nouveau souffle pour la responsabilité sociale des entreprises ? », *La Semaine juridique Social*, n°51, 21 décembre 2010, 7 p.

⁸⁷⁷ Voir sur le site internet de l'organisation internationale de la normalisation : <http://www.iso.org/iso/fr/> > normes > ISO 14000, page consultée le 2/08/2020.

entreprises, qui seront étudiés dans le paragraphe suivant, auraient également pu s’y référer. L’ONG *Social Accountability International* tente de combler cette lacune et a développé une certification SA8000 notamment sur la base des conventions de l’OIT⁸⁷⁸. Elle a pu intervenir par ailleurs dans l’élaboration de certaines politiques publiques⁸⁷⁹.

En définitive, ces différentes normes d’origine internationale expriment simplement la préoccupation de la communauté internationale quant à la responsabilité sociale des entreprises et contribuent à la promotion de la lutte contre le travail des enfants. Elles ne parviennent pas encore à créer une vraie différence ou résoudre nettement la difficulté des normes de l’OIT à atteindre l’extrémité des chaînes mondiales de production. Parallèlement, avec le développement des échanges commerciaux transnationaux, des normes d’origine privée, managériale, ont vu le jour en matière de RSE.

§2 L’ambivalence des instruments d’autorégulation des entreprises

Il est question ici des initiatives volontaires, ce qui est communément désigné comme « code de conduite » adoptés par les entreprises elles-mêmes. Cet aspect de volontariat constitue un critère déterminant. Néanmoins, cette autorégulation se fait sur la base des droits fondamentaux au travail définis au niveau national ou international et inclut par conséquent l’abolition du travail des enfants.

Il ne s’agira pas ici de débattre du bien-fondé ou de la nature juridique des instruments d’autorégulation des entreprises. De nombreux travaux existent en la matière⁸⁸⁰. Il sera d’ailleurs incontournable d’en évoquer certains dans ce paragraphe. Le parti pris ici est que ces normes existent et dès lors qu’elles mentionnent des droits et principes défendus par l’OIT, elles ont une valeur ajoutée en lien avec la promotion de ces derniers. De plus, le développement de ces initiatives privées n’est pas sans lien avec l’insuffisance des règles « inter ou supra

⁸⁷⁸ Voir sur le site de l’ONG : <https://www.sa-intl.org> > SA8000 standard, page consultée le 2/08/2020.

⁸⁷⁹ Bureau international du travail, *Le travail décent dans les chaînes d’approvisionnement mondiales*, Genève, 2016, p. 52.

⁸⁸⁰ Même s’il n’est pas dédié aux instruments d’autorégulation, voir notamment l’ouvrage suivant : MARTIN-CHENUT K., DE QUENAUDON R. (dir.), *La RSE saisie par le droit*, Paris, Pedone, 2016, 718 p. Voir également DECAUX E., « La forme et la force obligatoire des codes de bonne conduite », *AFDI*, 1983, pp. 81-97.

étatiques »⁸⁸¹. Il faudra toutefois rappeler que leur caractère volontaire peut avoir pour effet d'affaiblir les normes obligatoires préexistantes en créant un « glissement vers la mollesse »⁸⁸². Les instruments d'autorégulation des entreprises en matière de responsabilité sociale sont ainsi ambivalents : certes ils diffusent les normes relatives au travail des enfants mais ils procèdent également à des choix parmi elles. Également, ils sont intéressants et innovants en contenu mais faibles en cas de violation et face aux enjeux économiques. En définitive, ils permettent effectivement de promouvoir l'abolition du travail des enfants (A), mais sont également susceptibles de faire oublier le caractère fondamental de cette norme de l'OIT (B).

A- La promotion de l'abolition du travail des enfants par et au sein des entreprises

Les codes de conduite des entreprises se sont développés aux États-Unis dans les années dix-neuf-cent-soixante en raison du faible impact du droit du travail, puis ont été encouragés par des institutions comme l'OCDE en 1976⁸⁸³ et l'OIT en 1977⁸⁸⁴. Leur nombre a par la suite considérablement augmenté avec la globalisation de l'économie à partir des années dix-neuf-cent-quatre-vingt⁸⁸⁵.

L'intégration des droits sociaux fondamentaux résulte particulièrement de deux évolutions. L'une est liée au droit national et l'autre à la pression des organisations intergouvernementales comme des ONG. Ainsi, d'une part, dans quelques pays, le droit national exige l'insertion de questions sociales dans les rapports annuels et prévoit une certaine forme d'évaluation des performances dans ce domaine⁸⁸⁶. D'autre part, les entreprises subissent une pression croissante et doivent rendre des comptes quant à leurs activités et à celles de leurs fournisseurs⁸⁸⁷. Un exposé du contenu de ces codes de conduite permet de saisir leur apport à la meilleure diffusion des normes de l'OIT, y compris celles relatives au travail des enfants. Tout d'abord, les codes de conduite des entreprises peuvent être définis comme :

« [...] des engagements unilatéraux en vertu desquels
les principales instances décisionnelles d'une

⁸⁸¹ MAUPAIN F., « L'OIT, la justice sociale et la mondialisation », *RCADI*, 1999, vol. 278, p. 299.

⁸⁸² DAUGAREILH I., « La mollesse et le droit international du travail : mode de régulation privilégié pour société décentralisée », in JAVILLIER J.-C. (dir.), *Gouvernance, droit international et responsabilité sociale des entreprises*, Genève, Institut internationales d'études sociales, 2007, p. 14.

⁸⁸³ Voir *supra*, p. 185.

⁸⁸⁴ Voir *infra* p 203.

⁸⁸⁵ MOREAU M.-A., *Normes sociales, droit du travail et mondialisation*, Dalloz, 2006, p. 315.

⁸⁸⁶ C'est par exemple le cas du *Companies Bill* de 2012 en Inde et de la loi Sapin 2 en France.

⁸⁸⁷ KPMG, *KPMG International Survey of Corporate Responsibility Reporting 2005*, KPMG/University of Amsterdam, 50 p.

entreprise établissent des règles de conduite pour les managers et les travailleurs, quelquefois aussi pour les fournisseurs et les sous-traitants, qui reflètent les principes et les valeurs de la responsabilité sociale de l'entreprise »⁸⁸⁸.

Il s'agit ainsi de :

« [...] standards qui articulent les objectifs de l'entreprise (économiques, sociaux, sociétaux) avec les intérêts des *stake-holders*, des parties prenantes, au titre desquels on trouve les salariés »⁸⁸⁹.

Les parties prenantes regroupent également les fournisseurs, sous-traitants, clients, consommateurs, banques et créanciers. Sur le fond, il s'agit généralement de règles procédurales et de transparence. Une certaine importance est donnée à l'aspect évaluation et *reporting*. Les codes de conduite sont soumis, comme tout le reste de l'entreprise, à la question de la performance. Ils constituent des engagements que les entreprises prennent volontairement⁸⁹⁰.

Ces derniers pourraient par exemple être repris dans les dispositions d'une convention collective. Aidés du principe de faveur en droit du travail, ces nouvelles normes pourraient faire avancer la protection des travailleurs là où le droit national n'est pas encore conforme aux conventions de l'OIT⁸⁹¹. Les codes de conduite peuvent également reprendre une obligation légale préexistante et, dans cette hypothèse, favoriser son respect. Déjà en 1998, une étude réalisée pour l'OIT constatait que 45% des codes faisaient référence au travail des enfants⁸⁹². Ils auraient permis certaines avancées en la matière⁸⁹³. Dès lors, il est possible de parler d'un

⁸⁸⁸ SCHÖMANN I., SOBCZAK A., VOSS E., WILKE P., « Codes de conduite et accords-cadres internationaux : de nouvelles formes de gouvernance au niveau de l'entreprise », *Institut syndical européen pour la Recherche, la Formation et la Santé et Sécurité*, 2008, 123 p.

⁸⁸⁹ MOREAU M.-A., *Normes sociales, droit du travail et mondialisation*, *op. cit.*, p. 316.

⁸⁹⁰ SERVAIS J.-M., « Normes internationales du travail et responsabilité sociale des entreprises », in *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS, Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir*, BIT, Genève, 2004, p. 567.

⁸⁹¹ « Ce principe consiste à faire application de la règle la plus favorable aux salariés en présence de deux règles de droit de source distincte ayant vocation à s'appliquer ». Voir CLAUDE N., *La variabilité du droit du travail*, thèse soutenue à l'Université d'Angers, (2010), p. 17.

⁸⁹² DILLER J., « Responsabilité sociale et mondialisation : qu'attendre des codes de conduite, des labels sociaux et des pratiques d'investissement ? », *Revue internationale du travail*, 1999, p. 123.

⁸⁹³ ITSCHERT P., « Multinationales, RSE et dialogue social – pour un renforcement mutuel », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, *op. cit.*, p. 191.

« effet d'entraînement »⁸⁹⁴ et d'un « mouvement vertueux »⁸⁹⁵ dans les entreprises. Alors, certes, ils font connaître et diffusent les normes de l'OIT mais dans quels cas ces codes présentent-ils une valeur ajoutée particulière ? Tout d'abord, sur les territoires où la protection des travailleurs est insuffisante, voire absente, comme dans les États en difficulté ou les zones franches. Les normes d'autorégulation des entreprises ont alors le mérite d'être les seules à pouvoir s'appliquer dans certaines zones⁸⁹⁶. Également, les codes de conduite peuvent être utiles là où l'État ne peut jouer son rôle en s'assurant de l'application des obligations légales ou réglementaires. Il s'agit en effet d'envisager ces normes comme un complément à l'action de l'OIT et de l'État. Dans certains contextes où le droit du travail est très peu développé, les entreprises peuvent même aller plus loin que l'État dans la protection⁸⁹⁷. Dans ce cas précis, les codes de conduite pourraient être les garants d'une certaine effectivité. Ces normes, malgré leur caractère de *soft law*, peuvent faire l'objet d'une mise en œuvre relativement efficace⁸⁹⁸. Ils renforcent les chances d'une application concrète des normes en raison du consensus et de la mobilisation des différents acteurs⁸⁹⁹. Leur impact sur la diminution des pires formes de travail des enfants, mais aussi le travail forcé, a pu être relevé⁹⁰⁰. Les modèles d'organisation relevés dans des secteurs comme l'habillement sont par ailleurs plus propices aux résultats favorables⁹⁰¹.

Il est intéressant de passer par le pouvoir de direction de l'employeur pour atteindre les objectifs de responsabilité sociale et améliorer l'effectivité des normes de l'OIT. Il est aussi possible d'imaginer des difficultés de faisabilité lorsque des entreprises tentent d'imposer ces

⁸⁹⁴ MOREAU M.-A., *Normes sociales, droit du travail et mondialisation*, op. cit., p. 318.

⁸⁹⁵ *Idem*.

⁸⁹⁶ Bureau international du travail, *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, Genève, 2016, p. 21. Ce rapport présente de manière étayée nombre d'éclairages utiles à la compréhension du problème sur les tendances économiques justifiant l'action nécessaire sur les chaînes d'approvisionnement mondiales.

⁸⁹⁷ SIDIBE O., « La responsabilité sociale des entreprises multinationales en Afrique : le cas du secteur minier au Mali », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie de l'économie*, op. cit., pp. 246-271.

⁸⁹⁸ MARZO C., « La responsabilité sociale des entreprises. A mi-chemin entre la *soft law* et le *jus cogens* : la question de l'effectivité de la protection des droits sociaux par les entreprises multinationales », *La Revue des Droits de l'Homme*, juin 2012, p. 414.

⁸⁹⁹ MOREAU M.-A., *Normes sociales, droit du travail et mondialisation*, op. cit., p. 320.

⁹⁰⁰ Bureau international du travail, *La fin du travail des enfants, un objectif à notre portée*, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Genève, 2006, p. 5.

⁹⁰¹ QIN F., « Commerce mondial et efficacité des codes de conduite des entreprises : état des lieux à partir d'études empiriques », in DAUGAREILH I. (dir.), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation ?*, Bruylant, 2017, p. 172.

règles jusqu'au bout de leurs chaînes de production. Par exemple, certaines clauses sociales introduites aux contrats avec des sous-traitants ont pu conduire à mettre fin au contrat faute de moyens pour l'entreprise sous-traitante⁹⁰². Dans le même sens, l'intérêt des codes de conduite est questionné dès lors qu'ils sont proclamés par des sièges sociaux, mais ni adaptés ni déployés dans les entités, ou encore en l'absence de moyens alloués pour la mise en œuvre⁹⁰³.

Des auteurs se sont interrogés sur le rôle que les codes de conduite pouvaient précisément jouer concernant les normes internationales du travail dans les chaînes mondiales de production⁹⁰⁴. Ils ont alors mené une étude analysant les audits de huit-cents fournisseurs de l'entreprise Nike dans cinquante-et-un pays, puis effectué une étude de cas comparant deux établissements mexicains. L'entreprise a prévu un système de notation de la conformité au code de conduite. Il met en place quatre notes possibles allant de A à D pour la plus mauvaise situation. À ces notes correspondent une description et des seuils d'appréciation. Ainsi, le fait d'employer un travailleur n'ayant pas l'âge prescrit conduit à l'obtention d'un D. En effet, concernant l'interdiction du travail des enfants, il prévoit que le sous-traitant n'emploiera aucune personne âgée de moins de dix-huit ans pour fabriquer des chaussures. Cette limite est diminuée à seize ans pour les vêtements, accessoires ou équipements. Le code tolère les embauches préexistantes dans la limite de l'âge minimum légal s'il est de quinze ans, mais interdit de procéder à des embauches ultérieures ne respectant pas les dispositions plus exigeantes qu'il instaure⁹⁰⁵.

Les conclusions de cette étude sont encourageantes. Tout d'abord, les pressions extérieures sont essentielles pour inciter les sociétés à élaborer des codes de conduite et à les faire appliquer. Ces auteurs ne sont ni les seuls, ni les premiers à s'accorder sur ce constat. Cette

⁹⁰² MOREAU M.-A., *Normes sociales, droit du travail et mondialisation*, op. cit., p. 324.

⁹⁰³ Commission nationale consultative des droits de l'homme, *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme*, Les études de la CNCDH, La documentation française, 2009, p. 281.

⁹⁰⁴ LOCKE R., KOCHAN T., ROMIS M., QIN F., « Au-delà des codes de conduite : l'organisation et les normes du travail chez les fournisseurs de Nike », *Revue internationale du travail*, 2007, vol. 146, n°1-2, pp. 21-43.

⁹⁰⁵ Le code initial de 1997 est notamment disponible sur le site et moteur de recherche de l'Université du Minnesota : <https://www.hrlibrary.umn.edu>, page consultée le 2/08/2020. Le code de conduite étudié s'applique quel que soit l'endroit du monde où Nike exerce ses activités. Il doit être affiché et traduit. Il lie les sous-traitants. Pour s'assurer du respect de ces conditions, le code de conduite interdit toute forme de travail à domicile. En cohérence avec cela, il est prescrit au sous-traitant de conserver toute la documentation requise pour démontrer la conformité au code et à la loi. Il devra accepter de mettre ces documents à la disposition de Nike et de se soumettre à des inspections avec ou sans préavis.

pression de l'opinion publique, cette « mobilisation de la honte »⁹⁰⁶ selon l'expression de Nicolas Valticos, constitue un moyen efficace et employé dans la pratique de l'OIT. Les labels obéissent à la même logique : leur succès repose également sur la volonté des consommateurs de payer davantage pour un produit respectant les normes fondamentales du travail, de sorte que le non-respect de ces normes constitue un risque économique pour les entreprises. En ce sens, il peut également être nécessaire d'organiser des campagnes d'information de ces mêmes consommateurs qui prend la forme de dénonciation et critique de la part de la société civile ou alors d'argument marketing pour les entreprises. S'agissant des labels, Rugmark par exemple, concernant la fabrication de tapis en Asie du Sud a été l'un des premiers à voir le jour⁹⁰⁷. Créer un label travail décent en fonction des normes de l'OIT paraît constituer une piste intéressante⁹⁰⁸. L'approche de l'OIT, allant de l'État en passant par le siège social des entreprises et jusqu'au bout de la chaîne de production, est particulièrement intéressante ici⁹⁰⁹.

L'intérêt de tels mécanismes est d'abord de donner une déclinaison concrète aux conventions internationales ou à la législation nationale, de les rapprocher directement du lieu de travail. Ensuite, ils permettent de mettre en lumière les violations. Quant à la sanction de celles-ci ou du moins leur arrêt, les mécanismes de contrôle liés aux normes d'autorégulation ne semblent pas pouvoir se substituer à l'OIT et à l'État. Enfin, les rares études menées sur l'efficacité de ces codes ont plutôt conclu à mettre en valeur leurs effets inégaux, voire médiocres⁹¹⁰. Face à cette absence de résultats et malgré les avantages liés à la promotion des normes, il est utile de considérer que ces codes peuvent également nuire aux normes de l'OIT. Le fait d'employer un enfant en-dessous de l'âge minimum d'admission n'aboutit à rien d'autre qu'une mauvaise note.

⁹⁰⁶ MAUPAIN F., « Persuasion et contrainte aux fins de mise en œuvre des normes et objectifs de l'OIT », in *Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos, Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir, op. cit.*, p. 690.

⁹⁰⁷ Voir sur le site internet du label : <https://www.rugmarkindia.org> > about us > history, page consultée le 2/08/2020.

⁹⁰⁸ MAUPAIN F., « Renforcer l'engagement solidaire des États en mobilisant la responsabilité sociale des consommateurs hors frontières par un label "travail décent" », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie, op. cit.*, pp. 615-630.

⁹⁰⁹ Bureau international du travail, *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, Genève, 2016, p. 48.

⁹¹⁰ QIN F., « Commerce mondial et efficacité des codes de conduite des entreprises : état des lieux à partir d'études empiriques », in DAUGAREILH I. (dir.), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation ?*, Bruylant, 2017, p. 171.

B- Le risque de dévalorisation de ce principe fondamental de l'OIT

S'allier avec les entreprises multinationales en vue de faire progresser la portée des normes de l'OIT peut-il toutefois se révéler contre-productif ? Lorsque des entités font l'objet d'injonctions contradictoires entre les objectifs économiques, sociaux et environnementaux, il est certain que l'effectivité du code de conduite ne sera pas privilégiée⁹¹¹. Des auteurs ayant exploré la question détaillent ce point de vue⁹¹². Ils ont également en tête la démonstration de l'économiste Milton Friedman en ce même sens : « The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits »⁹¹³. L'objectif premier d'un code de conduite peut alors être l'amélioration de l'image de la marque et donc des ventes. Il est en effet possible de constater que les acteurs dont la marque n'apparaît pas sur le produit final ne font pas d'effort particulier pour promouvoir les normes de travail⁹¹⁴. La question qui se pose alors est celle de savoir si les codes de conduite pourraient en définitive dévaloriser les normes de l'OIT en les utilisant comme un outil marketing parmi d'autres. En outre, le risque est de donner l'impression qu'il n'est plus nécessaire de travailler au consensus entre les États pour adopter des dispositions contraignantes. En effet, il serait possible de considérer que le stade maximum d'intégration de la norme a été atteint et de diminuer les efforts alors qu'elle a simplement été affichée. Une prise de position adoptée par l'Organisation internationale des employeurs est intéressante ici :

⁹¹¹ Commission nationale consultative des droits de l'homme, *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme*, Les études de la CNCDH, La documentation française, Paris, 2009, p. 281.

⁹¹² BAZILLIER R., CARDEBAT J.-M., CASSAGNARD P., SIRVEN N., « Vers une vision économique de la responsabilité sociale des entreprises », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, op. cit., p. 73.

⁹¹³ FRIEDMAN M., « The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits », *The New York Times Magazine*, 13 septembre 1970.

⁹¹⁴ QIN F., « Commerce mondial et efficacité des codes de conduite des entreprises : état des lieux à partir d'études empiriques », in DAUGAREILH I. (dir.), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation ?*, Bruylant, 2017, p. 175.

« En cas de mise en doute de ses effets sur l'environnement, sur le milieu social (droit du travail et droits de l'homme) ou sur l'économie, l'entreprise, dans un premier temps, agit en vue de protéger la valeur (qui peut être définie comme un accroissement des perspectives de succès pour l'entreprise et comprend les profits, la réputation, l'image de marque, etc.) »⁹¹⁵.

Par ailleurs, le risque de dévalorisation des normes de l'OIT peut notamment être révélé par l'absence de système de contrôle indépendant⁹¹⁶. Les éventuelles violations ne donnent alors ni lieu à des sanctions pour les auteurs, ni à des réparations pour les victimes. Par exemple, l'une des limites du système de notation du code de conduite de Nike est la seule mention des « inspecteurs de conformité Nike » quant à la pénétration sur le lieu de travail⁹¹⁷. Ce système d'audit diminué limite le risque d'endosser une quelconque responsabilité sur la base de ces engagements volontaires. Le concept de sanction par publication de l'information en cas de violation serait pourtant particulièrement efficace dès lors que le code de conduite contribue à l'image et à la communication de l'entreprise. Plus globalement, en cas de violation des droits fondamentaux au travail, une substitution aux mécanismes réglementaires ou conventionnels pour régler les conflits du travail n'est pas souhaitable. L'aspect unilatéral du code de conduite limite les possibilités de contestation par voies syndicale et judiciaire. À ce titre, le manque d'effectivité est à craindre également⁹¹⁸.

Enfin, le contenu des codes de conduite peut résulter de choix condamnables et préjudiciables à la portée du noyau dur des normes fondamentales de l'OIT. Les codes de conduite ne prennent pas nécessairement en compte les engagements internationaux de l'État. Ils restent encore un outil incertain et non maîtrisé. Dans les hypothèses où les représentants syndicaux ou le législateur ne sont pas impliqués, des éléments contraires au droit international

⁹¹⁵ OIE, *Le rôle des entreprises au sein de la société*, prise de position de l'OIE adoptée par le conseil général en mai 2005, document joint au dossier de la conférence-débat organisée par l'Observatoire de la responsabilité sociale des entreprises le 21 février 2007. Référence citée par la Commission nationale consultative des droits de l'homme, *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme*, *op. cit.*, p. 281.

⁹¹⁶ Commission nationale consultative des droits de l'homme, *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme*, *op. cit.*, p. 281.

⁹¹⁷ LOCKE R., KOCHAN T., ROMIS M., QIN F., « Au-delà des codes de conduite : l'organisation et les normes du travail chez les fournisseurs de Nike », *Revue internationale du travail*, Genève, 2007, vol. 146, n°1-2, pp. 21-43.

⁹¹⁸ Commission nationale consultative des droits de l'homme, *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme*, *op. cit.*, p. 281.

pourraient persister. En l'absence d'une supervision de son contenu, le code de conduite peut en effet être le résultat d'un « self-service normatif » mettant de côté certains droits fondamentaux⁹¹⁹. En effet, les entreprises doivent se soucier de leur image. En ce sens, il a été démontré que les entreprises des domaines du vêtement ou des chaussures reprennent largement les dispositions des conventions de l'OIT, notamment sur le travail des enfants, dans leurs codes de conduite⁹²⁰. Le travail des enfants est capable de donner lieu à des campagnes de boycott et plus généralement à une image extrêmement mauvaise de l'entreprise. Il semble qu'il n'en est pas de même pour la liberté syndicale par exemple⁹²¹. Dix ans après l'adoption du Pacte mondial des Nations Unies, le travail des enfants constituait ainsi le troisième thème d'engagement des entreprises⁹²². Pour reprendre l'analyse commencée avec la société Nike, le code de conduite indique qu'une amélioration continue est visée en matière de liberté d'association et de négociation collective mais ne comporte pas de dispositions précises à ce sujet. Il condamne seulement le « refus d'accorder la liberté syndicale aux travailleurs là où elle est prévue par la loi »⁹²³. Le code ne prévoit donc rien de particulier et ne va pas au-delà des éventuelles prescriptions législatives. Or, la liberté syndicale fait partie des droits fondamentaux au travail⁹²⁴. Les codes de conduite portent ainsi atteinte aux principes d'universalité, d'inconditionnalité, d'indivisibilité et d'interdépendance (*pick and choose* pour le périmètre et le champ d'application, pour les droits et les bénéficiaires) de ces initiatives volontaires

⁹¹⁹ SUPIOT A., « Du nouveau au self-service normatif », in ARSEGUEL A., BARTHELEMY J., BERAUD J.-M., BERNIER J., *Analyses juridiques et valeurs en droit social, Mélanges en l'honneur de Jean Pélissier*, Dalloz, 2004, p. 541.

⁹²⁰ DILLER, J., « Responsabilité sociale et mondialisation : Qu'attendre des codes de conduite, des labels sociaux et des pratiques d'investissement ? », *Revue internationale du travail*, Genève, 1999, vol. 138, n°2, pp. 107-139.

⁹²¹ MAZUYER E., « La responsabilité sociale de l'entreprise et ses relations avec le système juridique », *Revue canadienne de Droit et Société*, 2011, vol. 26, p. 183.

⁹²² MAZUYER E., « La mise en œuvre du Pacte quelques leçons d'une étude relative aux principes du travail », in BOISSON DE CHAZOURNES L., MAZUYER E., *Le Pacte mondial des Nations Unies dix ans après, op. cit.*, p. 94.

⁹²³ LOCKE R., KOCHAN T., ROMIS M., QIN F., « Au-delà des codes de conduite : l'organisation et les normes du travail chez les fournisseurs de Nike », *Revue internationale du travail*, Genève, vol. 146, n°1-2, 2007, pp. 21-43.

⁹²⁴ Voir *supra* Chapitre 3 p. 151.

privées⁹²⁵. Certains auteurs vont plus loin et considèrent que les codes de conduite devraient même contenir plus que ces droits sociaux, avec les droits humains de manière plus générale⁹²⁶.

Une confusion existe ici, entre la RSE, en tant que concept d'ordre managérial et la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme⁹²⁷. Au final, c'est bien le mélange de l'autorégulation volontaire et des normes obligatoires qui est problématique ici⁹²⁸. Pour reprendre l'expression du Professeur Frydman, « le transfert des codes de conduite du service marketing au service juridique » n'est dû qu'à l'action pour publicité mensongère qui a été menée contre la société Nike⁹²⁹. L'association Sherpa notamment a tenté à de nombreuses reprises d'utiliser les codes de conduite et des moyens juridiques issus des normes classiques « dures » pour fonder ses recours⁹³⁰.

Déjà en 1984, le Professeur Emmanuel Decaux évoquait la « série d'impasses juridiques » et un certain scepticisme au sujet des codes de conduite. À son sens, le risque est que « le recours à la persuasion morale » serve simplement à masquer l'impossibilité de tomber sur un accord concernant la régulation sociale et les activités économiques⁹³¹.

La difficulté réside ici principalement dans le fait, largement et régulièrement étudié par ailleurs, que les entreprises transnationales ne sont pas des sujets de droit international⁹³². Dès lors, il semble qu'il soit difficile d'imputer les faits dommageables à une personne juridique responsable dans l'ordre juridique international. À ce titre, il convient de rappeler les conclusions des auteurs de l'étude sur les codes de conduite et les normes internationales du travail. Ceux-ci prescrivent d'adjoindre aux codes de conduite un système juridique efficace et

⁹²⁵ Commission nationale consultative des droits de l'homme, *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme*, op. cit., p. 281.

⁹²⁶ LINNI M., SKADEGAARD THORSEN S., « ILO and CSR – minimum human rights standards for corporations », in JAVILLIER J.-C. (dir.), *Gouvernance, droit international et responsabilité sociale des entreprises*, op. cit., p. 88.

⁹²⁷ Commission nationale consultative des droits de l'homme, *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme*, op. cit., p. 142.

⁹²⁸ WALLACE D., *Human Rights and Business, A Policy-Oriented Perspective*, op. cit., p. 306.

⁹²⁹ FRYDMAN B., *Petit manuel pratique de droit global*, op. cit., p. 83.

⁹³⁰ QUEINNEC Y., CAILLET M.-C., « Quels outils juridiques pour une régulation efficace des activités des sociétés transnationales ? », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, op. cit., p. 641.

⁹³¹ DECAUX E., « La forme et la force obligatoire des codes de bonne conduite », *AFDI*, 1983, p. 97.

⁹³² Voir notamment BAYLOS GRAU A., « Entreprises transnationales et accords internationaux », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, op. cit., p. 200 ; BAZILLIER R., CARDEBAT J.-M., CASSAGNARD P., SIRVEN N., « Vers une vision économique de la responsabilité sociale des entreprises », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, op. cit., p. 72.

le droit syndical⁹³³. Au-delà de cet idéal et comme il a été proposé en amont de la Conférence de Paris pour le climat (dite « COP 21 » pour *21th Conference of the Parties*) qui s'est tenue en décembre 2015, il faut agir pour la « justiciabilité des objectifs »⁹³⁴. L'extension de ce raisonnement aux droits sociaux fondamentaux paraît intéressante. Ce progrès se réaliserait en passant tout d'abord par l'opposabilité aux entreprises des objectifs à atteindre en matière de droits sociaux fondamentaux, c'est-à-dire par la reconnaissance de leur obligation juridique de les mettre en œuvre. Ensuite, une autorité tierce devrait pouvoir contrôler le suivi et la mise en œuvre de cette obligation. Enfin, il devrait être possible d'en sanctionner le manquement par le biais d'une juridiction interne ou de renforcer les procédures de contrôle existantes. Grâce à son expérience en matière de suivi, l'OIT pourrait jouer ce rôle après une adaptation des procédures à ces nouveaux outils⁹³⁵.

Les entreprises multinationales peuvent constituer un allié important dans la recherche d'effectivité des normes de l'OIT, même si pour le moment, l'action en ce sens ne semble pas pleinement satisfaisante. Comme l'affirme le Professeur Decaux : « il est devenu banal de rappeler que les multinationales ont des budgets qui dépassent ceux de nombre d'États »⁹³⁶. Il demeure toutefois précisément envisageable de tirer profit de cet état de fait, à la condition de faire de ces entreprises multinationales de véritables partenaires de l'OIT.

Section 2 – ... à un engagement de la responsabilité des entreprises multinationales

Afin de lutter contre le travail des enfants jusqu'au bout des chaînes d'approvisionnement des entreprises multinationales, l'OIT doit pouvoir travailler avec ces acteurs économiques comme elle le fait depuis toujours avec son modèle tripartite. Ce

⁹³³ LOCKE R., KOCHAN T., ROMIS M., QIN F., « Au-delà des codes de conduite : l'organisation et les normes du travail chez les fournisseurs de Nike », *Revue internationale du travail*, Genève, vol. 146, n° 1-2, 2007, pp. 21-43.

⁹³⁴ D'AMBROSIO L., « Opposer les objectifs de réduction aux entreprises et les rendre justiciables », in DELMAS-MARTY M., D'AMBROSIO L., DEVAUX C., MARTIN-CHENUT K. (dir.), *Le dérèglement climatique : un défi pour l'humanité, 12 propositions juridiques pour la Conférence de Paris sur le climat*, Paris, PUF, 2015, p. 16.

⁹³⁵ Voir *infra* Chapitre 2, p. 88.

⁹³⁶ DECAUX E., « Le projet de l'ONU sur la responsabilité des entreprises transnationales », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, op. cit., p. 467.

partenariat se fait tout d'abord par la diffusion des normes. La valeur ajoutée des entreprises multinationales se trouve par exemple dans le fait qu'elles permettent d'accéder aux entreprises du secteur informel en transmettant les avis et recommandations sur la réglementation du travail⁹³⁷. Cette collaboration s'avère également précieuse à l'effectivité des droits. Comme à la suite de l'accident du Rana Plaza, l'OIT, en lien avec les entreprises multinationales impliquées, joue un rôle clé afin d'assurer aux victimes une réparation⁹³⁸.

Pour atteindre son objectif d'abolition effective du travail des enfants, la responsabilité des entreprises multinationales doit pouvoir être engagée. En ce sens, l'OIT peut porter des avancées en renouvelant et adaptant son action normative (§1), mais aussi en accompagnant certaines des innovations juridiques en matière de suivi des instruments de RSE (§2).

§1- Une adaptation de l'action normative de l'OIT

S'agissant de l'abolition du travail des enfants, l'action normative de l'OIT a fait ses preuves dès lors qu'il s'agit du processus conventionnel⁹³⁹. Les conventions et recommandations concernées ont imprégné les législations internes des États. Achever la consolidation normative de l'abolition du travail des enfants nécessite peut-être à présent d'œuvrer à l'adoption de lois en direction des entreprises multinationales (B), hypothèse pourtant posée depuis 1977 (A).

A- Des pistes de législation envisagées par la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de 1977

La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (DTEMN) a été adoptée par le Conseil d'administration du BIT lors de sa 204ème session, à Genève, en novembre 1977 et modifiée pour la dernière fois lors de sa 329ème session, à Genève, en mars 2017. Inspirée par son expérience du tripartisme et par l'importance

⁹³⁷ VIOLLAZ M., « L'inspection du travail, un outil efficace quand les règles et sanctions varient selon les effectifs de l'entreprise ? Analyse à partir du cas péruvien », *Revue internationale du travail*, Genève, 2018, vol. 157, n°2, p. 249.

⁹³⁸ Voir notamment le site du Comité de coordination du Rana Plaza : <https://www.ranaplaza-arrangement.org> > The Arrangement, page consultée le 27/10/2020.

⁹³⁹ Voir *supra* Chapitre 1 p. 85.

du dialogue social, l'OIT a ainsi très tôt identifié un des défis majeurs, et toujours actuel, du droit social face au développement économique. L'introduction de la Déclaration expose que :

« 2. La présente Déclaration a pour objet d'encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique et social et à la concrétisation du travail décent pour tous, ainsi qu'à atténuer et à résoudre les difficultés que leurs diverses opérations peuvent soulever.

3. Cet objectif sera favorisé par la législation, les politiques, les mesures et les décisions appropriées qu'adopteront les gouvernements, y compris dans les domaines de l'administration du travail et de l'inspection publique du travail, ainsi que par la coopération entre les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs de tous les pays ».

Plus récemment, dans une résolution adoptée lors de la Conférence internationale du travail de 2016, l'OIT a exposé sa vision de la responsabilité des entreprises en matière de droits sociaux⁹⁴⁰. Elle y rappelle les apports des chaînes mondiales de production (aussi appelées chaînes d'approvisionnement mondiales ou chaînes de valeur) mais aussi leurs déficits en matière de respect des droits et principes fondamentaux au travail. Les problématiques des zones franches d'exportation ainsi que des États aux capacités et ressources limitées sont mentionnées au titre des causes des difficultés persistantes. L'OIT reconnaît son rôle à jouer dans ce cadre :

« Avec son mandat, son expérience et son expertise du monde du travail, son approche normative du développement et sa structure tripartite, l'OIT est idéalement placée pour s'attaquer aux lacunes de gouvernance dans les chaînes d'approvisionnement mondiales ... »⁹⁴¹.

C'est à ce titre, et la résolution l'évoque, qu'un mécanisme de contrôle plus poussé ainsi qu'un mécanisme de règlement des différends lié à la DTEMN semblaient appropriés. Selon les termes même de l'OIT, c'est bien sur le terrain de la responsabilité sociale et de la responsabilisation de tous que l'OIT se place :

⁹⁴⁰ Conférence internationale du travail, *Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, 105^{ème} session, Genève, juin 2016, p. 1.

⁹⁴¹ *Ibid.*, p. 3.

« La révision a enrichi la Déclaration sur les EMN par l'ajout de principes régissant [...] l'accès aux voies de recours et à l'indemnisation des victimes. Elle a aussi mis en exergue les rôles dévolus aux différents acteurs afin de mettre en œuvre la Déclaration sur les EMN, conformément aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence "Protéger, respecter et réparer" des Nations Unies.

Afin d'inciter les différentes parties à adhérer aux principes de la Déclaration sur les EMN, le Conseil d'administration a adopté un certain nombre d'outils opérationnels qui figurent à l'annexe II de la Déclaration. La Déclaration conditionne et oriente les politiques des organisations internationales et régionales et des gouvernements nationaux, les initiatives des divers acteurs ainsi que les politiques et les codes de conduite des entreprises de toutes tailles »⁹⁴².

Si les choses semblent plus évidentes aujourd'hui, l'adoption même de cette déclaration tripartite a été problématique. Depuis les années dix-neuf-cent-trente, le groupe des employeurs n'était pas favorable à la participation directe des dirigeants d'entreprises multinationales, ou plutôt de grandes usines européennes à l'époque⁹⁴³. Les raisons en sont notamment que les entreprises multinationales seraient déjà soumises aux régulations en vigueur sur les territoires nationaux et qu'elles ne représentent qu'une minorité des acteurs de l'économie mondiale. Par ailleurs, elles seraient déjà représentées par le groupe des employeurs, il ne subsistait alors aucune raison de leur accorder un traitement particulier⁹⁴⁴. Le groupe des travailleurs avait une approche opposée de la question en considérant qu'il est nécessaire de s'adresser directement à ceux qui emploient une part croissante de la main d'œuvre mondiale⁹⁴⁵. En effet, « sur 40 pays (représentant deux tiers de la main-d'œuvre mondiale), 453 millions de personnes étaient

⁹⁴² Voir sur la page de présentation de la Déclaration sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > thèmes > entreprises multinationales > Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale - 5ème édition (2017) > En quoi consiste la Déclaration de l'OIT sur les EMN ?, page consultée le 5/08/2020.

⁹⁴³ MARIEKE L., *Qu'est-ce qu'une bonne représentation ? L'organisation internationale du travail de 1919 à nos jours*, Dalloz, 2016, p. 174.

⁹⁴⁴ MARIEKE L., *Qu'est-ce qu'une bonne représentation ? L'organisation internationale du travail de 1919 à nos jours*, op. cit., p. 175.

⁹⁴⁵ CROUCHER R., COTTON E., *Global unions, global business*, Middlesex University Press, 2009, p. 17.

employées dans les chaînes d'approvisionnement mondiales en 2013 »⁹⁴⁶. Le groupe des travailleurs souhaitait une convention alors que les employeurs reconnaissaient seulement l'utilité d'une recommandation⁹⁴⁷. C'est le risque de non-adoption de la Déclaration par la Conférence qui a poussé le conseil d'administration à le faire, contrairement aux autres Déclarations de l'OIT⁹⁴⁸.

Elle illustre la nécessité d'impliquer les entreprises dans la réalisation des droits des travailleurs. Elle a été amendée en 2000, 2006 et 2017. En 1986, une procédure pour l'examen des différends relatifs à l'application de la Déclaration par interprétation de ses dispositions a été adoptée par le Conseil d'administration. La Déclaration ne crée pas de nouveaux droits et se réfère aux normes OIT existantes, incluant explicitement les principes et droits fondamentaux au travail. Plus précisément, s'agissant de l'abolition du travail des enfants, elle expose en son point 27 que :

« Les entreprises multinationales ainsi que les entreprises nationales devraient respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail, en vue d'assurer l'abolition effective du travail des enfants dans le cadre de leurs activités, et devraient prendre d'urgence, dans leur domaine de compétence, des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants. »

La procédure de règlement des différends ne fait pas double emploi avec les mécanismes existants et nécessite que le litige soit survenu lors d'une situation concrète. Entre 1986 et 2013, cinq demandes d'interprétation ont été soumises à la Sous-commission des entreprises multinationales du Conseil d'administration, sans donner lieu à des conséquences particulières⁹⁴⁹. En effet, dans un guide de 2004 à l'intention des employeurs, le ton est rassurant quant au degré de contrainte. Il établit même une comparaison avec les points de contacts de

⁹⁴⁶ Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > OIT info > actualités > 19 mai 2015, page consultée le 7/08/2020. Chiffre par DAUGAREILH, I., « Enjeux et limites du contrôle des ACI : l'exemple des entreprises françaises », in DAUGAREILH I. (dir.), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation ?*, op. cit., p. 60.

⁹⁴⁷ DAUGAREILH I., « La Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, op. cit., p. 430.

⁹⁴⁸ Voir *infra* Chapitre 3, p. 156.

⁹⁴⁹ TREBILCOCK A., « Cadre international des entreprises concernant la responsabilité sociale des entreprises », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A. (dir.), *Droit international social*, Tome 1, op. cit., p. 785.

l'OCDE en indiquant que la DTEMN n'implique pas de tel mécanisme⁹⁵⁰. En 2017, dans un guide à destination des travailleurs, la tonalité est bien différente. Les travailleurs et leurs représentants y sont invités à créer des synergies avec les points de contact nationaux de l'OCDE dans les pays où les mécanismes feraient double emploi⁹⁵¹. Bien que les entreprises ne l'utilisent qu'exceptionnellement, la procédure d'interprétation a toutefois permis de clarifier certains points⁹⁵². Le rythme des demandes d'interprétation s'est accéléré⁹⁵³.

La DTEMN comporte également un mécanisme de suivi régional. Comme d'autres procédures de l'OIT, il repose sur les réponses des différents mandants aux questionnaires. Les réponses permettent de mieux examiner la promotion et l'application de la DTEMN dans le cadre d'un dialogue tripartite et régional. Les rapports issus de ces travaux suivent un cycle quadriennal. Ainsi, le cadre de la treizième réunion régionale africaine portait sur l'augmentation des investissements directs étrangers et l'impact sur le travail décent. Le rapport se fonde toutefois sur un taux de réponse relativement faible, à hauteur de seulement une sur trois⁹⁵⁴. L'approche demeure intéressante puisqu'elle permet un suivi et des stratégies adaptées relatives au travail des enfants dans les exploitations minières ou dans les régions productrices de cacao par exemple⁹⁵⁵. Par ailleurs, au Malawi, un projet impliquant le travail des enfants était lancé conjointement par les mandants, une entreprise multinationale et les communautés cultivant le tabac⁹⁵⁶.

En 2016, elle a été réexaminée, y compris quant au mécanisme de règlement des différends⁹⁵⁷. Le Conseil d'administration estimait nécessaire la révision et proposait des modalités en ce sens. La Conférence internationale du travail considérait que les chaînes

⁹⁵⁰ International organization of employers, *Tripartite Declaration of Principles concerning multinational enterprises and social policy, An employers' guide*, 2004, p. 4.

⁹⁵¹ Bureau des activités pour les travailleurs, *La Déclaration de l'OIT sur les EMN : que dit-elle pour les travailleurs ?*, 2017, p. 11.

⁹⁵² DAUGAREILH I., « La Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie, op. cit.*, p. 455.

⁹⁵³ Voir sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > à propos de l'OIT > Le fonctionnement de l'OIT > Départements et bureaux > Département des entreprises > Domaines de travail > La Déclaration sur les EMN > Procédure d'interprétation, page consultée le 12/08/2020. 24 demandes avaient été reçus par le BIT.

⁹⁵⁴ OIT, *Entreprises multinationales, développement et travail décent*, 13^{ème} réunion régionale africaine, Addis-Abeba, 30 novembre-3 décembre 2015, p. 29.

⁹⁵⁵ *Ibid.*, p. 25.

⁹⁵⁶ *Ibid.*, p. 38.

⁹⁵⁷ Conseil d'administration, *Modalités proposées pour l'examen de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, 326^{ème} session, Genève, 10-24 mars 2016, GB.326/POL/8, 7 p.

d'approvisionnement mondiales doivent être intégrées à cette révision⁹⁵⁸. Le suivi de la DTEMN pourrait se fonder sur l'article 10 de la Constitution relatif aux fonctions du BIT. Il lui permet de réaliser des enquêtes spéciales à la demande de la Conférence internationale du travail ou du Conseil d'administration. Dans l'attente, des avancées apparaissent dans la nouvelle version votée en 2017. Parmi les outils opérationnels décrits en annexe, pour assurer la promotion au niveau national, des points focaux nationaux seront désignés sur une base tripartite⁹⁵⁹. Il s'agit essentiellement de discussions et de sensibilisation mais celles-ci devraient permettre une imprégnation de la Déclaration sur le terrain. Plus significatif encore, aux points 23 et 43 de la Déclaration, respectivement relatifs à l'élimination du travail forcé et à la santé et sécurité au travail, pour la première fois dans ce texte, il est question des victimes. La Déclaration indique que les gouvernements devraient permettre aux victimes d'accéder à une protection ou à des mécanismes de recours efficaces dans les situations de travail forcé et à des mécanismes de réparation et d'indemnisation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Il est encore tôt pour constater les résultats concrets de cet apport mais l'évolution n'en demeure pas moins prometteuse, y compris pour le travail des enfants. Il ne s'agit pas d'un mécanisme de plainte mais la Déclaration permet au moins de rendre visibles les atteintes aux droits des travailleurs⁹⁶⁰.

Par ailleurs, cet instrument a « un spectre plus large en termes de destinataires mais plus étroit d'un point de vue matériel »⁹⁶¹. En effet, la Déclaration vise également les gouvernements et les représentants professionnels. En outre, elle se limite à la politique sociale comme son intitulé l'indique. Ce sont là deux éléments permettant de la distinguer des Principes directeurs de l'OCDE ou encore du Pacte mondial ne visant que les entreprises. Par ailleurs, son objectif même est distinct : elle vise à encourager le progrès économique et social, certes, mais aussi à résoudre les difficultés que l'activité des entreprises multinationales peuvent soulever. Les Principes de l'OCDE visent directement la bonne marche des investissements. Le Pacte

⁹⁵⁸ Conférence internationale du travail, *Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, 105^{ème} session, Genève, juin 2016, p. 5.

⁹⁵⁹ Conseil d'administration, *Recommandations du Groupe de travail tripartite ad hoc chargé d'examiner le texte de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, son annexe et les addenda, ainsi que la procédure d'interprétation*, 329^{ème} session, Genève, 9-24 mars 2017, GB.329/POL/7, p. 22.

⁹⁶⁰ MOREAU M.-A., *La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017 : originalité, nature, fonctions*, Recherche diligentée pour le BIT, novembre 2017, p. 20.

⁹⁶¹ DAUGAREILH I., « La Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, op. cit., p. 433.

mondial est plus large que le champ social. L'OIT reste ainsi dans son domaine d'expertise et démontre une compréhension plus affinée. C'est en effet à l'OIT « que les réalisations sont les plus abouties » sur les tentatives d'encadrement des sociétés transnationales⁹⁶². L'OCDE a pu s'en inspirer pour « combler les lacunes » de ses principes directeurs⁹⁶³.

La Déclaration invite les entreprises à se conformer aux droits national et international en son point 8. Dans le cas d'un État ne respectant pas ses engagements internationaux, cela permet à l'entreprise de puiser parmi les conventions internationales pour construire sa politique sociale. Par son contenu, elle constitue un programme pour la RSE. En effet, elle vise également ce qui concerne les risques professionnels et plus largement les institutions représentatives du personnel. L'intérêt est alors notamment que ce contenu soit repris par des normes internes et ainsi susceptibles d'aboutir à une imputation de responsabilité à travers des « outils durs »⁹⁶⁴. En allant plus loin, il est même possible d'imaginer qu'une société pourrait infliger des sanctions commerciales à ses partenaires sur la base de la Déclaration tripartite⁹⁶⁵. Il faudrait pour cela que la législation interne le prévoit et que les contrats entre entreprises et sous-traitants mentionnent cette possibilité. Toutefois et sans surprise, le même auteur explique également que les entreprises ne sont pas favorables à un tel cadre contraignant⁹⁶⁶.

L'OIT n'est pas la seule institution face à ce défi s'agissant de travail des enfants. Les États ont l'obligation d'œuvrer pour que les droits issus des Pactes des Nations Unies et de la CIDE soient respectés, y compris de manière extraterritoriale⁹⁶⁷. Également, selon le Comité des droits économiques, sociaux et culturels et en lien avec le Principe directeur n°11 des Nations Unies relatif aux entreprises et aux droits de l'homme :

« [...] en vertu des normes internationales, les entreprises doivent respecter les droits énoncés dans le Pacte, qu'il existe ou non des lois internes ou que

⁹⁶² DAILLER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public, op. cit.*, p. 1164.

⁹⁶³ *Idem.*

⁹⁶⁴ MARTIN-CHENUT K., DE QUENAUDON R. (dir.), *La RSE saisie par le droit, op. cit.*, p. 89.

⁹⁶⁵ DISPERSYN M, « La régulation juridique de la RSE : un scénario possible ? », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie, op. cit.*, p. 535.

⁹⁶⁶ *Ibid.*, p. 536.

⁹⁶⁷ Voir notamment Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observation générale n° 12 sur le droit à la nourriture*, E/C.12/1999/5, 1999, par. 36 ; Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observation générale n° 14 sur le droit à la santé*, E/C.12/2000/4, 2000, par. 39 ; Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observation générale n° 15 sur le droit à l'eau*, E/C.12/2002/11, 2002, par. 31 à 33 ; Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observation générale n° 20 sur la non-discrimination*, E/C.12/GC/20, 2009, par. 14 ; Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Déclaration sur les obligations des États parties concernant le secteur des entreprises*, E/C.12/2011/1, 2011, par. 5.

celles-ci soient, ou non, intégralement appliquées en pratique ... »⁹⁶⁸.

Par conséquent, l'adoption de normes internes contraignant directement et explicitement les entreprises multinationales constitue une piste pour l'action normative de l'OIT, à l'instar de ce qui a déjà été accompli par les conventions internationales du travail et leur réception en droit interne.

B- Des innovations législatives propices à la lutte contre le travail des enfants

Sans que l'OIT n'ait joué ce rôle pour le moment, la RSE a déjà commencé à influencer le droit interne des sociétés. En effet, il existe une complémentarité entre certaines lois et les règles souples antérieures⁹⁶⁹. La RSE a notamment le mérite de pousser au renouvellement des règles dans des domaines comme le droit des sociétés. Des lois sont édictées directement à destination des entreprises multinationales (1) même si des faiblesses sont déjà largement identifiées (2).

1) Des exemples de législations à destination des entreprises multinationales

Les normes de RSE insufflent des notions telles que la transparence et la loyauté dans les pratiques commerciales qui constituent un marqueur des nouvelles législations internes en la matière⁹⁷⁰. Ces nouveaux concepts sont des pistes prometteuses quant à la possibilité d'atteindre l'extrémité des chaînes d'approvisionnement des entreprises, là où le travail des enfants a le plus souvent lieu. Par ailleurs, les normes de RSE incluant la lutte contre le travail des enfants, leur progression est favorable à la consolidation normative des conventions de l'OIT.

⁹⁶⁸ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observation générale n° 24 sur les obligations des États dans le contexte des activités des entreprises*, E/C.12/GC/24, 2017, par. 5.

⁹⁶⁹ PARANCE B., « L'influence du droit international de l'environnement sur les entreprises multinationales, à propos de la proposition de loi française relative au devoir de vigilance des entreprises », in Société française de droit international, *L'entreprise multinationale et le droit international*, op. cit., p. 287.

⁹⁷⁰ MARTIN-CHENUT K., DE QUENAUDON R. (dir.), *La RSE saisie par le droit*, op. cit., p. 47.

L'information extra-financière, c'est-à-dire la communication d'information notamment sociale et environnementale, constitue ainsi un levier en faveur des normes de RSE⁹⁷¹. Par exemple, en Inde, le *Companies Bill* de 2012⁹⁷², en vigueur depuis avril 2014, oblige les entreprises indiennes à consacrer 2% de leurs bénéfices, sous certaines conditions, à la RSE. En France, le devoir de vigilance est entré dans la loi française avec l'obligation de mettre en œuvre de manière effective un plan de vigilance⁹⁷³. Elle se concrétise par l'établissement d'une cartographie des risques d'atteinte aux droits humains et concerne les filiales directes ou indirectes. Même si la loi n'a pas pu aller jusqu'à introduire une présomption de faute et une responsabilité pénale ou civile du fait d'autrui, elle demeure un progrès en matière de responsabilité dans les groupes de société et peut, en ce sens, constituer une perspective de développement pour le droit social. Le devoir de vigilance compte parmi les notions juridiques les plus innovantes du droit français actuel⁹⁷⁴. L'article L225-102-1 du code de commerce prévoit qu'une déclaration de performance extra-financière soit intégrée au rapport de gestion et accessible au public. Cette obligation concerne les entreprises au-delà d'une certaine taille⁹⁷⁵. Elle inclut explicitement les conditions de travail des salariés et les actions visant à lutter contre les discriminations par exemple. La pratique des rapports sociaux constitue un « utile complément à l'action normative » de l'OIT⁹⁷⁶. Autre exemple d'interaction entre la RSE et la loi, en Belgique, un « label social » a été créé en 2002 afin de contraindre les entreprises à justifier de leur respect des conventions de l'OIT⁹⁷⁷.

⁹⁷¹ *Ibid.*, p. 264.

⁹⁷² L'amendement adopté en 2020 ainsi que l'acte sont disponibles sur le site du Ministère indien dédié aux entreprises (*Ministry of Corporate Affairs*) : <http://www.mca.gov.in>, page consultée le 2/11/2020.

⁹⁷³ Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

⁹⁷⁴ DAUGAREILH, I., « La loi française sur le devoir de vigilance, généalogie d'une notion juridique importée en droit français », in ZABALDA A., GRARD C. (dir.), *Mélanges en l'honneur du Professeur Jean-Marc Trigeaud*, Éditions Bière, 2020, p. 418.

⁹⁷⁵ Depuis la loi n°2001-420 du 15 mai 2001 sur les Nouvelles Régulations Économiques les conséquences sociales et environnementales sont entrées dans la loi et font l'objet de réformes relativement fréquentes, la dernière datant de l'ordonnance n°2020-1142 du 16 septembre 2020.

⁹⁷⁶ SERVAIS J.-M., « Normes internationales du travail et responsabilité sociale des entreprises », in *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS, Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir, op. cit.*, p. 573.

⁹⁷⁷ Loi du 27 février 2002 visant à promouvoir la production socialement responsable. Cette loi a été publiée au Moniteur belge le 26 mars 2002 et est entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2003.

2) Des faiblesses liées à l'effet d'écran de la personnalité morale

Les rapports comme ceux prévus par la loi française peuvent aussi consister principalement en des opérations de communication sans réel impact sur des filiales ou succursales à l'étranger⁹⁷⁸. En effet, la faiblesse principale de ces dispositions réside dans les possibilités de contournement en lien avec les chaînes de responsabilité. Il est par exemple suggéré de revoir le prisme de la personnalité morale parfois insatisfaisant quant à la responsabilité civile. Il empêche de relier directement les décideurs et les lieux de travail. Reconsidérer l'entreprise permettrait de faire peser la responsabilité sur ceux qui tirent le profit, à savoir les actionnaires. L'effet d'écran tient bon devant les juridictions⁹⁷⁹. La Chambre de commerce internationale semblait déjà évoquer cette idée en 1982 dans l'affaire *Dow Chemical* lorsqu'elle évoquait qu'un groupe de sociétés possède, en dépit de la personnalité juridique distincte appartenant à chacune de celles-ci, une « réalité économique » dont le tribunal doit tenir compte⁹⁸⁰.

L'étape de la supervision ou du contrôle de la bonne application des normes RSE paraît toutefois difficile à gérer depuis le siège social d'une société pour les entreprises multinationales. C'est le cas par exemple en Inde où, à la suite de l'entrée en vigueur du *Companies Bill*, il manquait le personnel compétent pour appliquer ces nouvelles normes sur place⁹⁸¹. Les choses évoluent toutefois en la matière, des formations voient le jour⁹⁸². L'OIT pourrait jouer un rôle crucial pour encourager cette dynamique. Dans le même sens, la *Global Reporting Initiative* incluant la Convention 138 sur l'âge minimum d'admission au travail est

⁹⁷⁸ Voir par exemple, Veolia Environnement, *Document de référence 2013, Rapport financier*, Paris, 2013, p. 518.

⁹⁷⁹ Ces différentes remarques sur « la responsabilité dans les sociétés et les groupes : incidence de la personnalité morale et de l'organisation sociétaire » ont été recueillies auprès du Professeur Bruno Dondero lors du séminaire organisé par le Professeur Alain Supiot, *La responsabilité solidaire*, au Collège de France, 15 mars 2016.

⁹⁸⁰ Chambre de commerce internationale, *Dow Chemical*, Sentence arbitrale intérimaire n°4532, 23 septembre 1982, Paris.

⁹⁸¹ L'amendement adopté en 2020 ainsi que l'acte sont disponibles sur le site du Ministère indien dédié aux entreprises (*Ministry of Corporate Affairs*) : <http://www.mca.gov.in>, page consultée le 2/11/2020.

⁹⁸² Elles sont dispensées par l'*Indian Institute of Corporate Affairs*, pour plus d'informations, voir : <http://www.iica.in> > courses, page consultée le 2/11/2020.

une avancée significative⁹⁸³. L'obligation que les États pourraient faire aux entreprises nationales d'effectuer ce type de rapport est ainsi une des voies possibles.

La RSE influence ainsi la législation en tenant compte des spécificités des entreprises multinationales. Cette influence peut contribuer à l'avancée de la lutte contre le travail des enfants. Dans des États affaiblis économiquement, l'action normative de l'OIT pourrait se concentrer sur cet angle.

Il existe en effet un espace pour une telle action. Les normes de RSE sont notamment nées des lacunes du droit international ou interne, inadaptés à l'échelle des entreprises multinationales. Par conséquent, un droit transnational serait probablement plus approprié ici. Selon une formule doctrinale créée par Philip Jessup⁹⁸⁴, le droit transnational :

« [...] régleme[n]te les actions ou les événements qui transcendent les frontières nationales [...]. Ainsi entendu, il s'agit moins d'un ordre juridique, que d'un ensemble de règles provenant de divers ordres juridiques ayant pour objet des rapports sociaux qui comportent un élément d'extranéité, que des États, des individus, des groupes d'États, des organisations internationales ou d'autres groupements soient en cause »⁹⁸⁵.

Par ailleurs, la distinction droit international public et privé ne rendant « qu'incomplètement compte de l'encadrement juridique des relations internationales », les professeurs Daillier, Forteau et Pellet reprennent également la conception du droit transnational de Philip Jessup et évoquent un droit :

« [...] dans lequel, tout à la fois, le droit international public et le droit international privé trouvent leur place, mais qui s'étend au-delà et couvre également le droit interne à portée internationale et les relations juridiques directement nouées par les personnes privées entre elles »⁹⁸⁶.

⁹⁸³ En 2017, 93% des deux-cent-cinquante plus grandes entreprises multinationales auraient fait rapport de leur performance en termes de développement durable selon KPMG. Voir le site de KPMG : <https://www.home.kpmg> > insights > KPMG Survey of Corporate Responsibility Reporting 2017, page consultée le 2/11/2020. Il existe d'autres initiatives du même type telle que la *Global Reporting Initiative* : <https://www.globalreporting.org> > about GRI, page consultée le 2/11/2020.

⁹⁸⁴ JESSUP P., *Transnational Law*, New Haven, Yale University Press, 1956, p. 73. Cité par DAILLIER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public*, op. cit., p. 46.

⁹⁸⁵ SALMON J. (dir.), *Dictionnaire de droit international public*, op. cit., p. 394.

⁹⁸⁶ DAILLIER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public*, op. cit., 2009, p. 46.

Enfin et plus simplement, le préfixe « trans » se traduit du latin au français par « au-delà ». L'adjectif « transnational » peut donc se définir comme supposant « le franchissement d'une frontière » ou alors s'exerçant « par-dessus les frontières indépendamment de l'action des États »⁹⁸⁷. En matière de droit du travail, l'OIT pourrait constituer l'enceinte légitime pour superviser l'élaboration et le déploiement d'un tel droit. Sur les questions sociales et du travail, l'OIT serait la seule instance internationale qui puisse se saisir de ces problématiques en prenant la mesure exacte des transformations actuelles⁹⁸⁸. Il est regrettable que le projet d'instrument juridiquement contraignant pour les sociétés multinationales ne lui laisse pas une telle place⁹⁸⁹. Dans l'attente et en toute hypothèse, le partenariat entre les entreprises multinationales et l'OIT pourrait se concrétiser avantageusement en matière de suivi des instruments de RSE.

§2- Des innovations juridiques en matière de suivi des instruments de RSE

L'OIT a comme principe fondateur son tripartisme. Considérant cela, et l'expérience du dialogue social qui l'accompagne, elle semble en effet légitime et compétente en matière de RSE. En ce sens et afin de réinvestir ce champ de manière innovante et déterminante, l'OIT pourrait notamment utiliser les accords-cadres internationaux (ACI). Ils se définissent comme :

« Le résultat d'une négociation transnationale menée par les représentants d'une entreprise transnationale d'une part et par une ou des organisations syndicales internationales, et éventuellement régionales et nationales d'autre part. Cette négociation est engagée en dehors de toute contrainte juridique et est dépourvue, comme son résultat, de tout encadrement juridique. L'objectif poursuivi est d'établir entre les signataires des règles du jeu communes en matière sociale entre les travailleurs et les sociétés composant l'entreprise transnationale (voir multinationale) et parfois même avec les cocontractants de ces sociétés »⁹⁹⁰.

⁹⁸⁷ CORNU G., *Vocabulaire juridique*, PUF, 11^{ème} édition, 2016, p. 1038.

⁹⁸⁸ DUPLESSIS I., « Raison d'être et perspectives d'avenir de l'Organisation internationale du travail (OIT) à l'aube de son centenaire », *Revue générale de droit*, 2018, vol. 48, p. 442.

⁹⁸⁹ Conseil des Droits de l'Homme, *Résolution*, A/HRC/RES/26/9, 29 septembre 2017.

⁹⁹⁰ DAUGAREILH, I., « Accord cadre international », in POSTEL N., SOBEL R. (dir.), *Dictionnaire critique de la RSE*, Presses universitaires du Septentrion, 2013, p. 17.

Considérant cette définition mettant en valeur l'aspect négocié, l'OIT pourrait notamment intervenir, à travers un mécanisme de dialogue, dans le cadre de la résolution des différends relatifs à l'application de ces accords⁹⁹¹. En effet, les ACI apparaissent alors comme l'une des solutions pour dépasser le blocage de la RSE quant à l'établissement de réparation pour les victimes. En outre, la DTEMN et ses principes sont référencés dans un nombre croissant d'accords-cadres mondiaux.

L'OIT pourrait alors s'impliquer davantage dans le suivi et l'usage des accords-cadres internationaux (A). Leur application, à l'instar de toutes les autres normes visant l'abolition du travail des enfants, demeure soumise à certaines difficultés que les juges sont en mesure de résoudre (B).

A- La lutte contre le travail des enfants dans les accords-cadres internationaux

L'expérience tripartite de l'OIT pourrait être d'une grande utilité concernant les ACI et l'imposition d'un cadre international pour les entreprises multinationales. Considérant le développement de cet instrument international ces dernières années, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif (1) et leur caractère innovant (2), leur apport paraît prometteur à l'abolition effective du travail des enfants (3).

1) Le développement quantitatif et qualitatif des ACI

Les ACI se développent rapidement depuis 2000 alors qu'il n'existe aucune obligation en ce sens pour l'entreprise. Leurs contenus se densifient également. Ils constituent alors un instrument juridique très intéressant pour le droit international du travail. En effet, la juridicisation des engagements de RSE se fait notamment par voie de contractualisation⁹⁹². Cette voie peut être explorée avec la négociation et la conclusion des ACI. Par exemple, la société Total, étant donné les risques liés à la production, consacre dans son accord un droit de

⁹⁹¹ Bureau des activités pour les travailleurs, *La Déclaration de l'OIT sur les EMN : que dit-elle pour les travailleurs ?*, 2017, p. 10.

⁹⁹² Je remercie Madame Isabelle Daugareilh pour ses réponses fournies lors du séminaire *Prendre la responsabilité au sérieux*, à la suite de son intervention sur « La responsabilité sociale et sanitaire », 11 et 12 juin 2015, Collège de France, Paris.

retrait et l'introduction pour tous les salariés de ses filiales, d'une assurance prévoyance décès⁹⁹³. Dans ce cadre, il s'agit de la mondialisation et de l'exportation du droit européen. Les ACI permettent également l'introduction dans les entreprises d'un mode de régulation basé sur le dialogue social⁹⁹⁴.

Plus largement, pour certains auteurs, on assiste à un renouveau du syndicalisme international au sein des fédérations internationales les plus actives. Cela se vérifie en particulier dans les secteurs qui subissent des effets difficiles de la mondialisation comme ceux du textile, de la métallurgie, de l'alimentation, du bâtiment ou encore des transports⁹⁹⁵.

Trois générations d'accords-cadres pourraient être identifiées. Les premiers seraient focalisés sur la liberté syndicale et la formation professionnelle en accompagnement des restructurations. La deuxième génération porterait sur l'intégration des normes de l'OIT, particulièrement celles issues de la Déclaration de 1998 et par conséquent l'abolition effective du travail des enfants. La troisième irait plus loin puisque les accords comporteraient des clauses précises sur les droits fondamentaux et les conditions de surveillance de leur mise en œuvre. Ainsi, l'accord Rhodia comporte des indicateurs et organise le dialogue social sur tous les sites, y compris en Chine⁹⁹⁶. La plupart du temps, les accords sont négociés entre la Confédération Syndicale Internationale, par l'intermédiaire des Fédérations Syndicales Internationales, et des entreprises multinationales⁹⁹⁷.

Ces Fédérations Internationales regroupaient près de cent-cinquante millions de travailleurs en 2008⁹⁹⁸. Un comité de travail a été mis en place dans ce cadre dès 1995 afin de dégager une position commune de ces organisations sur les codes de conduite des entreprises multinationales. Cela a permis l'élaboration d'un code de pratiques du travail en 1998. Il impose aux dites entreprises et à leurs partenaires d'affaires de respecter les normes fondamentales du travail définies par l'OIT⁹⁹⁹. Les fournisseurs et sous-traitants doivent fournir les informations

⁹⁹³ TESSIER L., SCHWARZER H., *Extension de la sécurité sociale et responsabilité sociale des entreprises multinationales : étude exploratoire*, BIT, Genève, 2013, p. 61.

⁹⁹⁴ DAUGAREILH, I., « Enjeux et limites du contrôle des ACI : l'exemple des entreprises françaises », in I. DAUGAREILH (dir), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation ?*, *op. cit.*, p. 58.

⁹⁹⁵ MOREAU M.-A., *Normes sociales, droit du travail et mondialisation*, *op. cit.*, p. 343.

⁹⁹⁶ DAUGAREILH I., « La négociation collective internationale », *Travail et Emploi*, La documentation française, 2005, p. 70.

⁹⁹⁷ *Ibid.*, p. 71

⁹⁹⁸ BOURQUE R., « Contribution des codes de conduite et des accords-cadres internationaux à la responsabilité sociale des entreprises », *La revue de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales*, 2008/2, n°57, p. 23.

⁹⁹⁹ *Ibid.*, p. 54.

pertinentes quant à la mise en œuvre dans leurs établissements des principes énoncés et autoriser sur demande des inspections. Les éventuels manquements à ces obligations peuvent conduire à une rupture des relations contractuelles avec l'entreprise multinationale.

En 2017, il était possible de dénombrer presque trois-cents ACI¹⁰⁰⁰. La base de données des *transnational company agreements* de la Commission européenne réalisée en coopération avec l'OIT permet de filtrer les accords selon notamment la référence aux droits et principes fondamentaux au travail¹⁰⁰¹. Selon cette même base, le nombre d'accords faisant référence aux autres normes internationales (Pacte mondial, OCDE, ISO) est nettement moins nombreux. Les sujets également se sont diversifiés¹⁰⁰². Auparavant, en 2004, les trente-et-un accords existants se référaient tous aux principes fondamentaux énumérés dans la Déclaration de 1998¹⁰⁰³. Parmi ces accords, la plupart citaient même explicitement les conventions C138 et C182 relatives à la lutte contre le travail des enfants. À titre de comparaison, à la même période, les codes de conduite évoqués plus haut ne citaient les instruments de l'OIT relatifs au travail des enfants que pour 45% d'entre eux¹⁰⁰⁴. La démarche de contractualisation paraît effectivement utile à la consolidation normative de la lutte contre le travail des enfants. Il apparaît en ce sens caricatural d'opposer normes conventionnelles contraignantes et les normes de *soft law* susmentionnées. Cette pratique indique que contrairement aux craintes légitimes formulées à l'encontre de ces derniers instruments, ceux-ci s'inscrivent bel et bien en complémentarité des normes contraignantes et non en substitution.

Les ACI prennent généralement la forme d'une convention collective en imposant des obligations aux sous-traitants et en prévoyant des procédures de suivi. Par exemple, l'accord « Faber Castell » prévoit une réunion biennale d'un comité de suivi composé des représentants des parties signataires¹⁰⁰⁵. Les accords « Ikea » et « Chiquita » sont plus contraignants et exigent des réunions biennuelles ainsi qu'une procédure d'audit externe faisant appel à des ONG et

¹⁰⁰⁰ MOREAU M.-A., *La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017 : originalité, nature, fonctions*, *op. cit.*, p. 25.

¹⁰⁰¹ Voir sur le site de la Commission européenne : <https://ec.europa.eu> > browse by topic > employment, social affairs and inclusion > policies > health and safety at work > labour law > database on transnational company agreements, page consultée le 16/09/2021.

¹⁰⁰² MOREAU M.-A., *La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017 : originalité, nature, fonctions*, *op. cit.*, p. 26.

¹⁰⁰³ *Idem.*

¹⁰⁰⁴ MARLEAU V., « Réflexion sur l'idée d'un droit international coutumier du travail », in *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS, Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir*, *op. cit.*, p. 389.

¹⁰⁰⁵ Voir sur le site de l'entreprise : <https://www.faber-castell.fr> > l'entreprise > responsabilité durable sociale > la Charte > article 10, page consultée le 29/11/2020.

firmes spécialisées. Ces dernières doivent procéder à des inspections dans les établissements de l'entreprise et de ses partenaires d'affaires puis soumettre un rapport au comité¹⁰⁰⁶. Cela peut donner lieu à des plaintes et à un mécanisme de règlement. L'accord « Tchibo » prévoit même une procédure d'arbitrage confié à l'OIT¹⁰⁰⁷. Si ces éléments sont encourageants, ils sont également liés à une difficulté intrinsèque aux ACI. Il est délicat de contrôler leur application et cela pour diverses raisons. À la multiplicité des sites, s'ajoutent les différents droits nationaux, les cultures juridiques, ou encore l'articulation avec le syndicalisme local¹⁰⁰⁸. Ces différents éléments révèlent une certaine quête d'effectivité des ACI qui se heurte toutefois à la question de leur valeur juridique¹⁰⁰⁹. Les innovations qu'ils présentent permettent toutefois d'aller au-delà de cette interrogation pour entrevoir leur apport potentiel.

2) Leur caractère innovant

Le caractère d'« objet juridique non identifié » de l'ACI (a) constitue une opportunité pour le développement de nouvelles pratiques (b).

a) Un « objet juridique non identifié »

Les ACI demeurent un objet juridique non identifié¹⁰¹⁰. Au sens de cette étude, les ACI sont incontournables puisqu'ils contribuent à une synergie globale faisant progresser les normes internationales du travail, et donc la lutte contre le travail des enfants. Dans ce contexte, un bref détour par quelques travaux relatifs à leur valeur juridique constitue un éclairage de plus sur les éléments de la consolidation normative étudiée dans cette première partie. Lorsqu'un syndicat national signe un ACI, cela a pour effet de le transformer en accord collectif national dans le

¹⁰⁰⁶ DROUIN R.-C., « Les accords-cadres internationaux : enjeux et portée d'une négociation collective transnationale », *Les Cahiers de droit*, 2006, vol. 47, n°4, p. 744.

¹⁰⁰⁷ MOREAU M.-A., *La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017 : originalité, nature, fonctions*, *op. cit.*, p. 28.

¹⁰⁰⁸ *Idem.*

¹⁰⁰⁹ LAMINE A., *Accords d'entreprise transnationaux en quête d'effectivité*, thèse soutenue à l'Université Catholique de Louvain (2015), 724 p.

¹⁰¹⁰ Voir MOREAU M.-A., *La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017 : originalité, nature, fonctions*, *op. cit.*, p. 47 (reprenant la terminologie de Benoit Frydman).

pays où la société a son siège dans la mesure où les règles nationales sont respectées¹⁰¹¹. L'accord EDF par exemple prévoit de mettre en œuvre sa transposition sur les territoires nationaux d'implantation par voie de négociation collective¹⁰¹².

L'approche est séduisante. Toutefois, la question n'est pas réglée concernant les pays où l'entreprise a une activité mais où aucun syndicat n'a co-signé. De manière concrète, l'accord PSA par exemple, prévoit de manière assez sommaire qu'une information officielle devra être fournie aux gouvernements et administrations de chaque État concerné en suivant les législations et pratiques nationales¹⁰¹³. Autre exemple, l'accord de GDF Suez prévoit un enregistrement auprès des autorités françaises mais les syndicats français ne l'ont pas signé¹⁰¹⁴. Les sociétés françaises seraient toutefois précurseur sur cette question. La condition de validité de tout cela est que le droit national ait la même approche.

Au-delà de la valeur d'une convention collective nationale en cas de co-signature, l'ACI peut également prévoir le droit applicable. L'accord Arcelor par exemple, prévoit que l'accord est régi par la loi luxembourgeoise et désigne les juridictions luxembourgeoises comme exclusivement compétentes¹⁰¹⁵. Chaque ACI est ainsi différent.

Les ACI procèdent à un transfert de normes du niveau international au plan transnational. Il s'agit d'un « exercice d'inter-normativité novateur »¹⁰¹⁶. Clarifier les effets juridiques de ces ACI nécessite de comprendre leurs éventuelles interactions avec les autres normes. Ils semblent les prédéfinir eux-mêmes. Le travail méticuleux et précieux de Stefania Marassi facilite ici grandement la tâche¹⁰¹⁷. Sa catégorisation éclaire sur le contenu des ACI en la matière, quatre types d'accords peuvent ainsi être recensés. Certains accords prévoient qu'ils

¹⁰¹¹ SOBCZAK A., « Legal Dimensions of International Framework Agreements in the Field of Corporate Social Responsibility », in KONSTANTINOS P. (dir.), *Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework ?*, International Institute for Labour Studies, 2008, p. 125.

¹⁰¹² DAUGAREILH I., « La responsabilité sociale des entreprises en quête d'opposabilité », in SUPIOT A., DELMAS-MARTY M., (dir.), *Prendre la responsabilité au sérieux*, PUF, 2015, p. 189.

¹⁰¹³ Voir sur le site de la Commission européenne : <http://ec.europa.eu> > employment, social affairs and inclusion > policies and activities > health and safety at work > labour law > database on transnational company agreements > psa, page consultée le 16/11/2020.

¹⁰¹⁴ *Idem*.

¹⁰¹⁵ MARASSI S., BLANPAIN R. (eds.), *Globalization and Transnational Collective Labour Relations, International and European Framework Agreements at Company Level*, Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer, 2015, p. 201.

¹⁰¹⁶ DAUGAREILH I., « Enjeux et limites du contrôle des ACI : l'exemple des entreprises françaises », in DAUGAREILH I. (dir.), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation ?*, *op. cit.*, p. 59.

¹⁰¹⁷ MARASSI S., BLANPAIN R. (eds.), *Globalization and Transnational Collective Labour Relations, International and European Framework Agreements at Company Level*, *op. cit.*, 311 p.

respecteront les autres normes qu'il s'agisse de législations internes ou d'accords collectifs. Une deuxième catégorie d'accord établit que la disposition la plus favorable doit l'emporter. Une troisième catégorie d'accords prévoit de ne pas remplacer les normes internes, peu importe la plus favorable. Enfin, une dernière catégorie cite en référence les normes nationales selon le thème, par exemple les rémunérations. Une autre hypothèse est également possible en cas de conflit de normes, l'accord s'efface devant la législation nationale ou européenne. Plus globalement, les accords européens prévoient qu'ils s'appliquent tant que d'autres normes plus favorables n'apparaissent pas ou tant que des normes obligatoires ne prennent pas le relais.

S'agissant d'accords volontaires, les normes qui en sont issues restent toutefois du domaine de la *soft law*¹⁰¹⁸. En effet, ils ne peuvent avoir de valeur juridique contraignante en l'absence d'une réglementation de la négociation collective au niveau international¹⁰¹⁹. Il n'existe pas de règle d'adoption ou de régime juridique. Toutefois, les parties signataires et le contenu leur confèrent une force plus que symbolique¹⁰²⁰.

En attendant, la solution serait donc de les rattacher au droit interne des pays concernés en les intégrant aux accords collectifs nationaux. Les entreprises pourraient également intégrer ces accords aux contrats conclus avec leurs partenaires et aux structures et processus de gestion encadrant la production, l'amélioration de la qualité, la gestion des ressources humaines et les autres aspects stratégiques et opérationnels. Une autre solution réside dans la mise en place d'indicateurs permettant de vérifier concrètement l'application et le respect des droits fondamentaux du travail, ce que les ACI font généralement¹⁰²¹. La mise en œuvre en revanche, fait toujours défaut, notamment en l'absence de moyens juridiques de contrôle. En 2017, le nombre d'accords-cadres internationaux passe à quatre-vingt-dix-huit (sur deux-cent-soixante-cinq) lorsque ne sont considérés que les accords comportant des clauses de résolution des conflits¹⁰²².

¹⁰¹⁸ Il faut ici noter que certains auteurs (par exemple, SOBCZAK A., « La responsabilité sociale de l'entreprise, menace ou opportunité pour le droit du travail ? », *Relations industrielles*, 2004, vol. 59, n°1, pp. 26-51.) considèrent que le droit de la consommation interne peut s'appliquer à ces codes puisque, tout comme la publicité, les dispositions des codes peuvent s'analyser comme des engagements unilatéraux.

¹⁰¹⁹ Voir par exemple DAUGAREILH I., « La négociation collective internationale », *Travail et Emploi*, *op. cit.*, p. 80.

¹⁰²⁰ MARTIN-CHENUT K., DE QUENAUDON R. (dir.), *La RSE saisie par le droit*, *op. cit.*, p. 288.

¹⁰²¹ MOREAU M.-A., *La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017 : originalité, nature, fonctions*, *op. cit.*, p. 39.

¹⁰²² Voir sur le site de la Commission européenne : https://ec.europa.eu/employment_social/employment_social_affairs_and_inclusion/policies_and_activities/health_and_safety_at_work/labour_law/database_on_transnational_company_agreements, page consultée le 16/11/2020.

Ces faiblesses sont notamment rééquilibrées par le développement de nouvelles pratiques que permet leur caractère d'objet juridique non identifié.

b) Une opportunité pour le développement de nouvelles pratiques

Les ACI trouvent leur force dans leur capacité d'innovation. Ils constituent les outils d'une implication plus concrète des États donnant effet à leurs obligations conventionnelles. Il s'agit de la « contractualisation »¹⁰²³. En effet, afin de mettre en œuvre ces derniers, les États pourraient ainsi adopter un cadre pour les ACI avec des mécanismes d'évaluation ou alors soumettre l'octroi de fonds ou de marchés à la réalisation des objectifs portés par les ACI¹⁰²⁴. L'OIT, comme dans le cadre de l'accord lié au Rana Plaza, pourrait jouer le rôle d'*independent chair*¹⁰²⁵. Ainsi, malgré l'ampleur des différences entre les terrains sur lesquels ils doivent s'appliquer, des solutions intéressantes ont pu être trouvées. Il peut également être question ici des clauses sociales en cascade dans la chaîne de sous-traitance comme le fait le groupe Renault. Cette contractualisation apporte aux ACI un « niveau d'efficacité juridique inégalé »¹⁰²⁶. Un autre exemple est celui des formations à la santé sécurité (comme c'est le cas pour l'entreprise Danone)¹⁰²⁷. Une autre piste réside dans l'organisation de visites par des comités paritaires permettant de faire remonter les difficultés d'application. Le groupe Carrefour, par exemple, y a même associé la Fédération internationale pour les droits humains¹⁰²⁸. Les ACI peuvent également constituer un progrès important en permettant une indemnisation à défaut d'un recours juridictionnel. À cet égard, « l'angélisme est sans doute un écueil tout aussi

¹⁰²³ Je remercie Madame Isabelle Daugareilh pour ses réponses fournies lors du séminaire *Prendre la responsabilité au sérieux*, à la suite de son intervention sur « La responsabilité sociale et sanitaire », 11 et 12 juin 2015, Collège de France, Paris.

¹⁰²⁴ LAMINE A., *Accords d'entreprise transnationaux en quête d'effectivité*, thèse soutenue à l'Université Catholique de Louvain (2015), p. 636.

¹⁰²⁵ Voir notamment le site du Comité de coordination du Rana Plaza : <https://www.ranaplaza-arrangement.org> > The Arrangement, page consultée le 27/10/2020.

¹⁰²⁶ DAUGAREILH, I., « Enjeux et limites du contrôle des ACI : l'exemple des entreprises françaises », in DAUGAREILH I. (dir), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation ?*, op. cit., p. 68.

¹⁰²⁷ *Idem*.

¹⁰²⁸ Voir sur le site de la Fédération internationale pour les droits humains : <https://www.fidh.org> > thèmes > mondialisation et droits humains > responsabilité des entreprises > coopération FIDH/Carrefour, page consultée le 2/08/2020.

important »¹⁰²⁹. Les règles managériales peuvent également reprendre le contenu des ACI pour donner plus d'effectivité à l'accord¹⁰³⁰.

Toutefois, le seul fait de prévoir une telle clause ne constitue pas pour autant une garantie. Certains ACI prévoient un mécanisme d'aide à la résolution de conflits. Ainsi, s'agissant de l'accord EDF qui mentionne explicitement un engagement à respecter les conventions de l'OIT relatives au travail des enfants, une entité spéciale (le comité mondial de suivi) est en charge de la supervision de l'application de l'accord et de son interprétation en cas de litige¹⁰³¹. Toutefois, le groupe EDF ne s'engage à appliquer les conventions fondamentales que dans les entités qu'il contrôle. Toute la question du voile social et de l'effet d'écran fait alors surface sans que la proximité apportée par l'ACI produise les effets escomptés. Toujours en matière de mise en œuvre des accords, il est également possible de créer des organes locaux paritaires associant l'établissement de travail local et une structure nationale pour impliquer le groupe, comme la société H & M¹⁰³². La société AREVA, en 2009, en raison de difficultés particulières liées à la santé des travailleurs miniers au Gabon, a également mis en place un mécanisme de prévention, de réparation et des observatoires locaux par le biais de l'ACI. Il a toutefois été dénoncé en 2012 par l'ONG Sherpa car les observatoires ne fonctionnaient pas et il existait une divergence entre les deux acteurs sur la question de l'indemnisation des travailleurs¹⁰³³. La société mère ne pouvait pas être désignée comme responsable et la notion de co-employeur n'a pas été retenue par la Cour de Cassation française en janvier 2015¹⁰³⁴. La société mère n'aurait eu aucun pouvoir sur l'entité auteur du dommage. Le constat d'éloignement de la responsabilité face aux montages juridiques apparaît flagrant.

¹⁰²⁹ PATAUT E., « Les rattachements de l'entreprise multinationale : le point de vue du droit international privé », in Société française de droit international, *L'entreprise multinationale et le droit international*, op. cit., p. 96.

¹⁰³⁰ MOREAU M.-A., *La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017 : originalité, nature, fonctions*, op. cit., p. 39.

¹⁰³¹ Voir l'accord cadre mondial sur la responsabilité sociale du groupe EDF disponible sur le site d'EDF <https://www.edf.fr> > groupe EDF > responsabilité d'entreprise > développement humain > un accord mondial d'entreprise responsable, page consultée le 16/11/2020.

¹⁰³² DAUGAREILH, I., « Enjeux et limites du contrôle des ACI : l'exemple des entreprises françaises », in DAUGAREILH I. (dir.), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation ?*, op. cit., p. 69.

¹⁰³³ DAUGAREILH I., « La responsabilité sociale des entreprises en quête d'opposabilité », in SUPIOT A., DELMAS-MARTY M., (dir.), *Prendre la responsabilité au sérieux*, op. cit., p. 192.

¹⁰³⁴ Cass. Civ. 2^{ème}, 22 janvier 2015, pourvoi n°13-28414. Attention, toutefois, sans lien avec les ACI, la notion de for de nécessité a été retenue par la Cour d'Appel de Paris dans des arrêts Comilog du 10 septembre 2015. Sous condition de l'existence d'un déni de justice et d'un lien de rattachement minimal entre l'ordre juridique français et le litige, les juges ont accepté d'exercer leur compétence dans un différend opposant des salariés congolais à une société gabonaise.

Il devient alors primordial d'établir un lien plus direct avec les entreprises dans le cadre de leur application des normes internationales du travail. La RSE, avec les ACI, peut constituer ce pont. Certes, les entreprises ne sont pas directement soumises aux conventions de l'OIT mais l'État sur le territoire duquel elles sont situées peut les contraindre en ce sens. À ce titre, la Sous-commission sur les entreprises multinationales avait déjà vu émerger l'idée d'un guichet unique répondant aux questions d'application par exemple¹⁰³⁵. Plus largement, ce rôle de l'OIT dans la mondialisation n'est pas une idée nouvelle¹⁰³⁶.

3) Une effectivité augmentée par l'implication de l'OIT

Les ACI, comme la RSE plus globalement, contribuent à la diffusion et à la pénétration des normes de l'OIT à l'échelle interne. Toutefois, la probabilité d'ineffectivité de ces instruments demeure importante. En effet :

« Aujourd'hui, il semble que le tournant de l'hybridation soit pris. S'il est certain que le droit international social est classiquement fait de droit dur que s'imposent avant tout les États à eux-mêmes, mais aussi de *soft law*, substantielle autant que matérielle, destinée non seulement aux États mais également aux personnes privées dont on attend qu'elles en assurent volontairement la mise en œuvre, il fait actuellement l'objet d'un degré supplémentaire d'hybridation, comprenant une part de droit élaboré par les personnes privées. Le défi auquel les pouvoirs publics sont maintenant confrontés est de rendre l'ensemble suffisamment cohérent pour parvenir à réaliser effectivement les idéaux humanistes sur lesquels s'appuie le droit international social dans l'économie globalisée »¹⁰³⁷.

¹⁰³⁵ GRAVEL E., « Appropriation des normes internationales du travail par de nouveaux acteurs et action normative traditionnelle de l'OIT : substitution ou complémentarité ? », in JAVILLIER J.-C. (dir.), *Gouvernance, droit international et responsabilité sociale des entreprises*, op. cit., p 66.

¹⁰³⁶ Conférence internationale du Travail, *Une mondialisation juste : Le rôle de l'OIT, Rapport du Directeur général sur la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation*, 92e session, Genève, 2004, pp. 26-27.

¹⁰³⁷ THOUVENIN J.-M., « Spécificité dans son élaboration : au confluent de la volonté et de la viralité », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A. (dir.), *Droit international social*, Tome 1, op. cit., p. 105.

Les ACI permettent la diffusion des principes fondamentaux de l'OIT des sièges européens à leurs succursales à l'étranger¹⁰³⁸. Ils permettent d'incorporer les principes et droits fondamentaux au travail et de les appliquer parce qu'ils s'insèrent à travers l'autonomie collective à l'espace de l'entreprise¹⁰³⁹. Bien qu'ils soient généralement déjà incorporés à l'ordonnancement juridique, il n'est pas vain de les rapprocher ainsi du lieu de travail. Considérant ces différents éléments, il peut être utile de s'intéresser à ce que pourrait apporter l'OIT aux ACI. Si une forme d'autorité transnationale de régulation serait une solution idéale, elle n'a que peu de chances d'aboutir¹⁰⁴⁰. Plus modestement, à l'instar du contexte de la catastrophe du Rana Plaza qui a amené l'OIT à présider le fonds d'indemnisation et, ainsi, à réunir les sommes promises aux victimes et proches des victimes, l'organisation semble bien avoir un rôle à jouer¹⁰⁴¹. Les ACI et plus largement la RSE peuvent ainsi constituer un point de départ auquel l'OIT peut donner une assise institutionnelle. Leur objet et contenu communs, s'agissant de la diffusion des conventions fondamentales de l'OIT constituent l'essentiel ici. Pour certains auteurs, la RSE ne pourra se révéler efficace qu'en passant entre autres par les ACI¹⁰⁴². En effet, les représentants des travailleurs et des employeurs doivent s'impliquer dans la formation de ce nouvel outil puisqu'il fournit un cadre et encourage la reconnaissance et la négociation. Spécifiquement dans le cadre de l'accord sectoriel sur la sécurité incendie, l'OIT a permis d'impliquer le Bangladesh au travers de la formation à la sécurité de ses agents de contrôle et du renforcement des effectifs de ses services d'inspection¹⁰⁴³.

¹⁰³⁸ Seuls sept ACI sur les soixante-cinq existants fin 2008 n'étaient pas européens. Voir DROUIN R.-C., « Procédure de règlement interne des différends de droit du travail dans l'entreprise multinationale », in MOREAU M.-A., MUIR WATT H., RODIERE P. (dir.), *Justice et mondialisation en droit du travail*, Actes des séminaires organisés les 3 et 4 avril 2009 par le Centre de recherche sur la justice et le procès – Institut André Tunc de l'Université Panthéon Sorbonne Paris I, en partenariat avec l'Institut universitaire européen (IUE), le CRIMT et l'Université Panthéon Sorbonne Paris I (Centre de recherche en droit social), Dalloz, 2010, p. 203.

¹⁰³⁹ BAYLOS GRAU A., « Entreprises transnationales et accords internationaux », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, op. cit., p. 207.

¹⁰⁴⁰ WALLACE D., *Human Rights and Business, A Policy-Oriented Perspective*, op. cit., p. 336.

¹⁰⁴¹ Voir sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > OIT Info > Actualités > Bangladesh > Bangladesh : le mécanisme d'indemnisation des victimes du Rana Plaza obtient les fonds nécessaires, page consultée le 16/11/2020.

¹⁰⁴² BODET C., LAMARCHE T., « La responsabilité sociale des entreprises comme innovation institutionnelle. Une lecture régulationniste », *Revue de la régulation*, en ligne, n°1, juin 2007.

¹⁰⁴³ DAUGAREILH I., « La mondialisation de l'économie : un défi du XXIème siècle pour l'OIT », in DRAGON S., A.S.DUPONT A.-S., LEMPEN K., (dir.), *L'OIT et le droit social en Suisse: 100 ans et après ?*, Éditions Juridiques Libres, Université de Genève, 2019, p. 54.

Par ailleurs, l'un des intérêts essentiels des ACI est de faire avancer la veille syndicale sur les droits fondamentaux là où elle ne fait pas l'objet de suffisamment d'attention par les pouvoirs publics et les acteurs privés¹⁰⁴⁴. À cette occasion, intensifier les interactions entre les normes de l'OIT et le droit social transnational renforcerait globalement les normes internationales du travail par leur insertion directe au cœur des relations de travail transnationales.

Un ACI permet d'établir une relation continue entre les parties et incite l'entreprise à respecter les mêmes normes dans tous les pays où elle opère. Il représente pour les entreprises un moyen d'exprimer leur engagement à respecter certains principes. Dans ce contexte, assurer une fonction de garant de l'application des ACI serait une fonction intéressante pour l'OIT¹⁰⁴⁵. Elle pourrait ainsi instaurer un mode de règlement des conflits dans ce cadre.

Les ACI peuvent également constituer le support d'expérimentations semblables à ce que permet déjà le programme *Better Work*¹⁰⁴⁶. Il engage l'entreprise au respect de la Déclaration de 1998 sur les droits et principes fondamentaux au travail et l'y incite grâce à un mécanisme d'incitation positive en cas d'améliorations des conditions de travail. L'OIT bénéficie d'une présomption de légitimité dès lors qu'il s'agit d'apprécier le respect de cette Déclaration par l'entreprise. L'implication de l'OIT permet également d'impliquer à nouveau ou davantage les États défaillants grâce au mécanisme tripartite d'évaluation¹⁰⁴⁷. Autre exemple, à la suite du drame du Rana Plaza, la connaissance des problématiques des relations professionnelles de l'OIT a été largement utile au diagnostic des déficiences et à la mise en place d'actions concrètes¹⁰⁴⁸. Les évaluations et les contrôles sont par ailleurs réalisés sous la vigilance de l'OIT. Cet accord illustre l'intérêt d'associer l'OIT et les entreprises multinationales. L'implication de ces dernières, avec l'aide de l'OIT, crée un cercle vertueux d'améliorations des conditions de travail. À titre d'exemple, en Inde, un partenariat a été initié

¹⁰⁴⁴ MOREAU M.-A., *La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017 : originalité, nature, fonctions*, op. cit., p. 45.

¹⁰⁴⁵ *Ibid.*, p. 76.

¹⁰⁴⁶ *Ibid.*, p. 54. Sur le programme *Better Work*, voir *infra* Chapitre 7, p. 355.

¹⁰⁴⁷ DAUGAREILH I., « La mondialisation de l'économie : un défi du XXIème siècle pour l'OIT », in DRAGON S., A.S.DUPONT A.-S., LEMPEN K., (dir.), *L'OIT et le droit social en Suisse: 100 ans et après ?*, op. cit., p. 50.

¹⁰⁴⁸ MOREAU M.-A., *La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017 : originalité, nature, fonctions*, op. cit., p. 59.

pour limiter les risques de travail forcé¹⁰⁴⁹. Ces bonnes pratiques peuvent s'échanger et se globaliser.

Toutefois, en mars 2016, dans le cadre du plan d'action sur les chaînes de valeur mondiales, le Directeur du département Entreprises a simplement suggéré au conseil d'administration de faire de l'OIT le dépositaire de tous les ACI. Il considérait en effet qu'il n'existe pas de volonté politique à faire davantage et que centraliser tous les instruments existants serait déjà une avancée à l'instar de ce qui se fait à l'échelle de l'Union européenne¹⁰⁵⁰. La dynamique des accords repose encore largement sur leur caractère volontaire¹⁰⁵¹. L'OIT peut alors contribuer à révéler le potentiel des ACI mais son rôle aux côtés des États demeure tout autant incontournable et une condition *sine qua non* du développement de ses compétences en la matière et de mécanismes efficaces. Par ailleurs, un tel partenariat entre entreprises multinationales et OIT fournit une forme de consécration au droit créé par les acteurs privés¹⁰⁵². En effet, au travers de cette l'immixtion de l'OIT dans le dialogue social transnational qui redonne un rôle aux États membres, les normes de RSE se renforcent¹⁰⁵³.

Ces différents éléments permettant l'indemnisation des victimes renforcent l'effectivité des droits en contournant l'obstacle majeur que représente l'établissement de la responsabilité des entreprises multinationales. A ce titre, une implication plus forte des juridictions paraît souhaitable.

B- Une effectivité conditionnée par l'accès au juge

S'agissant du respect des normes internationales du travail et des entreprises internationales, les juges sont déjà sollicités (1) et pourraient l'être davantage (2).

¹⁰⁴⁹ MOREAU M.-A., « Travail forcé, RSE et sous-traitance dans l'industrie textile en Asie : réflexion sur l'action de l'OIT », *Droit Social*, Dalloz, 2014, p. 414.

¹⁰⁵⁰ Je remercie Emmanuel JULIEN pour ces propos recueillis lors de la Conférence du 22/03/17 ; organisée par le CERI Sciences Po, à Paris, sur le thème de *l'OIT bilans et perspectives dans la mondialisation*.

¹⁰⁵¹ MOREAU M.-A., *La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017 : originalité, nature, fonctions*, *op. cit.*, p. 17.

¹⁰⁵² DECAUX E., « Déclaration et conventions en droit international », *Cahiers du Conseil Constitutionnel, Dossier : la normativité*, n°21, 2007, p. 89.

¹⁰⁵³ DAUGAREILH I., « La mondialisation de l'économie : un défi du XXIème siècle pour l'OIT », in DRAGON S., A.S.DUPONT A.-S., LEMPEN K., (dir.), *L'OIT et le droit social en Suisse: 100 ans et après ?*, *op. cit.*, p. 54.

1) *Les possibilités existantes de poursuite des entreprises multinationales*

Il faut rappeler que rechercher la responsabilité des entreprises multinationales est déjà possible, que ce soit sur le terrain de la responsabilité délictuelle ou pénale¹⁰⁵⁴. La société Nike avait ainsi été condamnée par un tribunal américain pour avoir trompé les consommateurs avec ses rapports mettant en avant des modes de production respectueux des droits sociaux fondamentaux¹⁰⁵⁵. En France, l'ONG Sherpa par exemple s'illustre par ses tentatives de mobilisations des textes existants afin d'engager la responsabilité juridique interne desdites sociétés. Elle se fonde notamment sur les pratiques commerciales trompeuses de l'article L121-1 du code de la consommation pour dénoncer l'affichage d'instruments de RSE qui ne sont pas mis en œuvre¹⁰⁵⁶. L'ONG a ainsi pu mettre en cause l'entreprise Samsung devant un tribunal français, notamment car elle exploitait des enfants en Chine, en Corée et au Vietnam¹⁰⁵⁷. Par ailleurs, le juge demeure fondé et encouragé à appliquer les normes internationales du travail issues des conventions ratifiées par l'État. Le point 26 des Principes directeurs des Nations Unies sur les droits de l'homme et l'entreprise préconise ainsi aux États de réduire les obstacles à la justice¹⁰⁵⁸.

S'agissant plus spécifiquement des ACI, la Confédération internationale des syndicats libres, dans un élan d'optimisme, avait considéré qu'ils avaient l'intérêt de rendre applicables et effectives les normes fondamentales du travail¹⁰⁵⁹. En tant qu'instrument juridique non identifié, les ACI présentent toutefois l'inconvénient majeur de ne pas systématiquement définir un champ d'application géographique et organisationnel suffisamment précis¹⁰⁶⁰. Leur invocabilité demeure un élément clef de l'effectivité des normes international du travail. Ils ont

¹⁰⁵⁴ MARRELLA F., « Protection internationale des droits de l'homme et activités des sociétés transnationales », *RCADI*, 2017, vol. 385, p. 280.

¹⁰⁵⁵ MAZUYER E., « La responsabilité sociale de l'entreprise et ses relations avec le système juridique », *Revue canadienne de Droit et Société*, 2011, vol. 26, p. 186.

¹⁰⁵⁶ Voir sur le site de l'association Sherpa : <https://www.sherpa.org> > nos actions > contentieux stratégique > droits des travailleurs et esclavage moderne, page consultée le 2/11/2020.

¹⁰⁵⁷ Voir sur le site de l'association Sherpa : <https://www.sherpa.org> > nos actions > contentieux stratégique > droits des travailleurs et esclavage moderne > mise en examen historique de Samsung France, page consultée le 2/11/2020.

¹⁰⁵⁸ Haut-Commissariat des Nations Unies pour les droits de l'homme, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, HR/PUB/11/4, Genève, 2011, p. 32.

¹⁰⁵⁹ Confédération Internationale des Syndicats Libres, *Guide syndical de la mondialisation*, 2001, p. 130.

¹⁰⁶⁰ DAUGAREILH, I., « Enjeux et limites du contrôle des ACI : l'exemple des entreprises françaises », in DAUGAREILH I. (dir), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation ?*, op. cit., p. 62.

notamment l'avantage de permettre au juge pénal national de caractériser l'élément moral de l'infraction en attestant de la connaissance par l'auteur de la violation. Toutefois, ce procédé n'a pas fait l'objet d'une validation par les juges suprêmes, notamment français, lors de ses premières évocations¹⁰⁶¹. Une autre solution réside dans la *Corporate Accountability*¹⁰⁶². Cette notion part du postulat que l'entreprise multinationale peut commettre un crime, une violation du droit international des droits de l'homme, y compris en tant que personne privée. Par conséquent, la problématique est différente, l'enjeu se situe alors plutôt dans le lancement d'actions judiciaires visant à faire condamner les acteurs en question. Les ACI peuvent constituer un pont en faisant connaître leurs droits aux travailleurs mais aussi en matérialisant l'engagement des employeurs. Il est également possible de penser à la position du Professeure Mireille Delmas-Marty qui, bien que globalement mesurée sur l'apport favorable de la RSE, considère que la dispersion des sources des normes peut toutefois favoriser la multiplication des recours¹⁰⁶³.

Ces éléments amènent à s'interroger brièvement sur l'invocabilité par les travailleurs, mais aussi l'opposabilité aux employeurs des normes de RSE. Si celles-ci ont été reprises par l'autorité nationale, la difficulté est moindre. Autrement, plusieurs hypothèses sont possibles. Le juge peut notamment l'employer sous sa forme internationale. Le travailleur peut invoquer un droit de l'homme directement porté à sa connaissance par les normes de RSE. L'intégration à l'ACI des dispositions pertinentes montre ainsi toute son utilité. Toutefois, si l'État est défaillant, il est essentiel que le représentant du personnel prenne le relai. Cette possibilité existe en toutes circonstances, même si le législateur n'a pas été défaillant. Le représentant peut accompagner les travailleurs dans cette prise de conscience et orienter sur les actions possibles. La seconde hypothèse serait que l'État ait repris dans sa législation interne la norme internationale sous une forme invocable mais que l'exécutif ou le judiciaire soient défaillants à contraindre la personne privée et à protéger les travailleurs. Les solutions sont alors les mêmes : le contentieux et la négociation syndicale. Finalement, même si l'ACI, ou la RSE plus globalement, atteint directement la personne privée, le concours des autorités d'application demeure essentiel.

¹⁰⁶¹ WESTER-OUISSÉ V., « Le droit pénal face aux codes de bonne conduite », *Revue de Science Criminelle et de Droit Pénal Comparé*, 2000, p. 351.

¹⁰⁶² WALLACE D., *Human Rights and Business, A Policy-Oriented Perspective*, op. cit., p. 345.

¹⁰⁶³ DELMAS-MARTY M., *Les forces imaginantes du droit, Le relatif et l'universel*, Seuil, 2004, p 192.

Au-delà de ces difficultés d'ordre institutionnel, d'un point de vue plus matériel, les ACI permettent également de répondre à l'exigence de précision nécessaire à l'application des normes par les acteurs privés. Les principes fondamentaux restent très généraux et donc difficilement applicables et sanctionnables¹⁰⁶⁴. Selon la formulation sous laquelle ils seront repris dans les ACI, ces derniers pourront contribuer à l'effectivité des principes fondamentaux. Concrètement, des procédures d'exécution permettant d'appuyer les efforts accomplis par les entreprises multinationales pour améliorer les méthodes de production doivent être mises en place. En amont, les services des ressources humaines contribuant au respect des normes de RSE et à l'efficacité organisationnelle pourraient s'impliquer davantage, éventuellement avec l'aide de l'OIT.

Ces différents instruments semblent constituer autant de pistes pour l'effectivité des droits sociaux. Parmi celles-ci, faciliter l'intervention du juge est crucial¹⁰⁶⁵. Il est en effet possible de parler « d'outils d'imputation durs de responsabilité » au lieu des outils souples actuels¹⁰⁶⁶. En effet, en passant par l'ordre juridique interne, il est notamment possible d'obtenir la nullité du contrat de travail, des contraventions ou simplement l'engagement de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle en cas de violation. Ces conséquences juridiques seraient une avancée considérable étant donné les sanctions actuelles, où il est, à titre d'exemple, seulement question de radiation du Pacte mondial, d'examen d'une circonstance spécifique devant le PCN, de dénonciation publique par une ONG ou autre acteur de la société civile en cas de violation des normes RSE¹⁰⁶⁷. Conséquences relativement molles alors même que ces instruments peuvent contenir des normes de l'OIT. Les perspectives précitées sont amenées à se renforcer notamment grâce aux travaux de certains organismes internationaux.

2) *Les perspectives fournies par le droit international quant au rôle du juge en matière de RSE*

L'effectivité des normes de l'OIT nécessite ainsi que la responsabilité de l'État soit recherchée pour des violations commises entre particuliers, en raison d'une carence de

¹⁰⁶⁴ MAUPAIN F., « L'OIT, la justice sociale et la mondialisation », *RCADI*, 1999, vol. 278, p. 299.

¹⁰⁶⁵ Voir notamment LAMINE A., *Accords d'entreprise transnationaux en quête d'effectivité*, thèse soutenue à l'Université Catholique de Louvain (2015), p. 636.

¹⁰⁶⁶ MARTIN-CHENUT K., DE QUENAUDON R. (dir.), *La RSE saisie par le droit*, op. cit., p. 87.

¹⁰⁶⁷ MAZUYER E., « Pacte mondial des Nations Unies », in POSTEL N., SOBEL R. (dir.), *Dictionnaire critique de la RSE*, op. cit., p. 339.

l'intervention légale ou judiciaire. Il s'agirait d'apporter des limites à la liberté d'entreprendre afin de « durcir » les normes de responsabilité sociale. Il est alors possible de parler « d'obligations positives » et non plus seulement « d'obligations négatives »¹⁰⁶⁸. Ces dernières consistent simplement pour l'État à s'assurer que ses propres agents ne violent pas les droits en question. Les organes des Nations Unies vont dans ce sens, sans s'y restreindre. Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels considère ainsi que :

« Des obligations extraterritoriales naissent lorsqu'un État partie est susceptible d'exercer une influence sur des événements qui se déroulent en dehors de son territoire, dans les limites imposées par le droit international, en contrôlant les activités des entreprises domiciliées sur son territoire et/ou relevant de sa juridiction, et, de ce fait, peut contribuer au plein exercice des droits économiques, sociaux et culturels en dehors de son territoire national »¹⁰⁶⁹.

Dans le cadre des principes de Maastricht, une responsabilité des États pour la conduite d'acteurs non étatiques est également envisagée. Toutefois, il faut que lesdits acteurs agissent « habilités par l'État pour exercer des prérogatives de puissance publique, à condition que ces individus ou entités agissent en l'espèce dans l'exercice de ces prérogatives »¹⁰⁷⁰. Ainsi, y compris lorsque quarante experts en droit international issus de diverses cultures juridiques se réunissent pour étudier les obligations extraterritoriales des États et plus particulièrement leur responsabilité pour la conduite d'acteurs non étatiques, le résultat comporte d'importantes limites. Ils n'ont pu aller plus loin que les organes des Nations Unies sur cette question des obligations extraterritoriales.

De la même manière, le Comité des droits de l'enfant est très clair au sujet des obligations des États vis-à-vis des incidences des activités transnationales des investisseurs :

« Les États d'accueil ont la responsabilité première de respecter, protéger et mettre en œuvre les droits de l'enfant dans leur juridiction. Ils doivent veiller à ce que toutes les entreprises, notamment les sociétés transnationales, qui opèrent à l'intérieur de leurs

¹⁰⁶⁸ *Ibid.*, p. 661.

¹⁰⁶⁹ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observation générale n°24 : les obligations des États en vertu du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels dans le contexte des activités des entreprises*, E/C.12/GC/24, 2017, par. 28.

¹⁰⁷⁰ ETO Consortium, *Principes de Maastricht relatifs aux obligations extraterritoriales des États dans le domaine des droits économiques, sociaux et culturels*, 2013, par. 12.

frontières, soient dûment réglementées par un cadre juridique et institutionnel qui garantisse qu'elles n'ont *d'incidences néfastes* sur les droits de l'enfant et/ou qu'elles ne facilitent pas et n'encouragent pas les violations dans des pays étrangers.

Les États d'origine ont aussi l'obligation, qui découle de la Convention et des Protocoles facultatifs s'y rapportant, de respecter, protéger et mettre en œuvre les droits de l'enfant dans le contexte des activités et des opérations extraterritoriales des entreprises, pour autant qu'il existe un *lien raisonnable* entre l'État et le comportement en question. Il existe un lien raisonnable lorsqu'une entreprise a son cœur d'activité dans l'État concerné, y est immatriculée ou domiciliée ou y exerce l'essentiel ou une part substantielle de ses activités. Lorsqu'ils adoptent des mesures en vue de s'acquitter de cette obligation, les États ne doivent pas violer la Charte des Nations Unies ni le droit international général ni réduire les obligations qui incombent à l'État d'accueil au titre de la Convention »¹⁰⁷¹.

Le Comité des droits de l'homme rappelle également que l'État doit énoncer clairement aux entreprises ayant leur siège sur son territoire qu'elles doivent respecter les droits de l'homme. Il est également encouragé à renforcer les recours pour les personnes victimes de ces activités commerciales à l'étranger¹⁰⁷². Autant de pistes qui pourront être suivies par les travailleurs et représentants pour poursuivre et obtenir réparation. La question centrale est la possibilité de condamner ces personnes privées. La portée des normes de l'OIT est large et réelle, les blocages restants se situent au niveau de leur application. L'analyse passe par conséquent par la pratique du juge en la matière. En effet, « seuls les tribunaux nationaux peuvent contribuer à une solution plus efficace » lorsque les États n'exécutent pas leur obligation de prendre des mesures internes¹⁰⁷³.

Les juridictions constituent également une barrière contre l'inquiétude et la critique largement partagée vis-à-vis de la *soft law*. En effet et comme l'affirme le Professeur Decaux, « s'il y a violation des droits de l'homme, il faut déterminer quel droit est en cause, à quelles

¹⁰⁷¹ Comité des droits de l'enfant, *Observation générale n°16 sur les obligations des États concernant les incidences du secteur des entreprises sur les droits de l'enfant*, CRC/C/GC/16, 2013, par. 42-43.

¹⁰⁷² Comité des droits de l'homme, *Observations finales concernant le sixième rapport périodique de l'Allemagne*, CCPR/C/DEU/CO/6, cent-sixième session, 2012, par. 16.

¹⁰⁷³ DAILLER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public*, *op. cit.*, p. 255.

personnes et à quelles entités cette violation est-elle imputable ? »¹⁰⁷⁴. Il critique alors la remise en cause du noyau dur des droits de l'homme par les normes volontaires mais aussi les pratiques de boycott fondées sur une présomption ou une réputation. En effet, l'existence de recours effectifs, et non pas de simples réparations, est une clé pour le respect des droits fondamentaux au travail. Plus généralement et en ce sens, les Déclarations de l'OIT assoupliraient et affaibliraient les conventions à travers toutes les mentions de *soft law*¹⁰⁷⁵. Cette même crainte est également exposée par le Professeur Servais. La *soft law* ne peut pas être plus effective mais un complément utile. Il ne faut pas « déréguler » en multipliant les instruments de *soft law*¹⁰⁷⁶.

C'est dans ce contexte et cet esprit que s'inscrit la proposition d'un autre auteur en vue d'« une convention internationale sur la lutte contre les atteintes aux droits de l'homme commises par les sociétés transnationales »¹⁰⁷⁷. Elle définirait le contenu des obligations respectives de l'État hôte et de l'État d'origine et cela y compris en matière de coopération judiciaire et administrative. Cela aurait en outre pour avantage de rééquilibrer sainement la concurrence économique en responsabilisant l'État d'origine de la société qui recherche des avantages relatifs aux réglementations sociales, fiscales et environnementales dans des États tiers. Une telle démarche pourrait contribuer à donner un sens, qui lui fait cruellement défaut aujourd'hui, au principe de l'OIT selon lequel « le travail n'est pas une marchandise »¹⁰⁷⁸. La proposition n'est pas isolée, un Groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme travaillent depuis 2014 à un projet de convention¹⁰⁷⁹.

¹⁰⁷⁴ DECAUX E., « Le projet de l'ONU sur la responsabilité des entreprises transnationales », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, op. cit., p. 474.

¹⁰⁷⁵ LA HOVARY C., *Les droits fondamentaux au travail*, PUF, 2009, p. 272.

¹⁰⁷⁶ SERVAIS J.-M., « International Labour Law », in BLANPAIN R. (dir.), *International Encyclopaedia of Laws : Labour Law and Industrial Relations*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2014, p. 349.

¹⁰⁷⁷ DE SCHUTTER O., Le contrôle du respect des droits de l'homme par les sociétés transnationales : le rôle de l'État d'origine, in MOREAU M.-A., MUIR WATT H., RODIERE P. (dir.), *Justice et mondialisation en droit du travail*, op. cit., p. 167.

¹⁰⁷⁸ Principe issu de la Déclaration de Philadelphie de 1944 intégrée à la Constitution de l'OIT.

¹⁰⁷⁹ Un projet révisé « second draft » devait être discuté fin octobre 2020 : <https://www.ohchr.org> > organes du CDH > Groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme, page consultée le 2/11/2020. Les travaux semblent reportés en lien avec la crise sanitaire de cette année 2020.

Conclusion du Chapitre :

Les normes de RSE présentent de nombreuses lacunes, voire effets pervers. Elles constituent toutefois une piste prometteuse. Au sens de cette étude, la *soft law* joue un rôle non négligeable :

« Comprendre, d'un point de vue théorique, l'efficacité d'un énoncé normatif commande que l'on soit capable de distinguer entre les diverses fonctions (et raisons) de cet énoncé : des fonctions normatives certes, mais aussi d'autres fonctions telles des fonctions directives (pratico-morales) ou communicationnelles »¹⁰⁸⁰.

Ces fonctions directives et communicationnelles sont essentielles en matière de lutte contre le travail des enfants. La RSE constitue un complément utile au droit notamment grâce à sa fonction pédagogique¹⁰⁸¹. La promotion permet de faire entrer les normes de droit international dans les mœurs, dans la pratique. Elle permet de faire progresser une forme de « conscientisation du droit »¹⁰⁸². La lutte contre le travail des enfants se retrouve dans tous les types de normes, à l'échelle d'une convention internationale comme dans un accord local. Ce processus favorise la production d'effets plus nombreux, plus de destinataires ont été atteints¹⁰⁸³.

Par ailleurs, les intérêts de chacun ne sont pas diamétralement opposés. Le renforcement des compétences des travailleurs, l'amélioration de leur santé, la garantie de l'emploi sont autant de sujets sur lesquels une implication des entreprises multinationales paraît possible sans angélisme et mutuellement bénéfique. Il demeure toutefois difficile de démontrer de manière certaine que la responsabilité sociale est profitable à l'entreprise dans un contexte de concurrence immédiate entre ces sociétés¹⁰⁸⁴. En revanche, il est établi que le risque d'image

¹⁰⁸⁰ CHAMPEIL-DESPLATS V., MILLARD E., « Efficacité et énoncé de la norme », in HAMMJE P., JANICOT L., NADAL S. (dir.), *L'efficacité de l'acte normatif, Nouvelle norme, nouvelles normativités*, Paris, Lextenso, 2013, p. 70.

¹⁰⁸¹ MAZUYER E., « La responsabilité sociale de l'entreprise et ses relations avec le système juridique », *Revue canadienne de Droit et Société*, 2011, vol. 26, p. 187.

¹⁰⁸² DAUDET Y., « Perspectives », in BOISSON DE CHAZOURNES L., MAZUYER E., *Le Pacte mondial des Nations Unies dix ans après*, Bruylant, 2011, p. 190.

¹⁰⁸³ THIBIERGE C., « Synthèse », in THIBIERGE C. (dir.), *La densification normative*, Mare et Martin, 2013, p.1124.

¹⁰⁸⁴ BAZILLIER R., CARDEBAT J.-M., CASSAGNARD P., SIRVEN N., « Vers une vision économique de la responsabilité sociale des entreprises », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruylant, 2010, p. 78.

ne lui est pas profitable et que dans une société de plus en plus mondialisée et connectée, cette variable n'est plus négligeable pour les sociétés multinationales¹⁰⁸⁵. Le risque est plus important encore en matière de travail des enfants. Par ailleurs, les entreprises multinationales sont des acteurs à la fois centraux et difficiles à atteindre. Elles sont à l'origine d'environ 90% du commerce et des investissements internationaux mais 40 à 50% de ces échanges se faisant en interne, ils n'échappent pas seulement au droit international du travail mais également au droit international économique. En matière financière et monétaire, le constat serait encore plus « accablant »¹⁰⁸⁶. La difficulté éprouvée par l'OIT n'étonne alors guère.

L'État également peut opposer quelques résistances comme c'est le cas du Bangladesh par exemple, malgré l'avancée substantielle que constitue l'accord qui a suivi la catastrophe du Rana Plaza¹⁰⁸⁷. L'OIT a toutefois la capacité et l'expérience de travailler avec les États comme avec les employeurs. Elle constitue la structure la plus à même de jouer un rôle dans le renforcement de ce cadre international pour les entreprises. La tâche est ardue. La difficulté principale demeure dans l'enchevêtrement de normes lui-même initialement causé par l'inapplication des droits au travail dans certains contextes. Cette ineffectivité des droits a conduit à une multiplication des normes de tous genres. Partant de cette perspective, la centralisation des instruments par l'OIT et plus globalement le développement de son rôle peut aussi contribuer à plus de clarté dans le droit précisément applicable aux entreprises multinationales.

La difficulté à réguler l'activité des entreprises multinationales et l'inapplication de certaines conventions de l'OIT sur le territoire des États où se concentre la production mondiale à bas coûts seraient deux exemples d'échec du droit international¹⁰⁸⁸. Par son action normative, l'OIT semble toutefois pouvoir faire sa part et être en mesure d'aller plus loin. En intégrant la *soft law*, elle a fait un pari tout à fait prometteur au sens de cette étude. En effet « [...] si la *soft law* produite par les organisations internationales participe de l'élaboration d'un droit international social doté d'une effectivité plus grande, pourquoi ne pas admettre également que lorsqu'elle est produite de toutes pièces par des entités privées, cette même *soft law* pourrait être tout aussi efficace ? La « viralité » de la norme « *soft* » n'est *a priori* pas (seulement) due

¹⁰⁸⁵ *Ibid.*, p.75.

¹⁰⁸⁶ CARREAU D., JUILLARD P., *Droit international économique*, Dalloz, 6ème édition, 2017, p. 47.

¹⁰⁸⁷ DAUGAREILH I., « La mondialisation de l'économie : un défi du XXIème siècle pour l'OIT », in DRAGON S., A.S.DUPONT A.-S., LEMPEN K., (dir.), *L'OIT et le droit social en Suisse: 100 ans et après ?*, *op. cit.*, p. 55.

¹⁰⁸⁸ FRYDMAN B., *Petit manuel pratique de droit global*, *op. cit.*, p. 65.

à la qualité publique ou privée de son auteur, mais tient davantage à son aptitude à être diffusée et reconnue comme « bonne » par ceux à qui elle se destine »¹⁰⁸⁹.

¹⁰⁸⁹ THOUVENIN J.-M., « Spécificité dans son élaboration : au confluent de la volonté et de la viralité », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 1, *op. cit.*, p. 103.

Conclusion du Titre II :

L'œuvre de promotion de l'OIT s'agissant de l'abolition du travail des enfants permet ainsi de rapprocher cet objectif propre à l'organisation spécialisée en droit international du travail de l'ensemble du droit international, mais aussi de lui faire atteindre les extrémités des chaînes de production et des relations de travail par le truchement des entreprises multinationales. En effet, « L'OIT a su présenter et faire des quatre droits fondamentaux la matrice universelle d'une régulation de la dimension sociale de la mondialisation de l'économie dont les accords-cadres mondiaux sont une des expressions. L'OIT sait être un tiers-garant dans le cadre de normes d'autorégulation hybrides. Il lui reste maintenant à convaincre les États membres de la plus-value d'adhérer à sa stratégie [...] »¹⁰⁹⁰.

¹⁰⁹⁰ DAUGAREILH I., « La mondialisation de l'économie : un défi du XXIème siècle pour l'OIT », in DRAGON S., A.S.DUPONT A.-S., LEMPEN K., (dir.), *L'OIT et le droit social en Suisse: 100 ans et après ?*, Éditions Juridiques Libres, Université de Genève, 2019, p. 56.

Conclusion de la Première Partie :

Les normes de l'OIT relatives au travail des enfants atteignent ainsi un niveau élevé d'effectivité grâce à cette consciencieuse et complète, bien que perfectible, œuvre de consolidation normative.

L'action normative aux multiples facettes de l'OIT ne se limite pas à cet aspect. Elle tente également de remédier aux difficultés d'application persistantes limitant l'effectivité des normes relatives à la lutte contre le travail des enfants.

Seconde Partie – Une application défailante

Malgré l’ancrage des dispositions conventionnelles relatives au travail des enfants, des violations de celles-ci persistent. L’effectivité de ces normes semble limitée par des sanctions insuffisantes de la part des autorités en charge de leur contrôle et des éléments de contexte peu favorables sur la scène internationale. En effet, la violation des normes relatives au travail des enfants semble être facilitée par des moyens de contrôle actuellement inefficaces (Titre III). Par ailleurs, les conditions d’une meilleure effectivité de la lutte contre le travail des enfants ne sont pas toutes réunies (Titre IV).

Titre III – L’inefficacité des moyens de contrôle

L’effectivité des normes se vérifie également dans la sanction de leur violation par les autorités en charge de leur contrôle. Or, en matière de lutte contre le travail des enfants, le contrôle juridictionnel pourrait être renforcé (Chapitre V). De même, l’inspection du travail pourrait contribuer davantage à l’effectivité de la lutte contre le travail des enfants. En l’absence d’inspection internationale et en étant insuffisamment dans une approche de conseil, elle demeure souvent inadéquate à la lutte contre le travail des enfants (Chapitre VI).

Chapitre 5 – Le renforcement potentiel du contrôle juridictionnel

Des auteurs comme Alain Supiot¹⁰⁹¹ et Mireille Delmas-Marty¹⁰⁹² continuent de déplorer l'absence d'un juge social international. Tous deux mentionnent le système de supervision ou le mécanisme de plainte de l'OIT mais regrettent que la Cour internationale de Justice ne joue aucun rôle en la matière.

Par ailleurs, à l'OIT, l'interprétation des normes demeure une question sensible et non résolue¹⁰⁹³. L'interprétation d'une norme est essentielle au traitement des difficultés d'application -ou résistances - que celle-ci peut rencontrer. Ainsi, les législateurs, juridictions et autres acteurs internes devraient pouvoir disposer d'un mécanisme comparable aux questions préjudicielles pour valoriser et favoriser l'application des normes internationales du travail. Comme ce chapitre l'illustrera, les juges nationaux appliquant le droit de l'OIT sont de plus en plus nombreux.

Les exemples de « mondialisation des juges nationaux » parviennent à compenser partiellement la lacune que représente l'absence de juge international¹⁰⁹⁴. En effet, que les États soient monistes ou dualistes et quelles que soient leurs hiérarchies des normes, les juges peuvent se faire les interprètes des normes internationales du travail. L'effectivité de la lutte contre le travail des enfants, et plus largement le respect des normes internationales du travail, repose notamment sur l'application de celles-ci par les juges nationaux¹⁰⁹⁵. À cet égard et au-delà du droit du travail, il existe un mouvement d'internationalisation des jurisprudences nationales¹⁰⁹⁶. Il est parfois délicat pour le juge d'écarter le droit international en se contentant d'indiquer que ses dispositions « ne sont pas directement applicables »¹⁰⁹⁷. En 2009 déjà, il était possible de constater ce développement de la jurisprudence en matière de droits sociaux sur la base du droit

¹⁰⁹¹ SUPIOT A., *Critique du droit du travail*, PUF, coll. « Quadrige », 2^{ème} édition, 2002, p. XLIV.

¹⁰⁹² DELMAS-MARTY M., *Les forces imaginantes du droit III, La refondation des pouvoirs*, Seuil, 2007, p. 78.

¹⁰⁹³ Voir *supra* Chapitre 2, p. 112 et Département des normes internationales, *Note de synthèse relative au processus de consultation tripartite informelle lancée par le Conseil d'administration sur l'interprétation des conventions*, Genève, Novembre 2011, p. 28.

¹⁰⁹⁴ DELMAS-MARTY M., *Les forces imaginantes du droit, Le relatif et l'universel*, Seuil, 2004, p. 195.

¹⁰⁹⁵ MIRON A., « L'application par les autres juges nationaux », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, tome 1, Bruylant, 2013, p. 576.

¹⁰⁹⁶ DELMAS-MARTY M., *Les forces imaginantes du droit, Le relatif et l'universel*, *op. cit.*, p. 204.

¹⁰⁹⁷ NACER R., *Les normes internationales du travail entre global et local, Étude internationale et comparée de l'interprétation des instruments de l'OIT*, L'Harmattan, 2020, p. 392.

international¹⁰⁹⁸. Les difficultés d'application persistantes des normes de l'OIT en matière de travail des enfants devraient pouvoir être en partie résorbées par ce mouvement global. Toutefois, les exemples demeurent encore rares en la matière.

L'internationalisation des décisions des tribunaux nationaux (Section 1) représente un potentiel intéressant pour l'effectivité des normes de l'OIT considérant les jurisprudences nationales progressistes (Section 2).

Section 1 – Une internationalisation des décisions des tribunaux nationaux

Ce mouvement d'internationalisation trouve sa place dans une évolution des considérations précédant l'application du droit international par les tribunaux internes (§1) et est largement accompagné, voire encouragé, par les organismes internationaux compétents que sont l'OIT et les juridictions internationales régionales (§2).

§1 – Une évolution des considérations précédant l'application du droit international

Les interrogations qui pouvaient freiner l'application du droit international ont globalement perdu en vigueur. Un dépassement de la dichotomie entre systèmes monistes et dualistes est largement observé (A). La pratique existante des tribunaux permet en effet des analyses plus opérationnelles de l'application du droit international (B).

A- Un dépassement de la dichotomie entre systèmes monistes et dualistes

Ce dépassement se constate en pratique. Par ailleurs, aucun État n'est complètement moniste ou dualiste, du moins, ce n'est pas si simple à établir¹⁰⁹⁹.

Schématiquement, sont considérés comme monistes les pays dans lesquels droit interne et droit international sont perçus comme appartenant à une même sphère juridique et où, de ce

¹⁰⁹⁸ ALSTON P., « Foreword », in LANGFORD M. (dir.), *Social Rights Jurisprudence: Emerging Trends in International and Comparative Law*, Cambridge University Press, 2009, p. ix.

¹⁰⁹⁹ HENKIN L., "General Course of Public International Law: Politics, Values and Functions", *RCADI*, 1989-IV, vol. 216, p. 88.

fait, les traités ratifiés font intégralement partie du droit interne¹¹⁰⁰. De manière globale, les pays européens de tradition romano-germanique, la Russie et les pays d'Europe de l'Est, les pays d'Afrique francophone, les pays d'Amérique latine relèvent de ce système. Par ailleurs, le Japon, la Namibie et les Philippines sont également classés dans la famille moniste¹¹⁰¹.

Par opposition, les pays dans lesquels droit interne et droit international sont conçus comme deux sphères étanches et séparées sont considérés comme dualistes¹¹⁰². La plupart des pays de tradition juridique anglaise, à l'exception de la Namibie, ainsi que les pays scandinaves et la Chine relèvent du système dualiste¹¹⁰³. Les tribunaux et cours de ces États ne peuvent pas, en théorie, résoudre directement un litige sur le fondement des dispositions desdits traités puisqu'ils ne font pas partie du droit interne.

La distinction n'est toutefois pas si rigide. Il existe des pays avec un système mixte comme l'Afrique du Sud, l'Autriche ou les États Unis¹¹⁰⁴. Le premier État traditionnellement qualifié de dualiste prévoit ainsi dans sa constitution que les dispositions « directement applicables » des traités approuvés par le parlement intègrent l'ordonnement juridique dès lors qu'elles ne contredisent pas la Constitution ou une loi¹¹⁰⁵. De même, Belize a intégralement incorporé par une loi le contenu des conventions de l'OIT ratifiées par le pays¹¹⁰⁶. Autre pratique défiant la classification habituelle, l'Indonésie ne précise pas le statut des traités ratifiés vis-à-vis du droit interne mais le parlement confirme les ratifications des conventions de l'OIT réalisées par le Président de la république par une loi reprenant *in extenso* le contenu de l'instrument ratifié. En conséquence, leur applicabilité directe est permise dans la mesure où elles ont été intégrées telles quelles au droit interne¹¹⁰⁷. Pour le reste, les tribunaux nationaux ne sont pas non plus contraints par cette dichotomie. Par exemple, les constitutions d'Afrique du Sud, d'Argentine, d'Azerbaïdjan, de Colombie, d'Espagne, d'Éthiopie, de Fidji, du Pérou ou encore de Roumanie reconnaissent aux traités ratifiés une fonction d'interprétation du droit

¹¹⁰⁰ BEAUDONNET X., « L'utilisation des sources universelles du droit international du travail par les juridictions internes », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2005, p. 49.

¹¹⁰¹ BEAUDONNET X. (dir.), *Manuel de formation pour juges, juristes et professeurs de droit : Droit international du travail et droit interne*, Centre international de formation de l'OIT, 2009, p. 14.

¹¹⁰² *Ibid.*, p. 50.

¹¹⁰³ *Idem.*

¹¹⁰⁴ BEAUDONNET X. (dir.), *Manuel de formation pour juges, juristes et professeurs de droit : Droit international du travail et droit interne*, *op. cit.*, p. 14.

¹¹⁰⁵ Voir sur le site du gouvernement de l'Afrique du Sud : <https://www.gov.za> > documents > Constitution of SA, page consultée le 5/11/2020.

¹¹⁰⁶ BEAUDONNET X. (dir.), *Manuel de formation pour juges, juristes et professeurs de droit : Droit international du travail et droit interne*, *op. cit.*, p. 14.

¹¹⁰⁷ *Ibid.*, p. 15.

interne¹¹⁰⁸. Si ce n'est la constitution, c'est le législateur dans certains cas comme en Albanie, au Lesotho ou au Maroc qui prête ce même rôle aux traités¹¹⁰⁹. Enfin, La CEACR estime également que même une fois le droit incorporé, les tribunaux peuvent continuer de se référer directement à l'instrument international¹¹¹⁰.

En effet, l'interprétation téléologique recouvre « les méthodes qui prennent en considération soit le but assigné par les parties à la disposition en cause ou au traité pris dans son ensemble, soit les finalités de celui-ci dégagées par l'interprète »¹¹¹¹. La vision selon laquelle le droit international concernerait les relations interétatiques et ne serait donc pas susceptible d'interférer dans le contentieux national est largement dépassée par l'émergence du « droit international des droits de la personne »¹¹¹². Cette considération dépasse également la distinction entre monisme et dualisme :

« Naturellement, l'application effective du droit international par les tribunaux nationaux est fondée directement sur la reconnaissance par leurs États respectifs desquels ils tiennent leurs pouvoirs. Si la Constitution de leur pays ne fournit pas une base juridique écrite à leur action en ce domaine, ils la puisent dans la règle d'origine anglo-saxonne : « *International law is a part of the law of the land* » considérée depuis longtemps déjà comme une règle coutumière de valeur constitutionnelle universellement acceptée comme telle »¹¹¹³.

Il s'agirait davantage d'un arbitrage à réaliser entre une forme d'incursion dans la politique extérieure conduite par le gouvernement et la multiplication des normes internationales directement applicables aux individus. En effet, « en pratique, la mise en œuvre des deux doctrines est moins éloignée qu'il n'y paraît : même dans les pays « dualistes », le droit international est considéré comme « part of the law of the land », tandis que les constitutions qui, comme celle de 1958 en France, « se réclament du monisme prévoient des procédures formelles d'introduction des normes internationales dans le droit interne »¹¹¹⁴. Par ailleurs,

¹¹⁰⁸ *Ibid.*, p. 14.

¹¹⁰⁹ *Idem.*

¹¹¹⁰ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 47^{ème} session, Genève, 1963, rapport III, partie IV, p. 12.

¹¹¹¹ SALMON J. (dir.), *Dictionnaire de droit international public*, Bruylant-AUF, 2001, p. 607.

¹¹¹² Il est question ici des droits humains de manière générale incluant les droits sociaux, économiques et culturels aux côtés des droits fondamentaux.

¹¹¹³ DAILLER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public*, 8^{ème} édition, 2009, p. 101.

¹¹¹⁴ DAILLER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public*, *op. cit.*, p. 107.

comme le note le Professeur Akandji-Kombé, « que ces normes soient applicables, en la forme, en tant que droit international ou en tant que droit interne, le fait est qu'elles joueront finalement en tant qu'éléments participant d'un ordonnancement juridique unique auquel est soumis l'État »¹¹¹⁵.

C'est d'ailleurs plutôt en ce sens que la pratique des tribunaux peut s'analyser.

B- Des analyses plus opérationnelles de la pratique des tribunaux

L'étude des jurisprudences nationales permet d'en arriver à plusieurs analyses ayant pour objectif d'avoir une idée plus précise de ce qui favorise ou empêche l'application du droit international. À l'observation, le juge national, peu important le système moniste ou dualiste auquel il est supposé appartenir, ne se montre « ni totalement hermétique ni totalement perméable » au droit international¹¹¹⁶.

Les juridictions internes peuvent interpréter le droit interne à la lumière des normes internationales du travail, et donc ce faisant, interpréter également ces dernières. D'autre part, les juridictions internes peuvent directement régler le litige en appliquant les normes internationales du travail, leur justiciabilité constituant un aboutissement de leur effectivité¹¹¹⁷. Selon ce même auteur, la sanction du droit international a alors vocation à être organisée par le droit interne. Par sanction, il vise alors principalement l'invocation devant les juges. Aux côtés de l'invocabilité liée à l'effet direct, où les normes internationales se substituent au droit interne, il en appelle aux invocabilités d'exclusion et d'interprétation conforme. Elles sont « nécessaires à l'effet utile du caractère obligatoire des traités »¹¹¹⁸.

Une autre analyse de ces manières d'utiliser le droit international est proposée par l'OIT dans le cadre de la formation destinée aux juges, juristes et professeurs¹¹¹⁹. Elles sont également issues de l'étude des jurisprudences nationales. La frontière entre elles n'est pas rigide. Elles peuvent être distinguées selon quatre objectifs :

¹¹¹⁵ AKANDJI-KOMBE J.-F., « Le droit social : droit national, européen ou international ? », *Semaine Sociale Lamy Supplément*, 10 octobre 2011, n°1508, p. 122.

¹¹¹⁶ NACER R., *Les normes internationales du travail entre global et local, Étude internationale et comparée de l'interprétation des instruments de l'OIT*, op. cit., p. 397.

¹¹¹⁷ *Ibid.*, p. 125.

¹¹¹⁸ *Idem.*

¹¹¹⁹ La formation en ligne est disponible sur le site du Centre international de formation de l'OIT : <https://www.itcilo.org/fr> > courses > normes-internationales-du-travail-pour-juges-juristes-et-professeurs-de-droit, page consultée le 5/11/2020.

- résoudre directement le litige ;
- interpréter les dispositions du droit interne ;
- reconnaître un principe jurisprudentiel à partir de cette source ;
- renforcer une solution fondée sur le droit interne¹¹²⁰.

Cette formation a également le mérite de permettre de relever des obstacles constatés à l'utilisation judiciaire du droit international du travail :

- les parties au litige n'ont pas invoqué les normes internationales du travail dans leurs conclusions ;
- un traité ratifié n'a pas été publié au journal officiel ;
- les dispositions du traité semblent trop générales pour être considérées comme directement applicables par les tribunaux nationaux ;
- le contenu du traité est en contrariété manifeste avec une disposition nationale claire et précise¹¹²¹.

Ce constat a mené aux suggestions suivantes de la part des participants à la formation :

- élargir à davantage de professionnels, notamment les collaborateurs des juges ;
- proposer plus souvent cette formation, tous les deux ans par exemple ;
- introduire davantage de droits de l'homme ;
- et communiquer les documents issus des formations plus largement¹¹²².

L'organisation de ces sessions de formation permet par ailleurs des retours d'expérience très précis. Il en ressort un potentiel de progrès important quant aux difficultés d'application des normes internationales du travail. Ainsi, concernant l'Argentine, un des participants a élaboré deux programmes de cours destinés à la faculté de droit de Buenos Aires. Les deux cents étudiants ayant suivi ces cours spécialisés travaillent dans des juridictions du travail ou des bureaux d'études et de conseil. Cela aura des retombées positives pour les normes de l'OIT sans nul doute. De même, en Colombie, un participant a introduit une demande de déclaration d'inconstitutionnalité d'une partie de l'article 19 du code du travail portant sur la place des conventions de l'OIT dans la hiérarchie des normes. Plus généralement, dans cet État, il y avait

¹¹²⁰ BEAUDONNET X. (dir.), *Manuel de formation pour juges, juristes et professeurs de droit : Droit international du travail et droit interne*, op. cit., p. 25.

¹¹²¹ Voir sur le site du Centre international de formation de l'OIT : <https://www.itcilo.org/fr> > courses > normes-internationales-du-travail-pour-juges-juristes-et-professeurs-de-droit, page consultée le 5/11/2020 ou BEAUDONNET X. (dir.), *Manuel de formation pour juges, juristes et professeurs de droit : Droit international du travail et droit interne*, op. cit., p. 112.

¹¹²² *Ibid.*, p. 114.

eu en 2004, cinquante-six arrêts de la cour constitutionnelle faisant référence à ces normes¹¹²³. Ailleurs encore, les magistrats participants du Burkina Faso ont appliqué leurs connaissances des normes internationales du travail dans les décisions rendues notamment au sujet de la discrimination et des salaires minima¹¹²⁴. Dans ce même État, le BIT contribue au Projet d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Des formations spécifiques pour les juges et avocats ont ainsi été organisées depuis 2002. Il en est de même au Bénin et au Mali¹¹²⁵. Sans nécessairement avoir vocation à être appliquée directement, la Déclaration peut favoriser une interprétation conforme du droit interne par son format synthétique¹¹²⁶.

Enfin, l'OIT assure une forme de suivi de ces formations et de l'utilisation judiciaire de ses normes à travers la CEACR. En effet, cette dernière pourra relever une mauvaise interprétation qui aurait été faite par une juridiction au titre de son suivi, si l'État lui soumet sa jurisprudence. Ainsi, par exemple l'Australie et le Canada ont indiqué que plusieurs de leurs juridictions autorisaient les enfants, dont l'âge se situe pourtant en dessous du minimum requis par la Convention C138, à travailler dans le cadre d'une entreprise familiale¹¹²⁷. L'expérience et les procédures de l'OIT permettent ces précieux retours d'expérience et entrent ainsi dans une forme de cercle vertueux. L'internationalisation des décisions est ainsi largement accompagnée, voire encouragée par l'OIT, mais également les juridictions internationales à l'échelle régionale.

§2- Une internationalisation stimulée par certains organismes

L'internationalisation dont il est question ici concerne les juridictions nationales et l'application des normes internationales du travail, Considérant les difficultés d'application persistantes de ces dernières, une œuvre de formation à destination des acteurs internes apparaît

¹¹²³ Voir sur le site de l'OIT regroupant les décisions de justice : <https://compendium.itcilo.org> > décisions par pays > Colombie, page consultée le 3/11/2020.

¹¹²⁴ Voir sur le site de l'OIT regroupant les décisions de justice : <https://compendium.itcilo.org> > décisions par pays > Burkina Faso, page consultée le 3/11/2020.

¹¹²⁵ Je remercie par ailleurs Xavier BEAUDONNET pour son partage d'expérience sur ce sujet. Voir BEAUDONNET X. (dir.), *Manuel de formation pour juges, juristes et professeurs de droit : Droit international du travail et droit interne*, Centre international de formation de l'OIT, Turin, 2009, 240 p.

¹¹²⁶ Voir *supra* Chapitre 3 p. 159.

¹¹²⁷ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, *Donner un visage humain à la mondialisation*, BIT, Genève, 2012, p. 156.

en effet pertinente. Comme évoqué dans le paragraphe précédent, elle permet d'une part d'avoir une connaissance plus fine de ces difficultés, mais aussi d'augmenter concrètement les situations où les normes internationales du travail s'appliquent (A). L'application par les juridictions internationales conforte également cette internationalisation (B).

A- Une augmentation des cas d'application en lien avec la formation des juges nationaux par l'OIT

Le département des normes internationales du travail du BIT et le Centre international de formation de l'OIT sont :

« [...] convaincus que les tribunaux du travail, les avocats plaidant devant eux, les professeurs chargés de former les futurs juristes ainsi que les conseillers juridiques des organisations d'employeurs et de travailleurs sont des acteurs clés pour une application effective et en profondeur du droit international du travail et pour la réalisation de l'objectif du travail décent »¹¹²⁸.

Tirant les conséquences de cette conviction et ayant à cœur de surmonter les difficultés d'application des normes de l'OIT :

« Le centre international de formation de l'OIT joue un rôle essentiel dans la promotion et le renforcement de l'impact du droit international du travail et contribue à en faire un instrument vivant. Ses actions de formation sont indispensables pour le développement des compétences nationales, qui elles-mêmes permettent une application et un respect rigoureux des normes de l'OIT »¹¹²⁹.

Le programme de formation a été lancé en 1999. Il joue un rôle essentiel en raison de « l'irrigation » par les normes internationales du travail des systèmes nationaux, y compris s'agissant des relations entre particuliers¹¹³⁰. Le programme de formation suit la tendance générale qui est à l'autonomisation des tribunaux comme en témoignent notamment les

¹¹²⁸ BEAUDONNET X. (dir.), *Manuel de formation pour juges, juristes et professeurs de droit : Droit international du travail et droit interne*, op. cit., p. 2.

¹¹²⁹ *Idem*.

¹¹³⁰ NACER R., *Les normes internationales du travail entre global et local, Étude internationale et comparée de l'interprétation des instruments de l'OIT*, op. cit., p. 397.

colloques judiciaires internationaux comme ceux de Bangalore en 1988 et 1998 ou encore Arusha en 2003¹¹³¹. La raison d'être du programme est claire :

« Le rôle des tribunaux nationaux dans l'application effective du droit international est d'autant plus important que les traités internationaux ratifiés en matière de droits de la personne, bien que juridiquement obligatoires, ne sont généralement pas assortis de sanctions exécutoires au niveau international. Il est alors fondamental que les tribunaux internes puissent utiliser leur pouvoir de sanction au niveau national afin d'assurer le respect effectif de ces règles »¹¹³².

En outre, l'évaluation menée sur cette formation a notamment mis en lumière des éléments précieux quant à la diffusion des normes de l'OIT et par conséquent la lutte contre le travail des enfants. De manière générale, les participants considèrent que la formation améliore leur compréhension du droit du travail. Ils ont d'ailleurs tous utilisé ces nouvelles connaissances dans le cadre des échanges avec leurs collègues à la suite de la formation. La moitié des répondants ont signalé que les connaissances acquises ont eu une influence sur d'autres acteurs agissant sur l'opinion publique comme les médias, les leaders d'opinion, députés ou fonctionnaires¹¹³³.

Plus spécifiquement, trois répondants sur quatre ont déclaré avoir utilisé les nouvelles compétences procurées dans des actions de formation ou d'information. Deux sur trois les ont même directement utilisées dans le traitement de leurs dossiers. Ce dernier chiffre mérite d'être approfondi et effectivement, si 50% des avocats « seulement » ont utilisé leurs nouvelles compétences pour traiter les dossiers, les juges sont 80% à avoir utilisé les normes internationales du travail. S'agissant de la mention des normes internationales du travail, 93% des formés l'ont au moins effectué implicitement et 88% explicitement¹¹³⁴. Une telle formation peut également et plus généralement faire évoluer le cadre réglementaire ou législatif national. Ainsi 40% des répondants considèrent que c'est le cas. Le chiffre passe à 50% pour la jurisprudence nationale et à 60% sur les programmes d'enseignement ou de formation¹¹³⁵.

¹¹³¹ BEAUDONNET X. (dir.), *Manuel de formation pour juges, juristes et professeurs de droit : Droit international du travail et droit interne*, op. cit., p. 4.

¹¹³² *Idem*.

¹¹³³ Centre international de formation de l'OIT, *Évaluation d'impact des cours sur les normes internationales du travail pour juges, juristes et professeurs de droit*, 2005, p. 7.

¹¹³⁴ *Ibid.*, p. 9.

¹¹³⁵ *Ibid.*, p. 12.

D'ailleurs, à Madagascar, des enseignements ont été insérés directement dans la formation initiale des élèves de l'École nationale de la magistrature et des greffes mais aussi dans les programmes de formation continue des magistrats. Le nouveau code du travail de 2005 s'inspire également directement des normes de l'OIT en matière de harcèlement sexuel¹¹³⁶.

Cette formation gagnerait à prendre de l'ampleur. Entre 1999 et 2003, elle a touché deux-cent-quatre-vingt-six professionnels du droit venant de quatre-vingts pays. Ils étaient juges à 46%, avocats à 21%, professeurs à 12,3%, juristes travaillant avec ou pour une organisation professionnelle à 7,6% et classées dans la catégorie « autres » à 13%. Quant aux quatre-vingts pays, il s'agit à 40% de l'Amérique latine, 22,1% de l'Afrique subsaharienne, 16,8% de pays arabes, 15% de pays européens et enfin 5% de pays asiatiques¹¹³⁷. Cause ou conséquence, cette distribution géographique se retrouve dans les décisions utilisant le droit international que répertorie l'OIT¹¹³⁸. La question des langues de travail de l'OIT (anglais, espagnol, français) se pose également ici.

L'internationalisation des décisions des tribunaux nationaux est ainsi stimulée directement par l'action normative de l'OIT. Ce mouvement est également conforté par la pratique des juridictions internationales régionales.

B- Une augmentation confortée par les juges régionaux

La jurisprudence des cours régionales a gagné en influence, notamment ces dernières décennies en Europe. Cette jurisprudence contribue à familiariser les juges nationaux avec une application plus directe des textes internationaux. Leurs méthodes d'interprétation dérogent largement à la pratique de la Cour internationale de Justice¹¹³⁹. Par ailleurs, l'applicabilité directe des droits et libertés fondamentaux progressivement reconnue aux Pactes des Nations Unies relatifs aux droits civils et politiques d'une part et relatifs aux droits économiques, sociaux et culturels d'autre part, a joué un rôle d'ouverture non négligeable. Le comité des

¹¹³⁶ BEAUDONNET X. (dir.), *Manuel de formation pour juges, juristes et professeurs de droit : Droit international du travail et droit interne*, op. cit., p 122.

¹¹³⁷ *Ibid.*, p. 14.

¹¹³⁸ Voir sur le site de l'OIT regroupant les décisions de justice : <https://compendium.itcilo.org> > décisions par pays, page consultée le 3/11/2020.

¹¹³⁹ MARTIN-CHENUT K., « Développement durable, juridictions de protection des droits de l'homme et métamorphoses de la responsabilité », in MARTIN-CHENUT K. DE QUENAUDON R. (dir.), *Développement durable : mutations ou métamorphoses de la responsabilité ?*, Pedone, 2016, p. 86.

droits économiques, sociaux et culturels indique dans le cadre de ses observations générales que les traités internationaux relatifs aux droits de la personne s'adressent tout autant aux juridictions nationales¹¹⁴⁰. De même, les accords régionaux tels que la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et la Convention américaine des droits de l'homme ont pu également encourager une prise en compte du droit international par les juridictions internes.

Même si les textes fondateurs des organisations régionales ne mentionnent pas l'OIT, les juges régionaux contribuent largement à l'application de ses normes. Ainsi, l'article 26 de la Charte sociale européenne adoptée le 18 octobre 1961 à Turin prévoyait la participation de l'OIT : « L'Organisation internationale du travail sera invitée à désigner un représentant en vue de participer, à titre consultatif, aux délibérations du Comité d'experts ». La révision de 1996 a fait disparaître cet élément. Les chartes interaméricaines et africaines des droits de l'homme ne la mentionnent tout simplement pas.

Toutefois, la Cour interaméricaine des droits de l'homme fait référence à la Déclaration de 1998 s'agissant de l'application du droit du travail aux travailleurs mexicains¹¹⁴¹. Cette référence a pu faire craindre que le droit international du travail développé par l'OIT soit résumé par la Déclaration, néanmoins, ce n'est pas le cas comme en témoignent d'autres cas d'espèces¹¹⁴². La Cour interaméricaine a ainsi condamné le Paraguay sur le fondement de la Convention C182 pour recrutement d'enfants dans les forces armées¹¹⁴³. L'État a notamment été condamné à payer une compensation à la famille et à modifier sa législation. Par ailleurs, ce même juge n'hésite pas à pallier les insuffisances de la Convention américaine des droits de l'homme à l'aide de la Convention internationale relative aux droits de l'enfant, comme s'il y avait un *corpus* juridique international de protection des enfants¹¹⁴⁴.

La Cour de justice de l'Union Européenne (CJUE) est quant à elle contrainte par l'application du droit social de l'Union même si des extensions de sa compétence sont possibles sous certaines conditions. Ainsi, la Cour de justice des Communautés Européennes avait

¹¹⁴⁰ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observation générale n°3 : La nature des obligations des États parties*, cinquième session, 1990, par. 5 et Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observation générale n°9 : L'application du Pacte au niveau national*, E/C.12/1998/24, dix-neuvième session, 1998, par. 11.

¹¹⁴¹ Cour interaméricaine des droits de l'homme, *Condition juridique et droits des travailleurs migrants en situation irrégulière*, avis consultatif, OC-18/03, 17 septembre 2003, (Ser. A) n°18.

¹¹⁴² LA HOVARY C., *Les droits fondamentaux au travail*, Presses universitaires de France, 2009, p. 271.

¹¹⁴³ Cour interaméricaine des droits de l'homme, *Vargas Areco v. Paraguay*, 26 septembre 2006, Series C, n°155.

¹¹⁴⁴ MARTIN-CHENUT K., « La condition juridique de l'enfant dans la jurisprudence interaméricaine des droits de l'homme », *Revue de Science Criminelle et de droit pénal comparé*, 2008, n° 2, p. 419.

recours aux conventions de l'OIT depuis 1978¹¹⁴⁵. Cette pratique ne constitue pas un événement isolé pour cette juridiction¹¹⁴⁶. Dans ses arrêts *Viking* et *Laval*, la CJUE énonce qu'elle assurera le respect des droits fondamentaux dans la mesure où ils font partie intégrante des principes généraux de droit communautaire¹¹⁴⁷. Il était alors question du droit de mener une action collective incluant le droit de grève. Pour décider qu'il s'agit d'un droit fondamental, la Cour se référait alors à la Convention C087 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical parmi d'autres instruments comme la Charte sociale européenne ou la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux. Cette interprétation peut par ailleurs être contestée, notamment par le groupe des employeurs de la Conférence internationale du travail¹¹⁴⁸. Elle semble toutefois favorable à l'effectivité des droits des travailleurs.

La Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a une pratique analogue à la CJUE dans l'application des normes internationales. Elle l'a notamment exprimé dans l'arrêt *Demir et Baykara*, en 2008¹¹⁴⁹. Pour la compréhension, l'interprétation et l'application des normes figurant dans le texte de la convention dont elle est la gardienne, elle estime devoir prendre en considération les autres instruments internationaux dans la mesure où ils reflètent des « valeurs communes » et un « consensus ». Cet arrêt fait référence aux observations de la Commission d'experts de l'application des conventions et recommandations concernant la Turquie, mais aussi à l'ensemble des principes. La CEDH déduit une violation de la Convention européenne du non-respect par la Turquie de la Convention C098 de l'OIT qu'elle a pourtant ratifiée¹¹⁵⁰. Cette méthode a été également employée en 2008 concernant la Convention internationale relative aux droits de l'enfant. La Cour avait alors subordonné la compatibilité d'une décision judiciaire suisse avec l'article 8 de la Convention européenne au respect du principe de l'intérêt supérieur de l'enfant énoncé par l'article 3 de la Convention internationale¹¹⁵¹. Il serait possible

¹¹⁴⁵ CJCE, 15 juin 1978, *Defrenne*, aff. 149/77, au sujet de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe.

¹¹⁴⁶ OMARJEE, I., ROBIN-OLIVIER, S., « L'influence des sources internationales sur le droit social communautaire », coll. Chronique de droit communautaire, *Les petites affiches*, 29 juillet 2002, p. 16.

¹¹⁴⁷ CJCE, 11 déc. 2007, *Viking*, C-438/05, points 43-44 et CJCE, 18 déc. 2007, *Laval*, C-341/05, points 90-91.

¹¹⁴⁸ Voir *supra* Chapitre 2 p. 112.

¹¹⁴⁹ CEDH gr. ch., 12 nov. 2008, *Demir et Baykara c. Turquie*, req. C 34503/97.

¹¹⁵⁰ ROBIN-OLIVIER, S., REMY, Patrick, « Les migrations jurisprudentielles, facteurs de développement du droit international du travail », in MOREAU, M.-A., MUIR WATT, H., RODIERE, P., *Justice et mondialisation en droit du travail*, Actes des séminaires organisés les 3 et 4 avril 2009 par le Centre de recherche sur la justice et le procès – Institut André Tunc de l'Université Panthéon Sorbonne Paris I, en partenariat avec l'Institut universitaire européen (IUE), le CRIMT et l'Université Panthéon Sorbonne Paris I (Centre de recherche en droit social), Dalloz, 2010, p. 88.

¹¹⁵¹ CEDH, 6 novembre 2008, *Carlson c. Suisse*, req. C-49492/06.

d'y voir une « transformation du rôle du juge » et le « développement d'un droit international du travail »¹¹⁵². En effet, la CEDH, par le jeu de l'interprétation, constitue un précieux contributeur à l'effectivité des normes internationales du travail. Le Comité européen des droits sociaux ne présente pas les caractéristiques d'une véritable juridiction et ne statue d'ailleurs que sur les violations de la Charte sociale européenne¹¹⁵³. La CEDH peut donc être amenée à combler cette lacune¹¹⁵⁴.

Les juridictions nationales peuvent s'inspirer largement de la pratique de ces juridictions internationales et contribuer ainsi à l'augmentation des cas d'application des normes internationales du travail. Au-delà de cette amélioration quantitative, la pratique des tribunaux nationaux permet surtout d'observer des progrès sur le fond. L'application des normes internationales du travail permet généralement au juge de trancher les litiges en faveur des travailleurs, ou des enfants.

Section 2 - Des jurisprudences nationales progressistes

Afin de lever les difficultés d'application des normes de l'OIT en matière de lutte contre le travail des enfants, les juges peuvent jouer un rôle déterminant. Ainsi, il est possible d'observer nombre de jurisprudences progressistes en matière de droit international du travail. Associée au contexte d'internationalisation des décisions des juridictions internes étudiée dans la section précédente, cette tendance devrait pouvoir s'étendre plus spécifiquement à la lutte contre le travail des enfants. En effet, actuellement, les exemples de jurisprudences progressistes concernant directement le travail des enfants demeurent peu fréquents, rendant seulement potentiels les progrès permis par les juges. Les difficultés d'application des normes de l'OIT persistent par conséquent en la matière. Toutefois, en élargissant l'observation de la jurisprudence aux normes internationales du travail dans leur ensemble, les progrès sont certains. C'est dans sa définition commune que le terme progressiste est entendu ici : « Qui est

¹¹⁵² ROBIN-OLIVIER, S., REMY, Patrick, « Les migrations jurisprudentielles, facteurs de développement du droit international du travail », in MOREAU, M.-A., MUIR WATT, H., RODIERE, P., *Justice et mondialisation en droit du travail*, op. cit., p. 88.

¹¹⁵³ MOREAU, M.-A., *Normes sociales, droit du travail et mondialisation*, Dalloz, 2006, p. 404.

¹¹⁵⁴ AUGENSTEIN D., DZIEDZIC L., *State Obligations to Regulate and Adjudicate Corporate Activities under the European Convention on Human Rights*, European University Institute, European University Institute Department of Law, 2017, p. 31.

partisan du progrès politique, social, économique »¹¹⁵⁵. Le caractère progressiste des juridictions nationales vis-à-vis du droit international du travail se vérifie ainsi à la fois par le caractère innovant des interprétations réalisées (§1) et dans le règlement des conflits en faveur des travailleurs (§2).

§1- Des innovations en matière d'interprétation

L'interprétation est un moyen de donner effet au droit de l'OIT¹¹⁵⁶. Elle est accessible à tous les États, quel que soit leur système d'incorporation des normes internationales. Elle ne connaît pas la limite du monisme ou du dualisme, ni même celle d'être en présence d'une convention ratifiée ou d'une disposition suffisamment claire et précise. Elle consiste à préciser le sens et la portée des dispositions internes applicables en se référant au droit international du travail. Au sens de l'OIT, il est possible de retenir que l'interprétation désigne le processus par lequel on examine et détermine le sens d'un texte¹¹⁵⁷.

La force de l'interprétation comme moyen de faire pénétrer le droit de l'OIT dans l'ordre juridique interne est d'autant plus importante dans les hypothèses où elle est facilitée par les Constitutions (A). De plus, s'agissant d'interprétation, le juge hésite de moins en moins souvent à s'aider de la *soft law* élaborée par l'OIT (B).

A- Une constitutionnalisation du droit international du travail ?

La constitutionnalisation du droit du travail peut s'entendre de plusieurs manières et de nombreux travaux existent en la matière¹¹⁵⁸. Elle peut tout d'abord désigner l'apport des droits fondamentaux au droit du travail. Il ne sera pas question ici d'étudier ce phénomène spécifique

¹¹⁵⁵ Voir sur le site internet du dictionnaire Le Robert : <https://www.dictionnaire.lerobert.com> > progressiste, page consultée le 5/11/2020.

¹¹⁵⁶ NACER R., *Les normes internationales du travail entre global et local, Étude internationale et comparée de l'interprétation des instruments de l'OIT*, op. cit., p. 46.

¹¹⁵⁷ Département des normes internationales, *Note de synthèse relative au processus de consultation tripartite informelle lancée par le Conseil d'administration sur l'interprétation des conventions*, Genève, Novembre 2011, p. 3. Définition très proche du Dictionnaire de droit international public, voir SALMON J. (dir.), *Dictionnaire de droit international public*, op. cit., p. 603.

¹¹⁵⁸ VERGE P., « Constitutionnalisation du droit du travail : perte ou salut de son âme », *Cahiers de Droit*, 2007, n°48, vol. 1-2, p. 323.

de constitutionnalisation du droit du travail. La constitutionnalisation de manière générale peut également désigner :

« [...] un accroissement du poids des normes constitutionnelles investies d'une teneur plus riche ou dotées d'une incidence plus directe à l'égard de diverses catégories de relations juridiques, en ce sens qu'elles exercent une plus grande emprise sur ces relations elles-mêmes comme sur la production normative s'y rapportant »¹¹⁵⁹.

Enfin, la définition dans un sens plus commun, à savoir « le fait de constitutionnaliser, d'estimer un texte fidèle à la constitution ou de l'intégrer dans la constitution » sera notre fondement dans ce développement. En effet, le droit international, ses principes, sont propices à guider les interprétations devant le juge national. Les constitutions peuvent d'ailleurs expressément conférer une fonction d'interprétation au droit international dans l'application du droit national. S'agissant plus spécifiquement de droit international du travail, c'est le cas notamment en Afrique du sud, en Argentine, en Azerbaïdjan, en Colombie, en Espagne, en Éthiopie, aux îles Fidji, au Pérou ou encore en Roumanie¹¹⁶⁰. La Cour constitutionnelle colombienne a ainsi décidé de l'inconstitutionnalité de dispositions législatives car partiellement incompatibles avec les conventions C138 et C182 faisant partie du bloc de constitutionnalité¹¹⁶¹. Par ailleurs, ces neuf États figurent effectivement parmi les cinquante-cinq États recensés par le Centre de formation international de l'OIT qui répertorie les décisions des juridictions internes faisant usage des conventions (de l'OIT). Ce précieux travail de recensement permet notamment d'effectuer les constats suivants :

- les décisions prises par des juridictions constitutionnelles tiennent une place importante parmi ces décisions (environ 41%);
- de même quant aux juridictions suprêmes qui ont parfois un rôle de cour constitutionnelle ;
- les juridictions de premier degré, y compris les juges spécialisés du travail sont de plus en plus nombreux à appliquer le droit de l'OIT¹¹⁶².

¹¹⁵⁹ JEAMMAUD A., « La constitutionnalisation rampante du droit du travail français », *Cahiers de Droit*, 2007, n°48, vol. 1-2, p. 95.

¹¹⁶⁰ BEAUDONNET X. (dir.), *Manuel de formation pour juges, juristes et professeurs de droit : Droit international du travail et droit interne*, op. cit., p. 14.

¹¹⁶¹ Cour constitutionnelle de Colombie, 2 mars 2004, n° C-170/04.

¹¹⁶² Voir sur le site de l'OIT regroupant les décisions de justice : <https://compendium.ilo.org> > décisions par pays, page consultée le 3/11/2020.

Le phénomène de « constitutionnalisation du droit du travail » est un des paramètres conduisant à renforcer l'application des normes de l'OIT par les juridictions internes¹¹⁶³. Les juridictions internes ont besoin de repères pour interpréter et appliquer des normes aux contours et contenus souvent imprécis. Une des illustrations les plus fréquentes de ce phénomène est offerte par *l'amparo*¹¹⁶⁴. Il s'agit d'une action préventive de rang constitutionnel exercée par des citoyens contre l'État en cas de menace ou d'atteinte à certains droits. Elle est pratiquée en Amérique latine et en Espagne¹¹⁶⁵.

Par ailleurs, concrètement et par l'interprétation, les États dits de *common law* peuvent facilement faire émerger des principes jurisprudentiels à la lumière du droit international quel que soit son statut. En effet, leurs juridictions sont plus libres, notamment de juger en équité.

Ainsi, la Cour industrielle du Botswana en 2003 s'inspire très librement d'une convention de l'OIT non ratifiée pour faire émerger peu à peu un principe¹¹⁶⁶. En l'espèce, il s'agissait du principe de justification du licenciement issu de la Convention C158. Dans le même sens, les juges de Trinidad et Tobago (État considéré comme dualiste) s'inspirent des principes contenus dans les conventions de l'OIT, même lorsqu'elles ne font pas encore partie de l'ordonnement juridique, pour déterminer le contenu des bonnes pratiques des relations de travail¹¹⁶⁷. En l'espèce, il s'agissait d'y intégrer la nécessité de fonder le licenciement sur un motif légitime mais aussi de prévoir un entretien préalable.

Pour appliquer des principes nationaux d'une manière innovante, les juges n'hésitent pas non plus à s'inspirer des normes de *soft law* de l'OIT.

B- Des interprétations fondées sur la *soft law* produite par l'OIT

Dans une logique d'utilisation subsidiaire des normes internationales du travail par les juridictions internes, la Déclaration de 1998 est utilisée au renfort de certaines de leurs

¹¹⁶³ NACER R., *Les normes internationales du travail entre global et local, Étude internationale et comparée de l'interprétation des instruments de l'OIT, op. cit.*, p. 442.

¹¹⁶⁴ BEAUDONNET X., « L'utilisation des sources universelles du droit international du travail par les juridictions internes », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2005, p. 77.

¹¹⁶⁵ Voir sur le site du Tribunal constitutionnel d'Espagne : <https://www.tribunalconstitucional.es/fr> > le tribunal > Composition et organisation > missions > le recours d'amparo, page consultée le 3/11/2020.

¹¹⁶⁶ Cour industrielle du Botswana, *Rapula Jimson / Botswana Building Society*, 6 mai 2003, n° IC 35/03 et Cour industrielle du Botswana, *Gaborone, Joel Sebonego v. Newspaper Editorial and Management Services Ltd*, 23 avril 1999, n° IC 64/98.

¹¹⁶⁷ Cour industrielle de Trinidad et Tobago, *Bank and General Workers' Union v. Home Mortgage Bank*, 3 mars 1998, n° 140, 1997.

décisions. Ce fut le cas par exemple de la Cour industrielle du Botswana en matière de discrimination¹¹⁶⁸. Dans cette affaire, la discrimination en cause était fondée sur l'état de santé du salarié atteint du VIH Sida. La Convention C111 concernant la discrimination et la Déclaration ne font pas état de cette problématique. Pourtant, en les mentionnant dans sa décision, la Cour procédait ainsi à une inspiration issue de « l'esprit des normes »¹¹⁶⁹. Autre exemple, la Cour suprême du Canada au sujet du droit de négociation s'est également inspirée de l'esprit de la Déclaration de 1998¹¹⁷⁰. Enfin, la Cour constitutionnelle d'Afrique du Sud a également utilisé ce texte comme aide à l'interprétation de la notion de *fair labour practice*¹¹⁷¹. La Déclaration n'en fait pas explicitement mention même s'il s'agit d'une terminologie largement employée et diffusée par l'OIT¹¹⁷².

En outre, la référence aux recommandations de l'OIT confirme cette liberté des juges. Ces textes proposent des lignes directrices pour la mise en œuvre des conventions et les politiques sociales étatiques. Par exemple, la cour industrielle de Trinidad et Tobago a régulièrement utilisé la recommandation R119 relative au licenciement pour introduire des principes en droit interne¹¹⁷³. Même les juridictions des pays monistes peuvent reconnaître cette valeur interprétative aux recommandations. C'est le cas de l'Espagne en 1981, le juge constitutionnel a considéré que les recommandations constituaient une source d'interprétation des conventions internationales du travail et pouvaient donc être utilisées indirectement vis-à-vis des dispositions de la Constitution espagnole relatives aux mêmes droits et principes¹¹⁷⁴.

Cette décision allait plus loin encore puisqu'elle prenait même en compte les décisions des organes de contrôle de l'OIT pour interpréter les normes du travail. En effet, le caractère permanent et spécialisé de la Commission d'experts de l'application des conventions et recommandations rend ses avis particulièrement pertinents en matière d'interprétation. Dans le cadre de ses observations, elle relève précisément les incompatibilités entre les obligations

¹¹⁶⁸ Cour industrielle du Botswana, *Diau v. Botswana Building Society*, 16 décembre 2003.

¹¹⁶⁹ Expression empruntée à Xavier Beaudonnet, voir BEAUDONNET X. (dir.), *Manuel de formation pour juges, juristes et professeurs de droit : Droit international du travail et droit interne*, op. cit., p. 14.

¹¹⁷⁰ Cour suprême du Canada, 8 juin 2007, *Health Services and Support c. Colombie britannique*, 2 R.C.S. 391, 2007 CSC 27.

¹¹⁷¹ Cour constitutionnelle d'Afrique du Sud, *National Education Health and Allied Workers Union v. University of Cape Town and Others*, 6 décembre 2002, CCT2/02.

¹¹⁷² Voir sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > labour standards > Introduction to international labour standards > The benefits of international labour standards, page consultée le 29/11/2020.

¹¹⁷³ Cour industrielle de Trinidad et Tobago, *Bank and General Workers' Union v. Home Mortgage Bank*, 3 mars 1998, n° 140, 1997.

¹¹⁷⁴ Tribunal constitutionnel espagnol, 23 novembre 1981, STC 38/1981.

issues des conventions et le droit ainsi que la pratique d'un pays. Également, dans son étude d'ensemble, la Commission d'experts a l'opportunité de se prononcer sur la manière dont les normes devraient être mises en œuvre¹¹⁷⁵. Ses travaux constituent en effet une lecture particulièrement autorisée des conventions internationales du travail. De même le Comité de la liberté syndicale, au fur et à mesure des nombreuses plaintes, a élaboré une « jurisprudence » très complète. Dans ces deux derniers cas, l'utilisation des avis par les juridictions internes ne doit pas masquer le fait qu'ils n'ont pas de valeur contraignante et les organes en question le reconnaissent eux-mêmes¹¹⁷⁶. Ce n'est pas là l'objet de leur mandat.

Néanmoins, dès lors que les États ont ratifié une convention et qu'ils n'utilisent pas la possibilité offerte par la Constitution de l'OIT pour les désaccords liés à l'interprétation, ils acceptent la lecture des conventions données par les organes de contrôle de l'OIT¹¹⁷⁷. Au-delà de ce constat, il faut signaler un cas particulièrement remarquable quant à la place accordée aux interprétations des organes de contrôle de l'OIT. Il s'agit de celui de la Cour constitutionnelle de Colombie qui a reconnu en 1999, aux décisions du Comité de la liberté syndicale une valeur contraignante et plus encore, une place dans le bloc de constitutionnalité¹¹⁷⁸. Il ne s'agit pas d'une jurisprudence isolée, elle a été confirmée notamment en 2000 et 2003¹¹⁷⁹.

Même sans aller jusqu'à imiter la Colombie, les juridictions internes se sont parfois référées aux interprétations des organes de contrôle pour appliquer le droit interne d'une manière conforme au droit de l'OIT. Ainsi, la Cour suprême d'Australie s'est référée à une étude d'ensemble de la Commission d'experts de l'application des conventions et recommandations¹¹⁸⁰ et à un rapport de la Commission d'enquête nommée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT¹¹⁸¹ pour résoudre une difficulté d'interprétation liée précisément

¹¹⁷⁵ Voir *supra* Chapitre 2, p. 110.

¹¹⁷⁶ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 77^{ème} session, Genève, 1990, rapport III, partie 4A, §7.

¹¹⁷⁷ Voir *supra* Chapitre 2, p. 115.

¹¹⁷⁸ Cour constitutionnelle de Colombie (Sala Cuarta de Revision de Tutelas de la Corte Constitucional), *Sindicato de las Empresas Varias de Medellin contra Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Municipio de Medellin y las Empresas Varias de Medellin E.S.P.*, 10 août 1999, T-568-99.

¹¹⁷⁹ Cour constitutionnelle de Colombie (Sala Cuarta de Revision de Tutelas de la Corte Constitucional), *Sintrava-Aviance*, 18 septembre 2000, T-1211/2000 et 23 juillet 2003, T-603/2003.

¹¹⁸⁰ Commission d'experts pour l'application des convention et recommandations, *Égalité dans l'emploi et la profession*, Conférence internationale du travail, 83^{ème} session, Genève, 1996, rapport III, partie 4B, 164 p.

¹¹⁸¹ Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect, par la Roumanie de la convention (n°111) sur la discrimination, 1958, Rapport de 1989.

à la loi qui allait incorporer une convention de l'OIT en matière de discriminations¹¹⁸². Dans le même mouvement, la Cour constitutionnelle d'Afrique du Sud a pu considérer que « la jurisprudence de ces organes constituera une ressource importante dans le développement des droits relatifs au travail contenus dans notre Constitution »¹¹⁸³.

Y compris s'agissant des dispositions non conventionnelles, le rôle des juges est essentiel à la protection des droits des travailleurs. Dans une analyse consacrée à la densification normative en droit international, un auteur rejette le constat d'un affermissement du droit mou par l'adjonction de mécanisme de suivi mais reconnaît qu'un tel procédé peut produire des effets juridiques, à défaut d'obligatoires, dès lors que les États et les tiers impartiaux peuvent s'y référer à des fins d'interprétation des engagements internationaux¹¹⁸⁴. En effet, les Déclarations de l'OIT et les travaux des organes de suivi, peuvent se révéler utiles aux juges et ainsi finalement aux travailleurs.

Cette prise en compte des normes de l'OIT semble ainsi globale. Des États aux systèmes juridiques les plus divers ont consacré et utilisé l'interprétation pour faire évoluer le droit interne. C'est le cas par exemple de l'Argentine¹¹⁸⁵ et du Canada¹¹⁸⁶. Même un État comme l'Inde a pu se référer à un instrument international et aux travaux de son organe de suivi pour définir des notions¹¹⁸⁷. La Cour suprême indienne a ainsi décidé que les citoyens pouvaient réclamer le respect de leurs droits sociaux fondamentaux, notamment ceux promus par le droit international, applicables même en l'absence d'incorporation par un acte interne, sur la seule base de la ratification¹¹⁸⁸.

¹¹⁸² Cour fédérale australienne, *Commonwealth of Australia v. Human Rights and Equal Opportunity Commission*, 15 décembre 2000, FCA 1854.

¹¹⁸³ Cour constitutionnelle d'Afrique du Sud, *NUMSA v. Bader Pop*, 13 décembre 2002, CCT 14/02.

¹¹⁸⁴ CAZALA J., « Les tentatives de densification normative en droit international public. L'exemple de l'activité des organes de contrôle dans le domaine des droits de l'homme », in THIBIERGE C. (dir.), *La densification normative*, Mare et Martin, 2013, p. 384.

¹¹⁸⁵ Pour une utilisation des travaux du Comité de la liberté syndicale concernant un contentieux administratif : Tribunal du travail de première instance du District judiciaire sud, *Vargas, Bernardo Silenio c. Pouvoir exécutif provincial, Ministère de la Santé et de l'Action sociale de la province*, 30 septembre 1998, affaire n° 556, arrêt définitif n° 565.

¹¹⁸⁶ Pour une utilisation des travaux du Comité de la liberté syndicale en matière de discrimination dans la profession et l'emploi : Cour suprême du Canada, *Dunmore c. Ontario*, 20 décembre 2001, C2001 CSC 94.

¹¹⁸⁷ Voir *supra* Chapitre 4, p. 139 et Cour suprême de l'Inde, *Vishaka and Others v. State of Rajasthan and Others*, 13 août 1997, 3 L.R.C. 361 au sujet de la définition et de l'interdiction du harcèlement sexuel, le juge s'est référé à la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ainsi qu'aux observations de son organe de contrôle.

¹¹⁸⁸ Cour suprême de l'Inde, *Unikrishnan v. State of Andhra Pradesh*, 4 février 1993, I SCC 645.

Ce tableau très positif de l'application des normes internationales du travail par les juges demeure conscient de la liberté des juges qui peut se concrétiser dans le sens inverse. En effet, les juges peuvent également se montrer hésitants, ils demeurent souverains quant à l'appréciation de l'invocabilité d'une norme devant leur juridiction¹¹⁸⁹.

Au-delà de se faire les interprètes des normes internationales du travail et ainsi en déployer tous les effets, les juges nationaux peuvent également contribuer d'une autre manière à l'effectivité de ces normes. Ils sont en mesure de solutionner des litiges par l'application directe du droit international au lieu du droit interne en démontrant ainsi l'effet utile de son caractère obligatoire¹¹⁹⁰. Cette application se montre surtout favorable aux travailleurs, soucieuse d'apporter réparation aux victimes.

§2 – Des décisions plus protectrices

Le progressisme des jurisprudences nationales s'illustre ainsi à la fois quant aux méthodes employées pour appliquer le droit international mais aussi directement par le contenu des décisions. Leur caractère plus favorable est à la fois lié à la tendance plus protectrice du droit international du travail (A), mais aussi à l'existence de certains vides juridiques à combler (B).

A- Un droit international plus protecteur

Dans sa philosophie, le droit international ne peut constituer une régression pour les droits de la personne¹¹⁹¹. Plus spécifiquement et explicitement, les normes de l'OIT ne s'appliquent que si elles sont plus favorables¹¹⁹². Ce caractère globalement plus protecteur du

¹¹⁸⁹ NACER R., *Les normes internationales du travail entre global et local, Étude internationale et comparée de l'interprétation des instruments de l'OIT, op. cit.*, p. 394.

¹¹⁹⁰ AKANDJI-KOMBE J.-F., « Le droit social : droit national, européen ou international ? », *Semaine Sociale Lamy Supplément*, 10/10/2011, n°1508, p. 125.

¹¹⁹¹ Voir *infra* Chapitre 3, p. 125.

¹¹⁹² Article 19.8 de la Constitution de l'OIT sur l'effet des conventions et recommandations sur les dispositions plus favorables.

droit international se vérifie largement (1) et spécifiquement en matière de travail des enfants en Inde (2).

1) *Une hypothèse largement vérifiée*

Lorsque les États accordent une valeur supérieure au droit international, il est plus aisé d'obtenir des jurisprudences plus favorables sur la base du droit international. Ainsi, au Costa Rica, en 1999, la Cour suprême a invalidé un décret sur la base de la Convention C107 relative aux populations autochtones et tribales¹¹⁹³. La Cour a considéré que le décret, en réduisant la taille de la réserve d'indigènes, était incompatible avec la convention de l'OIT en ce qu'il portait atteinte au droit de propriété des populations indigènes protégé par ledit instrument international¹¹⁹⁴. De même, en Colombie en 2000, le Tribunal supérieur a déclaré l'inconstitutionnalité d'un article de loi car il violait la Convention C087 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical¹¹⁹⁵.

Au-delà de cette hiérarchie classique des normes, s'agissant de droit du travail, la norme la plus favorable constitue également un élément à prendre en compte¹¹⁹⁶. Les juges peuvent faire le choix de la norme la plus favorable aux travailleurs pour résoudre certains litiges. En effet, dans ce type d'hypothèses, la norme interne se retrouve écartée du litige en cours au profit de la norme internationale, plus favorable. Cela a permis à la Cour de Cassation française d'appliquer la Convention C019 relative à l'égalité de traitement en matière d'accidents du travail en lieu et place de la loi française moins favorable dès 1934¹¹⁹⁷. Allant plus loin et dans le cadre d'un contrôle de conventionalité, la Cour de Cassation a fait une application directe de la Convention C158 sur le licenciement en censurant un arrêt où les juges du fond en avaient fait une mauvaise application¹¹⁹⁸. La loi française était bien conforme aux exigences de la convention, contrairement au jugement en appel. Dans un second arrêt, la Cour de Cassation a cette fois écarté la loi française, l'ordonnance du 2 août 2005 relative au contrat nouvelle

¹¹⁹³ Chambre constitutionnelle de la Cour suprême du Costa Rica, *Blanco Rodriguez y otros c. el Presidente de la Republica, la Ministra de Gobernacion y Policia, el Instituto de Desarrollo Agrario y la Comision Nacional de Asuntos Indigenas*, 11 août 1999, Res : 06229-aa, Exp : 96-007361-007-CO-C.

¹¹⁹⁴ *Idem*.

¹¹⁹⁵ Tribunal superior de Bogota, 5 février 2000, décision n° C-385/2000.

¹¹⁹⁶ En droit du travail français par exemple, le principe est considéré comme une « clé de voute », voir SUPIOT A, *Critique du droit du travail*, PUF, 2011, p. 139.

¹¹⁹⁷ Cour de Cassation, *Castanié c. Dame veuve Hurtado*, Req. 27 février 1934.

¹¹⁹⁸ Cass., Soc., 29 mars 2006, Bull. civ., V, n°131.

embauche, qui n'était pas conforme à cette même convention de l'OIT¹¹⁹⁹. Cet arrêt est également à signaler puisque les organisations syndicales s'y voient confirmer leur possibilité d'agir dans l'intérêt collectif de la profession pour assurer le respect des conventions internationales.

Les exemples ne se limitent bien évidemment pas à la France. Les tribunaux du travail brésiliens ont fait de même en 2003 en matière de congés payés avec la Convention C132¹²⁰⁰. La Cour suprême du Chili également en 2000, face à une contradiction entre deux articles de la législation du travail, s'est servie des conventions C087, C098 et C135 de l'OIT (relatives au droit syndical) afin de déterminer la solution applicable¹²⁰¹. Son choix s'expliquait par la nécessité de protéger effectivement contre les actes de discrimination, les travailleurs engagés dans des activités syndicales. Cet État, caractérisé par un monisme avec primauté du droit international, est ainsi particulièrement engagé quant au respect du principe *pacta sunt servanda*.

Plus spécifiquement en matière de travail des enfants, des juges brésiliens ont condamné une municipalité directement sur le fondement de la Convention C182 pour la mort d'un enfant¹²⁰². La décision, au-delà de la condamnation pécuniaire, enjoint également à l'autorité administrative de prendre les autres mesures prescrites par ladite convention comme le sauvetage des enfants restants et leur réintégration sociale (article 7). Toujours en matière de travail des enfants, des juges ont également pu se fonder sur les dispositions de la Convention C182, non ratifiée par l'État concerné, pour condamner un individu ayant recruté des enfants dans les forces armées¹²⁰³. Enfin, des juges américains ont pris une décision à la tonalité intéressante, considérant qu'il ne fallait pas une grande « créativité judiciaire » pour estimer qu'un travail même rémunéré peut constituer une des pires formes de travail des enfants lorsqu'il est question de très jeunes enfants (six, sept et dix ans)¹²⁰⁴.

¹¹⁹⁹ Cass., Soc., 1 juillet 2008, Bull. civ. V, n° 146.

¹²⁰⁰ Tribunal du travail de la 3^{ème} région, *Lacir Vicente Nunes/Sandoval Alves da Rocha e Outros*, 7 mai 2003, TRT-RO-3951/03.

¹²⁰¹ Cour suprême du Chili, *Victor Améstida Stuardo y otro contra Santa Isabel S.A.*, 19 octobre 2000, dossier n° 10.695.

¹²⁰² Tribunal du travail de la 19^{ème} région, *Ministry of Labour v. City of Maceio*, 18 août 2009, n°01080-2009-004-19-00-9.

¹²⁰³ Special Court of Sierra Leone, *Prosecutor v. Sam Hinga Norman*, 31 mai 2004, n° SCSL-2004-14-AR72(E). Cette décision est par ailleurs intéressante car elle considère que l'interdiction du recrutement d'enfants soldats fait partie du droit international coutumier.

¹²⁰⁴ United States District Court, *Roe v. Bridgestone Corp.*, 26 juin 2007, Case 1:06-cv-00627-DFH-JMS. Cette décision est par ailleurs intéressante dans la mesure où il s'agit d'enfants libériens poursuivant notamment une société américaine.

2) Une hypothèse spécifiquement vérifiée en Inde en matière de travail des enfants

Les juges jouent un rôle-clé en matière de droits sociaux en Inde. La Convention internationale relative aux droits de l'enfant a été ratifiée mais avec une réserve assez importante et le pays compte parmi les derniers à avoir ratifié les conventions fondamentales de l'OIT relatives au travail des enfants¹²⁰⁵. Les décisions de justice ont largement contribué à un changement en matière de protection des droits sociaux¹²⁰⁶. Les juridictions constituent une porte d'entrée pour le droit international dans l'hypothèse où les pouvoirs législatif et exécutif y sont moins favorables¹²⁰⁷.

La Cour suprême indienne a pu se fonder à plusieurs reprises sur la Convention internationale relative aux droits de l'enfant pour condamner un état fédéré¹²⁰⁸. Une action en intérêt public fut introduite pour dénoncer des pratiques de travail des enfants dans les fabriques d'allumettes et de feux d'artifice de l'État du Tamil Nadu, en violation de la Constitution indienne et des lois protégeant les enfants de moins de 14 ans contre le travail dangereux et imposant aux États d'adopter des politiques assurant une protection contre l'exploitation. La Cour ordonna à l'État d'interdire le travail des enfants dans ces secteurs, sauf dans des installations de conditionnement séparées, et d'établir des infrastructures d'éducation et de loisirs pour les enfants travailleurs¹²⁰⁹.

Après cette décision de 1990, un grave accident se produisit dans une fabrique de feux d'artifice. La Cour, rappelant les dispositions constitutionnelles pertinentes, examina les engagements internationaux pris par l'Inde, y compris ceux qui lui incombent en vertu de la ratification de la Convention des Nations Unies relatives aux droits de l'enfant. Elle considéra alors que la protection des enfants s'étend aux droits économiques, sociaux, culturels et humanitaires¹²¹⁰. En outre, la Cour souligna que l'Inde avait affiché sa préoccupation dans ce domaine depuis la création de l'OIT, qui joue un rôle essentiel dans le processus d'élimination progressive du travail des enfants et de protection de ces derniers contre l'exploitation

¹²⁰⁵ Voir *supra* Chapitre 3, p. 135.

¹²⁰⁶ MARTIN P., « Les leurre de "l'éducation pour tous" au Karnataka. Le cas des politiques d'éradication du travail des enfants en Inde », *Mondes en développement*, 2013/3, n° 163, p. 88.

¹²⁰⁷ MURALIDHAR S., « India », in LANGFORD M. (dir.), *Social Rights Jurisprudence: Emerging Trends in International and Comparative Law*, *op. cit.*, p. 117.

¹²⁰⁸ Voir par exemple Cour suprême de l'Inde, *Unikrishnan v. State of Andhra Pradesh*, 4 février 1993, I SCC 645.

¹²⁰⁹ Cour suprême de l'Inde, *M.C. Mehta c. État de Tamil Nadu*, 31 octobre 1990, AIR 1991 SC417.

¹²¹⁰ Cour suprême de l'Inde, *M.C. Mehta c. État de Tamil Nadu*, 10 décembre 1996, AIR 1997 SC 699, par. 15.

professionnelle¹²¹¹. La Cour ordonna à l'État de mettre en place un système d'amendes applicables aux employeurs et d'établir un fonds de bien-être et de réhabilitation des enfants travailleurs afin d'assurer leur éducation une fois soustraits au travail. Elle ordonna également aux États de mener, entre autres, une enquête sur le travail des enfants, d'agir contre le travail dangereux, de créer au sein du ministère du Travail une unité chargée du travail des enfants et d'enjoindre aux inspecteurs du travail de veiller au respect des dispositions constitutionnelles en matière d'éducation.

Le juge indien s'introduit ainsi dans les matières législatives et réglementaires. Les décisions contenant des directives à l'attention de l'Union ou des États sont nombreuses¹²¹². L'existence d'une Constitution aux dispositions détaillées sur lesquelles il est facile de s'appuyer pour effectuer un contrôle facilite par ailleurs la tâche. Enfin, l'action d'intérêt public a conforté cette tendance¹²¹³. Cette solution n'est pas idéale pour autant, la Cour suprême indienne pouvant se prononcer dix ans après le litige¹²¹⁴. Les juges demeurent toutefois très actifs et des tendances se dessinent clairement. Ils agissent en gardiens de la Constitution alors que la tendance politique est davantage à la flexibilité du travail et à la déréglementation¹²¹⁵.

Les juges peuvent ainsi compléter l'action pour l'effectivité des normes internationales du travail en se prononçant sur les violations. Précisément, les juges peuvent constituer une alternative si les pouvoirs exécutif et législatif ne se conforment pas aux obligations prises sur la scène internationale. Ils peuvent ainsi constituer des acteurs clés de l'élaboration de la régulation sociale applicable à l'économie mondialisée. Le juge est finalement le seul acteur à pouvoir constater l'effet juridique d'un enchevêtrement des différents types de normes face à une personne subissant une violation de ses droits sociaux¹²¹⁶. Il est celui qui pourra permettre à une norme protectrice de produire ses effets face à un cas de violation. Étant donné le caractère déterminant de son rôle pour l'effectivité des normes de l'OIT, il convient également d'avoir en tête que celui-ci connaît d'importantes transformations. En effet, les normes à appliquer se

¹²¹¹ *Ibid.*, par. 19.

¹²¹² HALPERIN J.-L., *Portraits du droit indien*, Dalloz, 2012, p. 215.

¹²¹³ *Idem.*

¹²¹⁴ HALPERIN J.-L., *Portraits du droit indien*, *op. cit.*, p. 200.

¹²¹⁵ MURALIDHAR S., « India », in LANGFORD M. (dir.), *Social Rights Jurisprudence: Emerging Trends in International and Comparative Law*, *op. cit.*, p. 109.

¹²¹⁶ C'est notamment le cas en France en matière de contentieux du droit des étrangers, voir CONSEIL D'ÉTAT, *Vingt propositions pour simplifier le contentieux des étrangers dans l'intérêt de tous*, 2020, p. 8.

multiplient et les relations de travail s'internationalisent. Les situations de « vide juridique » se font également de plus en plus nombreuses.

B- Une solution aux vides juridiques

L'application des normes internationales du travail constitue également une solution dans des situations d'insuffisance du droit national (1), comme dans des hypothèses transnationales plus complexes (2).

1) Des insuffisances dans les droits internes du travail

Pour certains praticiens du droit, les conventions de l'OIT constituent « une arme efficace »¹²¹⁷. Elles sauvegardent des droits essentiels communs alors que la tendance est à la déréglementation et oblige le juge à se positionner. Elles permettent en effet aux juges de créer des solutions en s'appuyant sur ces principes.

Dans les hypothèses suivantes, le droit interne est insuffisant. À Madagascar en 2003, les juges de la Cour suprême ont choisi de régler un litige opposant des hôtesse de l'air à l'employeur sur la base de la Convention C111 (articles 1.1.a. et 1.1.2.,) relative à la discrimination¹²¹⁸. Leur choix s'expliquait alors par une insuffisance de fondement en droit interne. Seules les dispositions très générales de la Constitution sur l'égalité étaient alors utilisables pour invalider l'article discriminatoire de la convention collective. Également, en Italie, les juges du tribunal du travail de Milan se sont tournés vers la Convention C132 de l'OIT sur les congés payés pour régler le litige au fond¹²¹⁹. En effet, l'absence de disposition précise dans le droit interne a induit la nécessité de trouver des fondements à la décision dans une autre source de droit. En matière de travail des enfants, des juges sud-africains ont considéré que les conventions C138 et C182 ne permettaient pas seulement de protéger les enfants de moins de quinze ans du travail mais plus largement de combattre ce fléau et ont ainsi donné

¹²¹⁷ CHAMPEAUX F., MARCON A., « Les conventions de l'OIT : une arme efficace », *La semaine sociale Lamy*, 2012, n°1554, p. 9.

¹²¹⁸ Cour suprême de Madagascar, *Dugain et autres c. Compagnie Air Madagascar*, 5 septembre 2003, arrêt n° 231.

¹²¹⁹ Tribunal de première instance de Milan, *AMSA c. Miglio*, 28 mars 1990.

plus de force aux dispositions internes de droit du travail¹²²⁰. Enfin, au Zimbabwe, les dispositions de la Convention C182 ont permis de renforcer la conviction du juge allant dans le sens d'une plus grande protection d'un enfant exposé à des conditions de vie précaires¹²²¹. Sa peine (pour vol) a pu être diminuée considérant son exposition au marché du travail dangereux. Le droit national ne semblait pas contenir d'autres dispositions permettant au juge de fonder sa décision.

L'exposé permet de relever le rôle naturellement important des juridictions du travail. Elles varient grandement d'un pays à l'autre mais en toutes hypothèses, plus elles seront autonomes plus elles pourront s'appuyer sur le droit international du travail pour résoudre les litiges et faire évoluer le droit interne. L'intérêt de la formation des juges et autres professionnels du droit apparaît clairement ici encore.

La doctrine peut aider à éclaircir les éventuelles zones d'ombres se créant en confrontant les normes de l'OIT et le droit interne. Également, les avocats des travailleurs peuvent œuvrer pour plus d'effectivité de ces normes en invoquant les dispositions directement applicables pertinentes¹²²².

Plus largement, les vides juridiques peuvent favoriser des situations de violation des droits fondamentaux pour lesquelles le juge est en mesure d'apporter une solution. Par exemple, en matière de harcèlement sexuel des femmes sur leur lieu de travail en Inde, c'est la Cour suprême, avec l'arrêt *Vishaka*, qui a finalement donné une issue favorable aux femmes en 1997 sur la base des instruments onusiens pertinents¹²²³. Il a fallu attendre 2013 pour que le législateur revienne à ce titre sur le code pénal de 1860¹²²⁴.

En outre, il arrive qu'en l'absence de disposition claire et précise, le juge interne se fonde sur « l'esprit de la norme » de l'OIT. Ainsi, en 2001, un juge administratif estonien s'est directement fondé sur la Convention C135 pour reconnaître l'applicabilité du statut protecteur des représentants du personnel¹²²⁵.

¹²²⁰ High Court of Cape of Good Hope, *Van Wyk v. Daytona Stud Farm (Pty) Ltd and others*, 28 juillet 2006, Case n°9668/02.

¹²²¹ High Court of Zimbabwe, *The State v. R.M.*, 5 octobre 2006, Case n° HC2830/06.

¹²²² GIL Y GIL J. L., « L'application des instruments de l'OIT par le juge national », in MAGGI-GERMAIN N. (dir.), *L'impact des normes de l'OIT sur la scène internationale*, Mare & Martin, 2021, p. 123.

¹²²³ Cour suprême de l'Inde, *Vishaka et autres C. État du Rajasthan et autres*, 13 août 1997, 3 L.R.C. 361.

¹²²⁴ *The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition, and Redressal) Act*, 2013.

¹²²⁵ Division administrative de la Cour du district de Tallin, *Ly Kovanen v. Ownership Reform Department of the City of Tallin*, 27 août 2001, n° 46-13.

Le droit international du travail est ainsi plus automatiquement sollicité dans un contexte où le droit interne est lacunaire. Il peut en être de même dans les situations transnationales.

2) *Des issues aux impasses transnationales*

Les normes internationales du travail ne parviennent pas toujours à atteindre l'extrémité de la chaîne de production¹²²⁶. Au titre des difficultés d'application de ces normes figure l'incapacité à dédommager les victimes ou engager la responsabilité des auteurs dès lors que la relation de travail est transnationale. S'agissant des progrès rendus possible par l'œuvre des juges, plusieurs pistes demeurent à explorer.

Tout d'abord, par exemple et sous certaines conditions, la CJCE s'est déclarée compétente pour assurer la protection des ressortissants des États tiers¹²²⁷. Néanmoins, sa compétence demeure territorialement limitée. Cela aurait pourtant pu constituer une piste notamment à travers les accords que l'Union européenne (UE) conclut avec des pays tiers comme les pays d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (ACP) par exemple¹²²⁸. Il est difficile d'imaginer le juge européen se prononcer sur des cas de violations à l'extérieur de l'UE même si le siège social ou la direction des sociétés sont installés dans l'UE. En toute hypothèse, le règlement de Bruxelles I bis sur la compétence juridictionnelle n'ouvre pas explicitement cette voie¹²²⁹. Son article 20 permet seulement au salarié d'assigner devant un même juge européen l'ensemble des employeurs qu'il veut conjointement condamner. Pour que cela se concrétise, il faudrait que le salarié concerné soit national ou résidant d'un État membre mais ait subi une violation de son contrat individuel de travail à l'étranger, lors d'un détachement ou d'une mission. Cela pourrait permettre à la CJUE de se prononcer sur plusieurs des droits sociaux fondamentaux. De plus, cet accord UE-ACP prévoit que le règlement des différends relatifs aux « éléments essentiels » pourra être soumis à l'arbitrage selon la procédure de la Cour

¹²²⁶ Voir *supra* Chapitre 4, p. 210.

¹²²⁷ CJCE, 30 sept. 1987, *Demirel*, 12/86.

¹²²⁸ L'Accord de Cotonou du 23 juin 2000 scelle le partenariat entre l'Union européenne et les pays d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique. Il reconnaît les droits fondamentaux au sens de l'OIT en son préambule et vise les « droits sociaux fondamentaux » aux articles 9, 25 et 31. Il vise l'abolition effective du travail des enfants à travers les « conventions appropriées » de l'OIT en son article 20.

¹²²⁹ Règlement (UE) n° 1215/2012 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (refonte), en vigueur depuis le 10 janvier 2015.

permanente d'arbitrage¹²³⁰. Les droits sociaux fondamentaux font partie de ces éléments essentiels (article 9 de l'Accord).

La notion de co-employeurs reste toutefois intéressante pour permettre aux juges d'exercer leur compétence. Pour la Cour de Cassation française, dans l'hypothèse d'une violation d'un droit social en dehors du territoire mais par une filiale, le salarié pourra agir contre la société mère présente sur le territoire si « les intérêts, les activités et la direction » entre les deux entités se confondent¹²³¹. En effet, il est regrettable que « le groupe transnational n'apparaisse pas comme une entité responsable, alors même que la stratégie économique du groupe existe et se déploie au plan transnational »¹²³².

Plus généralement, lorsqu'un droit ou principe fondamental est violé comme l'interdiction des pires formes de travail des enfants et que les juridictions de l'État où la violation a lieu ne sont pas en mesure de juger les responsables, il serait possible de soulever la question de la compétence universelle. Elle mérite d'être abordée pour une vision complète du rôle des juges. Cette compétence universelle d'un juge national pourrait reposer sur 3 conditions cumulatives :

- le juge doit être saisi ;
- la violation d'un droit fondamental doit être invoquée ;
- le risque d'un déni de justice doit exister s'il décline sa compétence¹²³³.

Toujours dans cette problématique transnationale, certains suggèrent une Cour commerciale internationale ou font valoir la nécessité d'un juge pour imposer le respect des droits humains en matière commerciale¹²³⁴. L'auteur reprend alors l'idée de l'économiste Joseph Stiglitz¹²³⁵.

Il peut également sembler inutile de mettre en place de tels nouveaux outils. Il en existerait suffisamment selon le Professeur Frydman mais les États n'auraient pas apprécié cette

¹²³⁰ Cour permanente d'arbitrage, *Règlement d'arbitrage de la CPA 2012*, La Haye, en vigueur depuis le 17 décembre 2012.

¹²³¹ Cass., Soc., 26 juin 1997, pourvoi n°94-45173.

¹²³² MOREAU, M.-A., *Normes sociales, droit du travail et mondialisation*, *op. cit.*, p. 401.

¹²³³ RODIERE, P., « Le juge, les droits fondamentaux et l'enchevêtrement normatif : extension des droits fondamentaux / déconstruction du droit social ? », in MOREAU, M.-A., MUIR WATT, H., RODIERE, P., *Justice et mondialisation en droit du travail*, *op. cit.*, p. 28.

¹²³⁴ WALLACE D., *Human Rights and Business, A Policy-Oriented Perspective*, Brill Nijhoff and Hotei Publishing, 2014, p. 336.

¹²³⁵ STIGLITZ J., « Regulating Multinational Corporations: Towards Principles of Cross Border Legal Frameworks in a Globalized World Balancing Rights and Responsibilities », *American University International Law Review*, 2008, n°23, pp. 451-457.

montée en puissance du contentieux transnational menée par les associations de défense des droits de l'homme, le monde académique et des « plaideurs ingénieux »¹²³⁶. La loi belge de compétence universelle aurait été abrogée à la demande des États Unis et la loi américaine aurait été affaiblie par la Cour suprême à la demande d'autres États et même de la Commission européenne¹²³⁷.

Au sujet de ces solutions que sont notamment le co-emploi ou la compétence universelle, un auteur les considère comme « d'importants facteurs de décloisonnement »¹²³⁸. À ce titre, la notion même d'employeur doit être redéfinie afin de réduire les cas où les employés se retrouvent sans recours réel.

Le juge pourrait devenir un acteur clé de la régulation sociale de la mondialisation. Il doit jouer un rôle dans l'articulation des différentes normes¹²³⁹. Il est vrai que seul le juge pourra finalement articuler les normes classiques internes et internationales avec les normes transnationales qui se développent. En effet, la multiplication des normes et le recours à la *soft law* peuvent faire émerger de nouvelles questions, en toutes hypothèses, leur mise en œuvre dépend de l'implication du juge. La compétence universelle représenterait ici un formidable levier d'action dès lors qu'il est question de conflits transnationaux et d'entreprises multinationales. En effet, rien n'interdit aux juges d'exercer une telle compétence¹²⁴⁰. En ce sens, les juges américains se montrent disposés à condamner les violations des droits de l'homme commises par des entreprises multinationales en dehors du territoire américain¹²⁴¹. Le fameux *Alien Torts Claim Act* de 1789 leur donne cette possibilité. Toutefois, en l'absence de la personne mise en cause sur le territoire, l'application de la compétence universelle semble peu probable¹²⁴². Par ailleurs, le juge américain a dépassé les limites posées par le voile social des entreprises multinationales et condamné une société américaine pour les violations

¹²³⁶ FRYDMAN B., *Petit manuel pratique de droit global*, Académie royale de Belgique, 2014, p. 101.

¹²³⁷ *Idem*.

¹²³⁸ PATAUT E., « Les rattachements de l'entreprise multinationale : le point de vue du droit international privé », in Société française de droit international, *L'entreprise multinationale et le droit international*, Colloque de Paris 8 Vincennes-Saint Denis, Pedone, 2016, p. 81.

¹²³⁹ MOREAU M.-A., « Mondialisation et justice : les enjeux théoriques des conflits sociaux transnationaux », in MOREAU, M.-A., MUIR WATT, H., RODIERE, P., *Justice et mondialisation en droit du travail*, *op. cit.*, p 12.

¹²⁴⁰ L'auteur se fonde alors sur l'Affaire du Lotus. Voir DELMAS-MARTY M., *Les forces imaginantes du droit, Le relatif et l'universel*, *op. cit.*, p. 207 et CPJI, arrêt, *Affaire du Lotus*, 7 septembre 1927, série A, n°10.

¹²⁴¹ Cour suprême des États Unis d'Amérique, *Sosa c. Alvarez-Machain*, 28 juin 2004, cité par DELMAS-MARTY M., *Les forces imaginantes du droit, Le relatif et l'universel*, *op. cit.*, p 208.

¹²⁴² Cette condition de présence de la personne est par exemple prévue à l'article 689-1 du code de procédure pénale français.

commises par ses sous-traitants dès lors qu'elle avait connaissance de contribuer à l'usage du travail forcé infantile¹²⁴³.

¹²⁴³ BISMUTH R., « La responsabilité (limitée) de l'entreprise multinationale et son organisation juridique interne – quelques réflexions autour d'un accident de l'histoire », *in* Société française de droit international, *L'entreprise multinationale et le droit international*, Colloque de Paris 8 Vincennes-Saint Denis, Pedone, 2016, p. 442.

Conclusion du Chapitre :

Les progrès en matière d'application des normes internationales du travail qu'il est possible d'espérer en lien avec les juridictions nationales sont donc effectivement nombreux et prometteurs. Toutefois, en conclusion, il est possible de s'interroger sur la rareté de la question de la lutte contre le travail des enfants parmi ces jurisprudences.

En effet, comme c'est le cas au Brésil, les conventions C138 et C182 ne sont que rarement citées par rapport aux autres conventions fondamentales¹²⁴⁴. Cela alors même, que les normes en question ont été intégrées en droit interne et que les décisions de justice portant sur le travail des enfants sont fréquentes¹²⁴⁵.

Tout d'abord, la Convention internationale relative aux droits de l'enfant semble plus appliquée que les conventions de l'OIT par les juridictions comme c'est le cas en Inde. Également de manière plus globale, les occurrences de la Convention des Nations Unies sont bien plus nombreuses que celles des instruments de lutte contre le travail des enfants de l'OIT¹²⁴⁶. Il convient alors tout d'abord de rappeler qu'il ne s'agit pas seulement d'occurrences en lien avec le travail des enfants mais plus globalement de droits des enfants. Par ailleurs, elle formule des interdictions plus consensuelles. Elle préconise l'interdiction de l'exploitation des enfants, sans plus de précisions. Elle impose la prise en compte de l'intérêt supérieur de l'enfant. Il s'agit en effet d'un principe plus aisément manipulable¹²⁴⁷. L'application d'une convention de l'OIT implique davantage de risques de contradictions avec le droit interne. Leur degré de précision, étudié dans le premier chapitre de cette thèse, semble imposer de d'abord passer par une mise en œuvre par la législation interne. Il semble alors que cette convention des Nations

¹²⁴⁴ MOREIRA GOMES A. V., FERREIRA GOMES S. L., PARE F., « L'influence de l'action normative de l'Organisation internationale du Travail au Brésil : une analyse de l'application des conventions internationales du travail par le Tribunal supérieur du travail », in MAGGI-GERMAIN N. (dir.), *L'impact des normes de l'OIT sur la scène internationale*, Mare & Martin, 2021, p. 149. Par exemple, les conventions C138 et C182 sont citées une seule fois alors que la Convention C111 relative à l'interdiction de la discrimination a été citée à soixante-douze reprises dans la période et les affaires examinées.

¹²⁴⁵ *Ibid.*, p. 150.

¹²⁴⁶ VAN BUEREN G., « Committee on the rights of the child », in LANGFORD M. (dir.), *Social Rights Jurisprudence: Emerging Trends in International and Comparative Law*, *op. cit.*, pp. 569-587 et FENWICK C., « The International Labour Organisation », in LANGFORD M. (dir.), *Social Rights Jurisprudence: Emerging Trends in International and Comparative Law*, *op. cit.*, pp. 591-612. Voir également sur le site de l'OIT regroupant les décisions de justice : <https://compendium.itcilo.org> > décisions par thème, page consultée le 3/11/2020.

¹²⁴⁷ VAN BUEREN G., « Committee on the rights of the child », in LANGFORD M. (dir.), *Social Rights Jurisprudence: Emerging Trends in International and Comparative Law*, *op. cit.*, p. 575.

Unies se prête davantage à une utilisation à des fins d'interprétation et par conséquent illimitée et inconditionnée à la ratification ou au type de système d'incorporation. L'usage interprétatif demeure en effet le plus fréquent¹²⁴⁸. Cette voie pourrait s'avérer plus porteuse pour l'effectivité des normes de l'OIT relatives au travail des enfants que celle d'une application directe des conventions pour trancher les litiges.

Ainsi, même si le juge interne joue un rôle de premier plan dans la mise en œuvre des normes internationales du travail¹²⁴⁹, il semble que les conventions relatives au travail des enfants ne puissent dépasser toutes les difficultés d'application grâce à lui. Les thèmes donnant le plus lieu à l'application du droit de l'OIT sont la liberté syndicale, la protection contre la discrimination dans l'emploi et la profession et le licenciement. Le travail des enfants demeure peu représenté¹²⁵⁰. Peut-être que les raisons en sont également le caractère généralement dissimulé du travail des enfants, fréquent dans le secteur informel, ou encore l'incapacité de ceux-ci à ester en justice. En effet, au sujet du droit du travail en général, un auteur envisage la subordination comme un obstacle à l'effectivité¹²⁵¹. *A fortiori*, un enfant verra sa capacité à saisir le juge remise en cause. Dans le même sens un auteur rappelle que « l'effectivité de la protection internationale des valeurs fondamentales » dépend des moyens dont disposent les particuliers, de leur capacité à s'adresser directement à des cours ou autres organismes internationaux de contrôle¹²⁵².

Dans la mesure où les enfants n'ont précisément pas cette capacité, le soutien de l'inspection du travail pourrait s'avérer précieux.

¹²⁴⁸ NACER R., *Les normes internationales du travail entre global et local, Étude internationale et comparée de l'interprétation des instruments de l'OIT*, op. cit., p. 395.

¹²⁴⁹ NACER R., *Les normes internationales du travail entre global et local, Étude internationale et comparée de l'interprétation des instruments de l'OIT*, op. cit., p. 43.

¹²⁵⁰ Sept décisions sur un grand nombre font référence aux conventions C138 et C182, voir sur le site de l'OIT regroupant les décisions de justice : <https://compendium.etcilo.org> > décisions par sujets, page consultée le 3/11/2020.

¹²⁵¹ AUVERGNON, P., « Une approche comparative de la question de l'effectivité du droit du travail », *Actes du séminaire international de droit comparé du travail, des relations professionnelles et de la sécurité sociale du Centre de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2006, p. 12.

¹²⁵² IOVANE M., « La participation de la société civile à l'élaboration et à l'application du droit international de l'environnement », *RGDIP*, 2008, n°3, p. 469.

Chapitre 6 – L’inadéquation de l’inspection

Dès ses premières années, l’OIT avait affirmé l’importance de l’inspection du travail pour le respect de ses normes¹²⁵³. Plus récemment, elle promeut plus spécifiquement un modèle d’inspection qui ne se baserait plus sur la sanction résultant de la dénonciation d’une non-conformité mais plutôt sur des méthodes adaptées par les services d’inspection eux-mêmes selon leur diagnostic des causes de non-conformité¹²⁵⁴. De manière générale ou en lien avec le travail des enfants, il semblerait que l’inspection du travail soit amenée à évoluer pour davantage d’effectivité des normes.

En France, la notion d’inspection du travail s’est imposée avec le développement de la législation du travail. Le besoin d’une forme de police en mesure de contrôler l’application de la loi du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers est illustré par la création du premier corps d’inspecteurs en 1874¹²⁵⁵. L’inspection du travail évoquée désigne :

« [...] un corps de fonctionnaires capables d’effectuer un diagnostic global de l’entreprise et interlocuteurs uniques, susceptibles de faire des liens entre les questions d’organisation du travail, de santé-sécurité, d’emploi, sans méconnaître naturellement le rôle primordial de contrôle de l’application effective de la législation du travail »¹²⁵⁶.

Or, à l’échelle internationale, il demeure difficile de concevoir une telle inspection du travail pour contrôler le respect des normes de l’OIT. La notion même est « inacceptable aux sourcilieuses souverainetés »¹²⁵⁷. Toutefois, une vérification sur place du respect du droit

¹²⁵³ JOVER RAMIREZ C., CERVILLA GARZON M. J., « Travail décent et boîtes aux lettres de dénonciations, voies d’action de l’inspection du travail et de la sécurité sociale en Espagne », in MAGGI-GERMAIN N. (dir.), *L’impact des normes de l’OIT sur la scène internationale*, Mare & Martin, 2021, p. 201.

¹²⁵⁴ *Ibid.*, p. 202.

¹²⁵⁵ Loi du 19 mai 1874 sur le travail des enfants et filles mineures employés dans l’industrie (Bulletin de l’Assemblée nationale, XII, B. CCIV, n°3094). Quant à la loi de 1841, son article 1^{er} fixait à huit ans l’âge minimum d’admission au travail et son article 2 fixait la durée du travail journalier à huit heures pour les enfants jusqu’à douze ans et à douze heures jusqu’à seize ans.

¹²⁵⁶ JUSTET L., *L’inspection du travail, une expérience du droit*, Presses universitaires de Rennes, 2013, p.10.

¹²⁵⁷ VALTICOS N., « L’inspection internationale dans le droit international du travail », in FISCHER D., VIGNES G., *L’inspection internationale*, Bruylant, 1976, p. 380.

international par des agents d'une organisation internationale demeure envisageable.

L'inspection internationale peut alors se définir comme une :

« [...] modalité de contrôle tendant à permettre d'établir que les destinataires d'une norme de droit international la respectent. Il peut s'agir des parties à une convention internationale qui instaurent à cette fin un mécanisme de surveillance, dont les membres peuvent être des personnes indépendantes mandatées par les parties conjointement, ou mandatées par chacune des parties séparément. Il peut aussi s'agir de membres d'une organisation internationale qui confient à celle-ci le soin de vérifier le respect des normes que cette organisation a prescrites ou de normes internationales générales »¹²⁵⁸.

De manière plus succincte et au-delà des personnes réalisant l'inspection, les auteurs d'un ouvrage dédié à l'inspection internationale en précisent les objectifs ainsi :

« [...] la surveillance ou l'observation exercée sur place, par des personnes investies de fonctions internationales en vue de vérifier la conformité de certains actes, d'une situation, de l'exercice des compétences à une règle, à un engagement ou aux exigences de l'ordre international »¹²⁵⁹.

L'OIT a prévu une procédure s'apparentant à une telle modalité d'inspection internationale. Les actions d'une commission d'enquête dans le cadre de la procédure de plainte décrite à l'article 26 de la Constitution de l'OIT correspondent aux définitions ci-dessus. En effet les commissions d'enquête sont précisément chargées de vérifier le respect de la norme, de constater sa violation.

Cet aspect de contrôle est incontournable s'agissant de normes internationales du travail :

« Le droit du travail présente cette singularité première que les destinataires des règles posées par le législateur n'en sont pas toujours les bénéficiaires. Ce postulat implique la recherche de contrôles, internes ou externes, voire de sanctions, et ce dans un souci d'effectivité de la norme »¹²⁶⁰.

¹²⁵⁸ SALMON J. (dir.), *Dictionnaire de droit international public*, Bruylant-AUF, 2001, p. 582.

¹²⁵⁹ FISCHER D., VIGNES G., « Existe-t-il une fonction d'inspection dans la société internationale ? », in FISCHER D., VIGNES G., *L'inspection internationale*, op. cit., p. 7.

¹²⁶⁰ BERNARD M.-L., « Le contrôle des représentants du personnel », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1993, p. 61.

Ainsi, de la même manière qu'en droit interne, les normes de l'OIT, et en particulier celles relatives à la lutte contre le travail des enfants, pourraient gagner en effectivité avec des contrôles et sanctions. Sans qu'il soit nécessaire de créer de toutes pièces un tel mécanisme, la procédure de plainte avec enquête sur place de l'OIT semble largement en mesure de combler cette lacune. Ce n'est toutefois là qu'un seul aspect des missions généralement dévolues à l'inspection, qui doit aussi conseiller¹²⁶¹. Force est en tout état de cause de constater que la procédure de l'OIT demeure inusitée malgré sa forte efficacité potentielle en matière de lutte contre le travail des enfants (Section 1). Ceci invite à réfléchir à un renforcement du rôle de conseil des inspections nationales (Section 2).

Section 1 - L'efficacité potentielle des enquêtes sur place en matière de lutte contre le travail des enfants

Afin de reconnaître les fonctions d'inspection à l'échelle internationale, la grille de lecture suivante est proposée. Il faut s'interroger sur l'existence d'une enquête, la vérification des données obtenues par d'autres mécanismes de contrôle et la résolution d'une situation conflictuelle¹²⁶². L'article 26 de la Constitution de l'OIT prévoit un mécanisme qui s'apparente à de l'inspection en faisant intervenir des commissions d'enquête. Il vise les situations où un État membre « n'assurerait pas d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention ». Une plainte peut conduire à la formation d'une commission d'enquête qui sera chargée de formuler des recommandations en vue de faire cesser la violation éventuellement constatée. La plainte peut être issue de l'appréciation d'un État membre ayant également ratifié la convention en question (article 26, alinéa 1) ou alors de celle du Conseil d'administration, voire d'un délégué de la Conférence internationale du travail (article 26, alinéa 4). À la suite de cette première étape, la formation d'une commission d'enquête *ad hoc* est possible. Il appartient au Conseil d'administration d'en décider (article 26, alinéa 3). De 1919 à 2019, trente-cinq plaintes ont été déposées dont treize ont conduit à un rapport d'une commission d'enquête¹²⁶³. L'usage de

¹²⁶¹ VEGA RUIZ M. L., « L'inspection de travail : la singularité de l'application du droit du travail », *in* THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 1, Bruylant, 2013, p. 530.

¹²⁶² FISCHER D., VIGNES G., « Existe-t-il une fonction d'inspection dans la société internationale ? », *in* FISCHER D., VIGNES G., *L'inspection internationale, op. cit.*, p. 9.

¹²⁶³ Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > application et promotion des normes > plaintes >, page consultée le 18/06/2021.

l'article 26 demeure ainsi rare, notamment en comparaison avec une autre procédure de contrôle et d'application des normes de l'OIT établie en application de l'article 24¹²⁶⁴.

La procédure présente pourtant un potentiel important pour lever les difficultés d'application des normes. Certains allant même jusqu'à la qualifier de procédure d'exécution « forcée »¹²⁶⁵. Le résultat du déploiement de cette procédure par l'OIT peut concrètement être l'abandon d'une pratique ou d'une législation constitutive d'une violation du droit international du travail par un État. Ce résultat a déjà été constaté par le simple effet de la dissuasion exercée par cette procédure, comme le détaillera cette section.

Cette procédure demeure toutefois rarement utilisée en raison du contrôle intrusif qu'elle entraîne de la part des commissions d'enquête. Les États sont réticents en raison des pouvoirs importants de ces commissions (§1) et de la portée obligatoire des recommandations qui sont issues de leurs travaux (§2).

§1 - Des commissions d'enquête aux pouvoirs importants

Il est possible d'évoquer « un amour impossible entre la juridiction et le droit international classique »¹²⁶⁶. Le contrôle engendré par la procédure de plainte de l'article 26 est assuré par un organe international plus ou moins « juridictionnalisé »¹²⁶⁷. Nicolas Valticos évoquait le caractère « quasi judiciaire » des commissions et considérait comme juridictionnels certains aspects de cette procédure¹²⁶⁸. L'ancien haut-fonctionnaire du Bureau international du travail (BIT) considérait notamment l'enquête comme étant judiciaire dans la mesure où le Conseil d'administration n'est amené ni à approuver ni à modifier le rapport de la commission¹²⁶⁹. Il lui est simplement communiqué, conformément à l'article 29 de la Constitution de l'OIT. En revanche, la Cour internationale de Justice (CIJ) pourrait confirmer, amender ou annuler tout ou partie des conclusions et recommandations de la commission d'enquête en vertu de l'article 32. De manière plus générale, une des acceptions du qualificatif

¹²⁶⁴ La procédure des réclamations prévues par l'article 24 de la Constitution a ainsi été actionnée plus d'une centaine de fois : <https://www.ilo.org> > normes du travail > application et promotion des normes > réclamations > page consultée le 18/06/2021.

¹²⁶⁵ DAILLER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public*, 8^{ème} édition, 2009, p. 248.

¹²⁶⁶ ASCENCIO H., « *La notion de juridiction internationale en question* », Colloque de Lille « La juridictionnalisation du droit international », Société française de droit international, Pedone, 2003, p. 202.

¹²⁶⁷ *Idem*.

¹²⁶⁸ VALTICOS N., « Les commissions d'enquête de l'OIT », *RGDIP*, 1987, n°3-4, p. 859.

¹²⁶⁹ VALTICOS N., « Les commissions d'enquête de l'OIT », *op. cit.*, p. 868.

judiciaire permet de considérer que les commissions d'enquête exercent un contrôle d'une telle nature : « qui se rapporte à une mission consistant à trancher en droit, par opposition à une mission politique »¹²⁷⁰. À l'appui de cette définition, un avis de la CIJ est cité définissant une tâche judiciaire comme le fait d'interpréter une disposition conventionnelle¹²⁷¹. En effet, le travail d'une commission d'enquête mène à la constatation d'une violation d'une convention avant de pouvoir formuler des recommandations en vue de la faire cesser. De l'analyse des commissions d'enquête elles-mêmes, par exemple lors d'une affaire impliquant le Zimbabwe, la Commission d'enquête alors formée déclarait :

« Comme d'autres commissions d'enquête l'ont souligné par le passé, la procédure visée aux articles 6 à 29 et 31 à 34¹²⁷² de la Constitution est par nature judiciaire »¹²⁷³.

Au-delà de ces considérations, le cœur de la démonstration se situe autour de la légitimité dont disposent ces commissions, et cela en raison de différentes exigences de la procédure. Pour remplir leur mission, les commissions d'enquête doivent effectuer un travail d'interprétation. Elles doivent recueillir des éléments de fait et « les mettre à l'épreuve des obligations qui incombent à l'État » mis en cause¹²⁷⁴. Considérant le blocage qu'a pu connaître la procédure de suivi pour cette raison, il devient aisé de comprendre que ce rôle des commissions d'enquête puisse causer la réticence des États¹²⁷⁵.

Plusieurs caractéristiques de ce contrôle en font une procédure exigeante, délicate à initier (A), et demeurant par conséquent sous exploitée (B).

¹²⁷⁰ SALMON J. (dir.), *Dictionnaire de droit international public*, op. cit., p. 620.

¹²⁷¹ C.I.J., avis, *Certaines dépenses*, 20 juillet 1962, Recueil 1962, pp. 155-156.

¹²⁷² L'article 30 concerne l'obligation de soumettre les conventions nouvellement adoptées aux autorités nationales compétentes. Un État membre peut en référer au Conseil d'administration s'il estime que l'obligation n'est pas exécutée par un autre membre. Le Conseil d'administration fera rapport à la Conférence s'il partage ce constat. En pratique, la procédure n'est pas utilisée, la Commission d'experts examine systématiquement le respect de cette obligation et fait rapport à la Conférence.

¹²⁷³ Voir notamment : Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect, par le gouvernement du Zimbabwe, de la Convention (C087) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la Convention (C098) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, Rapport de 2010, par. 30 ; Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect, par le gouvernement de la République du Bélarus, de la Convention (C087) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la Convention (C098) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, Rapport de 2003, par. 40.

¹²⁷⁴ NACER R., *Les normes internationales du travail entre global et local, Étude internationale et comparée de l'interprétation des instruments de l'OIT*, L'Harmattan, 2020, p. 121.

¹²⁷⁵ Voir *supra* Chapitre 2, p. 112.

A- Une procédure exigeante

Les commissions d'enquête tranchent en droit mais elles ne constituent pas des organes juridictionnels¹²⁷⁶. Elles ne constituent pas une « institution investie du pouvoir de juger, c'est-à-dire de trancher des litiges entre États par décision obligatoire »¹²⁷⁷. Elles ne sont pas non plus une « institution permanente, préconstituée par un acte international qui en définit la compétence et en règle l'organisation et le fonctionnement, avec une compétence déterminée de façon abstraite par référence à des catégories de différends »¹²⁷⁸. Elles obéissent toutefois à un certain nombre de règles de procédure et disposent du pouvoir de formuler des recommandations de portée obligatoire en vertu de la Constitution de l'OIT. Un tel pouvoir se doit d'être encadré. Lorsqu'une commission d'enquête est constituée, la procédure se déroule selon certaines règles. Tout d'abord, la plainte doit remplir certaines conditions de recevabilité (1). Par ailleurs, des garanties procédurales sont nécessaires à l'acceptation même de la procédure par l'Organisation (2). Enfin, le rapport de la commission d'enquête comporte, ou non, la constatation d'une violation (3).

1) Les conditions de recevabilité et d'aboutissement de la plainte

L'article 26 de la Constitution de l'OIT accorde aux États membres mais aussi au Conseil d'administration et aux délégués représentants professionnels, le droit de déposer une plainte. Seul le Conseil d'administration décide ensuite de la constitution d'une commission d'enquête.

Tout d'abord, l'État membre qui souhaite déposer une plainte, car il considère qu'une convention n'est pas appliquée de manière satisfaisante par un autre État membre, doit avoir ratifié le texte concerné (article 26, alinéa 1).

¹²⁷⁶ En reprenant par exemple l'étude du Professeur Louis CAVARE, il apparaîtrait que ce n'est pas le cas. Voir CAVARE L., « La notion de juridiction internationale », *AFDI*, 1956, pp. 496-509.

¹²⁷⁷ SALMON J. (dir.), *Dictionnaire de droit international public*, *op. cit.*, p. 628.

¹²⁷⁸ *Idem.*

Vouloir engager la responsabilité d'un autre membre quant au respect d'une convention implique donc une forme de réciprocité¹²⁷⁹. Bien évidemment, l'État attaqué doit également avoir ratifié la convention concernée. L'État plaignant a également tout intérêt à respecter pleinement les normes internationales du travail. Autrement et même si ce n'est pas précisé par le texte, il peut prendre le risque de représailles par l'État attaqué, par exemple sous la forme d'un dépôt de plainte contre lui.

L'un des éléments particulièrement intéressant quant à la levée des difficultés d'application des normes de l'OIT est qu'il n'est pas nécessaire que l'État plaignant ait subi un préjudice particulier (directement ou par ses ressortissants). Il suffit de son constat de la mauvaise application d'une convention par l'État visé. L'idée est alors davantage de protéger l'intérêt général à travers le respect des normes internationales du travail que de réparer un dommage direct¹²⁸⁰. Cette procédure relève d'un « dépassement de l'interétatisme classique »¹²⁸¹.

Les États ne sont manifestement pas enclins à engager cette procédure. En effet, sur les treize plaintes ayant abouti à la constitution d'une commission d'enquête, seules deux étaient d'origine gouvernementale. Il s'agissait du Ghana contre le Portugal en 1961¹²⁸² et du Portugal contre le Libéria la même année¹²⁸³.

Le Conseil d'administration du BIT peut également engager la procédure d'office (article 26 alinéa 4). L'hypothèse s'est produite seulement à deux reprises, contre le Chili en 1974¹²⁸⁴ et contre la République fédérale d'Allemagne en 1985¹²⁸⁵. Dans le cadre de la dernière hypothèse, la décision du Conseil d'administration faisait suite à une procédure de réclamations

¹²⁷⁹ « Tout fait internationalement illicite de l'État engage sa responsabilité internationale » ; « Il y a fait internationalement illicite de l'État lorsqu'un comportement consistant en une action ou une omission : a) est attribuable à l'État en vertu du droit international ; et b) constitue une violation d'une obligation internationale de l'État. » Voir Assemblée générale des Nations Unies, *Responsabilité de l'État pour fait internationalement illicite*, A/RES/56/83, 12 décembre 2001, articles 1 et 2.

¹²⁸⁰ VALTICOS N., « Les commissions d'enquête de l'OIT », *op. cit.*, n°3-4, p. 860.

¹²⁸¹ DAILLER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public*, *op. cit.*, p. 759.

¹²⁸² BIT, *Bulletin officiel Supplément II*, vol. XLV, n° 2, avril 1962, p. 1.

¹²⁸³ BIT, *Bulletin officiel Supplément II*, vol. XLVI, n° 2, avril 1963, p. 1.

¹²⁸⁴ Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > application et promotion des normes > plaintes > liste des Commissions d'enquête et plaintes en vertu de l'article 26 > Chili > téléchargez le rapport > Rapport de la commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail pour examiner l'observation par le Chili de la Convention (C001) sur la durée du travail (industrie), 1919, et de la Convention (C111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, p. 1, page consultée le 29/12/2020.

¹²⁸⁵ Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > application et promotion des normes > plaintes > liste des Commissions d'enquête et plaintes en vertu de l'article 26 > Allemagne, par. 1, page consultée le 29/12/2020.

lancée par des délégués travailleurs en vertu des articles 24 et 25 de la Constitution¹²⁸⁶. Il ressort que le Conseil d'administration souhaite réserver cette procédure aux hypothèses de violations particulièrement graves et générales. Également, il privilégie la discussion avant la constitution d'une commission d'enquête. Ainsi en 1998, le Conseil a lancé une procédure contre le Nigeria mais la bonne coopération du gouvernement en cause a conduit à l'arrêt de la procédure¹²⁸⁷.

Enfin, les délégués représentants professionnels à la Conférence internationale du travail (CIT) peuvent également déposer plainte contre un État membre (article 26, alinéa 4). Il s'agit d'un droit significatif accordé à un individu dans l'ordre juridique international. La spécificité du tripartisme qui fonde l'OIT s'illustre ici. Dix des treize rapports de commissions d'enquête sont issus de plaintes déposées par des délégués professionnels.

¹²⁸⁶ Article 24 - Réclamations au sujet de l'application d'une convention :

1. Toute réclamation adressée au Bureau international du Travail par une organisation professionnelle des travailleurs ou des employeurs, et aux termes de laquelle l'un quelconque des Membres n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention à laquelle ledit Membre a adhéré, pourra être transmise par le Conseil d'administration au gouvernement mis en cause et ce gouvernement pourra être invité à faire sur la matière telle déclaration qu'il jugera convenable.

Article 25 - Possibilité de rendre la réclamation publique :

1. Si aucune déclaration n'est reçue du gouvernement mis en cause dans un délai raisonnable, ou si la déclaration reçue ne paraît pas satisfaisante au Conseil d'administration, ce dernier aura le droit de rendre publique la réclamation reçue et, le cas échéant, la réponse faite.

¹²⁸⁷ Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > application et promotion des normes > plaintes > liste des Commissions d'enquête et plaintes en vertu de l'article 26 > toutes les plaintes > Nigeria > Plainte (article 26) 1998 Nigeria C087 C098, page consultée le 29/12/2020.

Ces plaintes ont été déposées par des délégués travailleurs et visaient le Belarus¹²⁸⁸, la République dominicaine et Haïti¹²⁸⁹, la Grèce¹²⁹⁰, Myanmar¹²⁹¹, la Pologne¹²⁹², la Roumanie¹²⁹³, le Nicaragua¹²⁹⁴ et le Zimbabwe¹²⁹⁵.

De surcroît, le Nicaragua a été mis en cause par les délégués travailleurs auxquels se sont joints les délégués employeurs. Le Zimbabwe a également été visé par une plainte conjointe des délégués travailleurs et employeurs. Le Venezuela a quant à lui fait l'objet d'une plainte des seuls délégués des employeurs¹²⁹⁶.

Par ailleurs, comme le préconise le Professeur Maupain, la Commission d'experts de l'application des conventions et recommandations (CEACR) devrait également pouvoir déposer plainte¹²⁹⁷. En effet, considérant la connaissance approfondie dont cet organe dispose s'agissant de la bonne ou mauvaise application des conventions par les États membres, il apparaît légitime. Actuellement, la CEACR demeure simplement chargée du suivi de l'exécution des recommandations des commissions d'enquête¹²⁹⁸. Par ailleurs, dans l'hypothèse

¹²⁸⁸ Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > application et promotion des normes > plaintes > liste des Commissions d'enquête et plaintes en vertu de l'article 26 > Belarus > par. 1, page consultée le 29/12/2020.

¹²⁸⁹ BIT, *Bulletin officiel Supplément spécial*, vol. LXVI, 1983, série B, p. 1.

¹²⁹⁰ Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > application et promotion des normes > plaintes > liste des Commissions d'enquête et plaintes en vertu de l'article 26 > Grèce > par. 1, page consultée le 29/12/2020.

¹²⁹¹ Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > application et promotion des normes > plaintes > liste des Commissions d'enquête et plaintes en vertu de l'article 26 > Myanmar > par. 1, page consultée le 29/12/2020.

¹²⁹² Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > application et promotion des normes > plaintes > liste des Commissions d'enquête et plaintes en vertu de l'article 26 > Pologne > par. 1, page consultée le 29/12/2020.

¹²⁹³ Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > application et promotion des normes > plaintes > liste des Commissions d'enquête et plaintes en vertu de l'article 26 > Roumanie > par. 1, page consultée le 29/12/2020.

¹²⁹⁴ Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > application et promotion des normes > plaintes > liste des Commissions d'enquête et plaintes en vertu de l'article 26 > Nicaragua > par. 1 et par. 2, page consultée le 29/12/2020.

¹²⁹⁵ Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > application et promotion des normes > plaintes > liste des Commissions d'enquête et plaintes en vertu de l'article 26 > Zimbabwe > par. 1 et par. 2, page consultée le 29/12/2020.

¹²⁹⁶ Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > application et promotion des normes > plaintes > liste des Commissions d'enquête et plaintes en vertu de l'article 26 > Venezuela > plainte 2015 > Rapport de la Commission d'enquête en PDF, page consultée le 29/12/2020.

¹²⁹⁷ MAUPAIN F., « Une Rolls Royce en mal de révision ? L'efficacité du système de supervision de l'OIT à l'approche de son centenaire », *RGDIP*, 2010, n°3-4, p. 496.

¹²⁹⁸ Voir par exemple, Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail 2015*, CIT, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie 1A, p. 18.

où un manquement persistant est relevé lors du suivi régulier, les constatations de cet organe devrait autoriser le Conseil d'administration à lancer une procédure de plainte et former une commission d'enquête. En effet, les délégués professionnels peuvent prendre appui sur ces éléments pour fonder une plainte¹²⁹⁹. Il paraît souhaitable de systématiser et formaliser cette pratique. Dans cette attente, la décision de former une commission d'enquête reste une question d'opportunité dont l'appréciation appartient uniquement au Conseil d'administration.

En effet, une fois la plainte déposée, le Conseil d'administration doit décider de l'opportunité de constituer ou non une commission d'enquête. La question ne se pose pas s'il est lui-même à l'initiative de la plainte. La Constitution ne fournit pas de critère au Conseil d'administration pour prendre cette décision. La pratique permet toutefois de distinguer une tendance afin de mieux comprendre l'utilisation de cette procédure. Le mécanisme ne semble pas employé comme un moyen de sanctionner les États mais plutôt pour ses vertus dissuasives. Tout d'abord, il peut permettre d'amener l'État à se conformer par lui-même à ses obligations afin d'éviter qu'une enquête soit menée sur ses pratiques. Il s'agit du premier effet attendu. Le rôle que l'article 26 de la Constitution accorde à la communication entre le moment où une plainte est déposée et celui où une commission d'enquête est constituée, en témoigne. L'alinéa 2 de la disposition précitée prévoit ainsi que :

« Le Conseil d'administration peut, s'il le juge à propos, et avant de saisir une Commission d'enquête selon la procédure indiquée ci-après, se mettre en rapport avec le gouvernement mis en cause de la manière indiquée à l'article 24 ».

L'article 24 en question est relatif aux réclamations¹³⁰⁰. Cette procédure est employée plus fréquemment dans la mesure où quinze réclamations ont été adressées au BIT par exemple durant la seule année 2014¹³⁰¹. Elle permet à une organisation professionnelle de saisir le BIT lorsqu'elle estime qu'un État membre n'exécute pas de manière satisfaisante une convention ratifiée. L'État visé doit alors faire une déclaration. Il est alors possible de penser qu'elle devra

¹²⁹⁹ Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect, par le gouvernement du Zimbabwe, de la Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, Rapport de 2010, par. 2.

¹³⁰⁰ Voir *infra* Chapitre 8, p. 358.

¹³⁰¹ Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > application et promotion des normes > réclamations, page consultée le 29/12/2020.

comporter un engagement à améliorer la situation en cessant une pratique ou en réformant un acte par exemple.

Toutefois, les exemples existants montrent plutôt les efforts des États pour justifier la pratique mise en cause ou alors disqualifier la réclamation¹³⁰². En toute hypothèse, que le gouvernement soit sollicité ou non, puis qu'une déclaration soit obtenue ou non, le Conseil d'administration peut former une commission d'enquête. Il peut également se satisfaire dans un premier temps de la déclaration visée à l'article 24 et laisser au gouvernement visé l'opportunité de se conformer à la convention en question dans le litige. Un suivi sera assuré par le biais du contrôle régulier¹³⁰³.

Par ailleurs, en consultant les treize rapports de commissions d'enquête existants, une seconde tendance se dégage pour saisir l'opportunité de la constitution de ces commissions. Les rapports montrent que des violations graves et répétées sont nécessaires au déclenchement de ce niveau d'investigation¹³⁰⁴. C'est d'ailleurs sous cet angle que l'OIT présente la procédure de plainte¹³⁰⁵.

Il n'est par conséquent ni évident, ni automatique, d'en arriver à la constitution d'une commission d'enquête. Passé le seuil de la recevabilité de la plainte, si une commission d'enquête est mise en place, elle devra examiner le degré de conformité de la situation avec la convention pour répondre à la question relative à sa violation¹³⁰⁶. Pour prendre une telle décision, la procédure est entourée de garanties importantes participant au caractère exigeant de cette procédure.

¹³⁰² Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > application et promotion des normes > réclamations > réclamations au titre de l'article 24 de la Constitution > par année > réclamation (article 24) Royaume Uni C029 (présentée : 2014 rapport : 2015) (clos) > par. 24, page consultée le 29/12/2020.

¹³⁰³ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail 2015*, *op. cit.*, p. 18.

¹³⁰⁴ Voir par exemple : Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect, par le gouvernement de la République du Bélarus, de la Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, Rapport de 2003, par. 607 ; Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect, par le Myanmar de la Convention n°29 sur l'abolition du travail forcé, 1930, Rapport de 1996, par. 135.

¹³⁰⁵ Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > application et promotion des normes > plaintes, page consultée le 29/12/2020.

¹³⁰⁶ VALTICOS N., « Les commissions d'enquête de l'OIT », *op. cit.*, p. 858.

2) Les garanties procédurales et l'encadrement des visites sur place

La procédure a évolué quant à la composition de la commission d'enquête. Au départ, en 1919, chaque État devait désigner trois personnes compétentes en matière industrielle dont deux représentant des employeurs et des travailleurs. La troisième personne devait être indépendante. Le Conseil d'administration décidait ensuite des nominations. Il établissait alors des listes sur la base desquelles le Secrétaire général de la Société des Nations désignerait les trois personnes finalement choisies pour former la commission d'enquête¹³⁰⁷.

En 1946, le Conseil d'administration fut habilité à désigner les trois membres. Désormais, il revenait au Directeur général du BIT de faire des propositions de personnes indépendantes dont l'une aurait le rôle de Président de la commission d'enquête¹³⁰⁸. De manière générale, il s'agissait de hauts magistrats, de professeurs d'université, d'anciens chefs d'États ou de gouvernements mais aussi d'anciens hauts-fonctionnaires¹³⁰⁹. Cette évolution permet de garantir l'objectivité et l'impartialité de la commission pour obtenir la confiance du gouvernement. « Le crédit accordé à la mission est ainsi augmenté tout en rassurant l'État sur le fait qu'il ne s'agit pas d'une délégation de représentants des travailleurs cherchant à l'accabler »¹³¹⁰. Il est déterminant pour l'effectivité des normes, mais aussi le succès de la procédure, de montrer que la finalité est d'arriver à une plus grande conformité des comportements aux normes.

Lors de la mise en place des commissions, le Directeur général insiste généralement sur l'indépendance et l'impartialité nécessaires à l'exercice de la fonction. Par exemple, Juan Somavia, Directeur du BIT de 1999 à 2012, prononça les mots suivants à l'attention des commissions :

« La tâche qui vous est confiée est d'établir les faits, sans crainte ni faveur, en toute indépendance et impartialité »¹³¹¹.

¹³⁰⁷ VALTICOS N., « Les commissions d'enquête de l'OIT », *op. cit.*, p. 855.

¹³⁰⁸ La pratique est la même aujourd'hui, voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > application et promotion des normes > plaintes, page consultée le 29/12/2020.

¹³⁰⁹ VALTICOS N., « Les commissions d'enquête de l'OIT », *op. cit.*, p. 856.

¹³¹⁰ VALTICOS N., « L'inspection internationale dans le droit international du travail », *in* FISCHER D., VIGNES G., *L'inspection internationale*, *op. cit.*, p. 428.

¹³¹¹ Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect, par le gouvernement du Zimbabwe, de la Convention (C87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la Convention (C98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, Rapport de 2010, 1^{ère} partie, par. 530.

À l'instar des juges de la Cour internationale de Justice (CIJ), les membres de la commission doivent effectuer une déclaration solennelle¹³¹². Elle est formulée ainsi :

« Je déclare solennellement que j'exercerai en tout honneur et dévouement, en pleine et parfaite impartialité et en toute conscience mes devoirs et attributions de membre de la Commission »¹³¹³.

Par ailleurs, les membres de la commission, son secrétariat et toute personne ou organisation comparaissant devant elle, ou en contact avec elle, bénéficient des immunités et privilèges conférés par la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies, adoptée le 13 février 1947 à New York¹³¹⁴.

Enfin, ces « commissions d'enquête bénéficient d'une très grande indépendance et de larges pouvoirs d'investigation »¹³¹⁵. Elles peuvent notamment tenir des auditions et procéder à des visites sur place¹³¹⁶. Ces dernières sont généralement acceptées sans difficulté par les gouvernements¹³¹⁷. Les commissions d'enquête commencent par demander aux gouvernements ou aux différentes organisations des exposés écrits et détaillés¹³¹⁸. Ceci illustre le constat de Nicolas Valticos qui voyait dans cette procédure de plainte à la fois des « aspects de la procédure inquisitoire, de la procédure accusatoire et du débat contradictoire »¹³¹⁹. L'article 27 de la Constitution de l'OIT annonce les aspects inquisitoires :

¹³¹² Statut de la C.I.J., Article 20 : « Tout membre de la Cour doit, avant d'entrer en fonction, en séance publique, prendre l'engagement solennel d'exercer ses attributions en pleine impartialité et en toute conscience. »

¹³¹³ Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect, par le gouvernement du Zimbabwe, de la Convention (C087) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la Convention (C098) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, Rapport de 2010, partie II, par. 29.

¹³¹⁴ VALTICOS N., « Les commissions d'enquête de l'OIT », *op. cit.* p. 856 ; voir la convention sur le site internet de la collection des traités des Nations Unies : <https://www.un.treaties.org> > état des traités > Chapitre III Privilèges et immunités > Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies, page consultée le 29/12/2020.

¹³¹⁵ DAILLER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public*, *op. cit.*, p. 759.

¹³¹⁶ Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect, par la Roumanie de la convention n°111 sur la discrimination, 1958, Rapport de 1989, par. 58.

¹³¹⁷ Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect, par la Roumanie de la convention n°111 sur la discrimination, 1958, Rapport de 1989, par. 84.

¹³¹⁸ Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect, par le gouvernement de la Grèce, de la Convention (C087) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la Convention (C098) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, Rapport de 1968, par. 45.

¹³¹⁹ VALTICOS N., « Les commissions d'enquête de l'OIT », *op. cit.*, p. 862.

« [...] chacun des Membres, qu'il soit ou non directement intéressé à la plainte, s'engage à mettre à la disposition de la Commission toute information qui se trouverait en sa possession relativement à l'objet de la plainte ».

Au-delà de cette obligation constitutionnelle, la pratique a vu se développer d'autres aspects inquisitoires plus marquants. Les commissions d'enquête ne doivent pas se limiter aux éléments apportés par les parties mais peuvent prendre toutes les mesures nécessaires pour disposer d'informations complètes et objectives¹³²⁰. Ainsi, au Myanmar, en 1996, les membres de la Commission d'enquête ont recueilli une série de témoignages de travailleurs concernés par ces situations. La Commission avait alors déclaré entendre les personnes suggérées par les parties mais également celles qu'elle jugerait utiles d'entendre¹³²¹. La commission s'était elle-même reconnue cette possibilité dans le premier rapport élaboré au titre de l'article 26, dans le cadre de l'affaire opposant le Ghana et le Portugal en 1961¹³²². Il est toutefois arrivé que l'État ne coopère pas comme la Grèce en 1970¹³²³ et la Pologne en 1983¹³²⁴. Dans le cadre de cette dernière hypothèse, le gouvernement invitait le représentant de l'OIT à venir sur place rencontrer les autorités mais s'opposait aux contacts directs et privés avec les représentants syndicaux¹³²⁵.

Le débat contradictoire est également recherché. En cas de découverte d'un nouvel élément de fait lors de ces visites, le gouvernement concerné est informé afin de pouvoir

¹³²⁰ VALTICOS N., « Les commissions d'enquête de l'OIT », *op. cit.*, p. 862.

¹³²¹ Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect, par le Myanmar de la Convention n°29 sur l'abolition du travail forcé, 1930, Rapport de 1996.

¹³²² Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner la plainte déposée par le gouvernement du Ghana au sujet de l'observation par le Portugal, de la Convention C105 sur l'abolition du travail forcé, 1957, Rapport de 1962, p. 9.

¹³²³ Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect, par le gouvernement de la Grèce, de la Convention (C087) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la Convention (C098) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, Rapport de 1968, par. 72.

¹³²⁴ Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect, par le gouvernement de la Pologne, de la Convention (C087) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la Convention (C098) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, Rapport de 1982, par. 75.

¹³²⁵ Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail pour examiner la plainte au sujet de l'observation par la Pologne de la Convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la Convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, par. 32 à 34.

présenter ses commentaires¹³²⁶. La visite est ainsi préparée à l'aide des renseignements émanant des parties, de la documentation et d'auditions. Un programme précis est établi pour obtenir les accords des autorités et ne pas être confronté à des obstacles sur place. Il est également possible d'obtenir l'assurance du gouvernement que les personnes qui lui sont opposées ne subissent pas de représailles. La mission est largement préparée au préalable. Enfin, le rapport doit être circonstancié, tenant compte des particularités locales¹³²⁷.

Au sujet des droits de l'homme, et plus précisément ici des droits fondamentaux au travail, l'enquête sur place constitue « probablement l'un des moyens de contrôle les plus efficaces mis en œuvre jusqu'à ce jour devant les instances internationales »¹³²⁸.

Le respect de toutes ces précautions permet finalement ce véritable contrôle sur place. L'objectif des visites sur place reprend ainsi une partie des buts de l'inspection du travail tout en étant adapté aux contraintes de l'ordre juridique international. Les visites sur place sont « d'intérêt international public »¹³²⁹.

3) *La constatation d'une violation*

L'inspection vise à vérifier la conformité aux normes internationales¹³³⁰. Elle peut par conséquent amener à constater une violation. Les commissions d'enquête doivent non seulement établir les faits mais aussi formuler des recommandations. Ce dernier élément implique d'apprécier précisément sur quels points l'État en question applique plus ou moins fidèlement la convention problématique. Il lui faut alors évaluer « les faits constatés en fonction des obligations souscrites par chacun des gouvernements concernés »¹³³¹. Les recommandations sont des mesures à prendre pour se conformer et comprennent un délai. Elles complètent la constatation de la violation de la règle de droit. Par exemple, dans le rapport mettant en cause le Zimbabwe en matière de liberté syndicale, les membres de la Commission d'enquête recommandent que « les pratiques antisyndicales mentionnées [...] cessent

¹³²⁶ VALTICOS N., « Les commissions d'enquête de l'OIT », *op. cit.*, p. 865.

¹³²⁷ *Idem.*

¹³²⁸ ROBERTSON A. H., « Enquêtes en matière de droits de l'homme », in FISCHER D., VIGNES G., *L'inspection internationale, op. cit.*, p. 519.

¹³²⁹ VALTICOS N., « L'inspection internationale dans le droit international du travail », in FISCHER D., VIGNES G., *L'inspection internationale, op. cit.*, p. 429.

¹³³⁰ FISCHER D., VIGNES G., « Existe-t-il une fonction d'inspection dans la société internationale ? », in FISCHER D., VIGNES G., *L'inspection internationale, op. cit.*, p. 13.

¹³³¹ Bulletin officiel du BIT, *Commission d'enquête chargée d'examiner la plainte concernant la République dominicaine et Haïti*, vol. LXVI, 1983. Supplément spécial, Série B, § 415, p.127.

immédiatement »¹³³². La Commission d'enquête avait alors effectué une visite sur place. Elle a pu rencontrer des responsables locaux mais surtout des personnes mentionnées par les organisations professionnelles plaignantes.

En revanche, la commission d'enquête n'a pas le pouvoir de prononcer d'annulation ou de réparation. Elle ne peut que constater la violation et par conséquent recommander des moyens d'action pour la faire cesser.

À l'instar des inspecteurs du travail qui peuvent réaliser un procès-verbal d'infraction qui sera soumis à la libre appréciation du Parquet en France¹³³³, la procédure de plainte mène à la constatation d'une violation qui pourrait constituer le point de départ de la saisie de l'inspection nationale du travail. L'intervention de l'OIT serait alors l'équivalent d'une forme d'avertissement.

Malgré ce potentiel remarquable et peut-être en raison de ce dernier, la procédure demeure sous exploitée.

B – Une procédure sous-exploitée

La procédure existe depuis 1919 mais le premier rapport date seulement de 1961¹³³⁴. En effet, les États préfèrent généralement les avis consultatifs aux décisions obligatoires¹³³⁵. La procédure semble avoir d'abord suscité une forme de méfiance. Puis, d'un point de vue historique ou géopolitique, les membres ont pu s'en servir comme levier dans le cadre des relations internationales (1). D'autres raisons proviennent directement des règles de fonctionnement de l'OIT (2).

¹³³² Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect, par le gouvernement du Zimbabwe, de la Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, Rapport de 2010.

¹³³³ AUVERGNON P., LAVIOLETTE S., *Le respect du droit du travail : entre politique de contrôle et politique pénale*, 2004, p. 9.

¹³³⁴ Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > application et promotion des normes > plaintes > liste des Commissions d'enquête et plaintes en vertu de l'article 26, page consultée le 29/12/2020.

¹³³⁵ CAVARE L., « La notion de juridiction internationale », *AFDI*, 1956, p. 497.

1) Des raisons exogènes probables : des enjeux de relations internationales

Pendant les quarante premières années (1920 à 1960), la procédure n'a tout simplement pas été mise en œuvre¹³³⁶. Elle comportait un risque de sanction économique jusqu'en 1946¹³³⁷. Les articles 32 et 33 de la Constitution prévoyaient alors qu'une telle mesure pouvait être prise contre un gouvernement¹³³⁸. Par ailleurs, si elle était saisie, la Cour permanente de Justice internationale (CPJI) pouvait également indiquer les sanctions économiques lui paraissant adéquates¹³³⁹. Dans ce contexte, une seule tentative est à signaler en 1934 : un délégué travailleur de l'Inde cherchait à mettre en cause le gouvernement britannique sur l'application de la Convention C001 sur la durée du travail aux chemins de fer. Le gouvernement en question s'engagea à remédier à cette difficulté dans un bref délai et cela suffit à ce qu'aucune commission d'enquête ne soit constituée¹³⁴⁰. Les États pouvaient ne pas souhaiter mettre en cause un autre État et risquer des représailles, *a fortiori* en présence de possibles sanctions économiques.

Par la suite, le début des années mille-neuf-cent-soixante marqua un changement. Des nouveaux États et par conséquent des nouveaux membres de l'OIT sont apparus. Cette période est marquée par des tensions croissantes entre les États, induisant parfois une volonté de résoudre les divergences d'opinions par divers biais¹³⁴¹. Le contexte de décolonisation a par ailleurs contribué à accroître la nécessité de résoudre les questions de respect des droits fondamentaux. L'OIT qui ne traitait plus uniquement des conditions de travail, mais aussi d'abolition du travail forcé¹³⁴², de lutte contre la discrimination¹³⁴³ et de liberté syndicale¹³⁴⁴, a

¹³³⁶ Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > application et promotion des normes > plaintes > liste des Commissions d'enquête et plaintes en vertu de l'article 26, page consultée le 29/12/2020.

¹³³⁷ Une réforme constitutionnelle a supprimé cette possibilité par la suite, voir VALTICOS N., « Les commissions d'enquête de l'OIT », *RGDIP*, 1987, n°3-4, p. 851.

¹³³⁸ VALTICOS N., « Les commissions d'enquête de l'OIT », *op. cit.*, p. 851.

¹³³⁹ Pour plus d'informations, voir VALTICOS N., « Les commissions d'enquête de l'OIT », *op. cit.*, p. 851.

¹³⁴⁰ Bulletin officiel du BIT, vol. XX, 1935, p. 16 et VALTICOS N., « Les commissions d'enquête de l'OIT », *op. cit.*, p. 849.

¹³⁴¹ VALTICOS N., « Les commissions d'enquête de l'OIT », *op. cit.*, p. 852.

¹³⁴² Convention C105 sur l'abolition du travail forcé, adoptée lors de la 40^{ème} session de la CIT, à Genève, le 25 juin 1957.

¹³⁴³ Convention C111 sur l'interdiction de la discrimination, adoptée lors de la 42^{ème} session de la CIT, à Genève, le 25 juin 1958 et Convention C098 sur le droit d'organisation et de négociation collective, adoptée lors de la 32^{ème} session de la CIT, à Genève, le 1er juillet 1949.

¹³⁴⁴ Convention C087 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, adoptée lors de la 31^{ème} session de la CIT, à San Francisco, le 9 juillet 1948.

alors fourni des outils intéressants à travers ses conventions¹³⁴⁵. C'est ainsi que le Ghana, indépendant depuis 1957 et présidé par le panafricain Kwame Nkrumah, déposa plainte dès cette année-là contre le Portugal. Il était alors question de la violation de la Convention sur l'abolition du travail forcé par cet État sur ses anciens territoires africains qu'étaient l'Angola, la Guinée et le Mozambique¹³⁴⁶.

Enfin, quant à la rareté de l'engagement de la procédure par les représentants professionnels¹³⁴⁷, il est aisé d'imaginer que la violation d'une convention implique l'État partie mais aussi l'employeur. Il s'agit alors potentiellement d'une forme de solidarité qui aurait empêché la formation d'une commission d'enquête par la seule action d'un représentant des employeurs. Plus surprenant du côté des travailleurs, il semblait qu'il soit dans leur intérêt de préférer une procédure administrative plus souple et discrète¹³⁴⁸. Cela peut s'expliquer par la volonté de ne pas porter atteinte aux liens de coopération nécessaires au fonctionnement tripartite de l'OIT mais aussi par les progrès qu'il reste à accomplir en matière de liberté syndicale.

Sur ces raisons externes de l'utilisation rare de la procédure, une réforme semble compromise. Il en va différemment des raisons endogènes.

2) Des raisons endogènes : le fonctionnement des mécanismes de contrôle

Tout d'abord, il semble que le Conseil d'administration ne souhaite pas abuser de la procédure de plainte étant donné l'écart entre le nombre de plaintes déposées (trente-cinq)¹³⁴⁹ et le nombre de commissions d'enquête formées (treize)¹³⁵⁰.

¹³⁴⁵ Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > conventions, page consultée le 29/12/2020.

¹³⁴⁶ Bulletin officiel du BIT, *Rapport de la Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner la plainte déposée par le gouvernement du Ghana au sujet de l'observation par le Portugal, de la Convention C105 sur l'abolition du travail forcé, 1957*, avril 1962, Vol. XLV n°2, p. 1.

¹³⁴⁷ Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > application et promotion des normes > plaintes > liste des Commissions d'enquête et plaintes en vertu de l'article 26, page consultée le 29/12/2020.

¹³⁴⁸ VALTICOS N., « Les commissions d'enquête de l'OIT », *op. cit.*, p. 852.

¹³⁴⁹ Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > application et promotion des normes > plaintes > liste des Commissions d'enquête et plaintes en vertu de l'article 26 > toutes les plaintes, page consultée le 29/12/2020.

¹³⁵⁰ Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > application et promotion des normes > plaintes > liste des Commissions d'enquête et plaintes en vertu de l'article 26, page consultée le 29/12/2020.

Également, étant donné les pouvoirs importants des commissions d'enquête, il est possible de penser que la procédure de plainte n'avait vocation à intervenir que lorsque la procédure de suivi régulier n'apportait pas satisfaction quant à l'application d'une convention. En outre, le développement de cette procédure régulière a conduit à un certain chevauchement avec la procédure de plainte. En effet, les organisations professionnelles reçoivent copies des rapports fournis par leurs gouvernements dans le cadre du suivi régulier et ont alors la possibilité de formuler des observations¹³⁵¹. Il est possible de penser qu'il s'agit d'une alternative, voire d'un préalable, à la plainte. Ces liens entre les deux procédures ne sont pas les seuls¹³⁵².

Par ailleurs, la procédure de réclamations des articles 24 et 25 a pu être préférée en complément du contrôle régulier puisqu'elle a été utilisée près de deux cents fois¹³⁵³, en comparaison des trente-cinq plaintes déposées.

En outre, l'instauration du Comité de la liberté syndicale en 1951 a certainement dévié un certain nombre de cas de la procédure de plainte¹³⁵⁴. Un représentant d'un gouvernement ou d'une organisation professionnelle, s'il estime qu'un État viole le principe de la liberté syndicale, sans qu'il soit nécessaire qu'il ait ratifié une convention particulière, peut adresser une plainte au Comité de la liberté syndicale. La procédure ne figure pas dans la Constitution. Elle s'appuie sur le préambule du texte fondateur qui mentionne la liberté syndicale. Ce Comité a été saisi plus de trois mille fois. Ces plaintes ont donné lieu à plus d'une centaine de missions sur place¹³⁵⁵. Les méthodes du Comité de la liberté syndicale ont notamment inspiré la procédure des réclamations collectives auprès du Comité européen des droits sociaux¹³⁵⁶. Il a également joué un grand rôle à la suite du coup d'état chilien en 1973 et dans le cadre de la

¹³⁵¹ VALTICOS N., « Les commissions d'enquête de l'OIT », *op. cit.*, p. 849.

¹³⁵² La CEACR examine les suites données aux recommandations des commissions d'enquêtes comme ce fut le cas par exemple pour Belarus et pour le Zimbabwe en 2014. Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 103^{ème} sessions, Genève, 2014, rapport III, partie 1A, p. 19.

¹³⁵³ Voir sur le site internet de l'OIT : <http://www.ilo.org> > normes du travail > contrôle de l'application des normes > réclamations > réclamations au titre de l'article 24 de la Constitution, page consultée le 29/12/2020.

¹³⁵⁴ VALTICOS N., « Les commissions d'enquête de l'OIT », *op. cit.*, p. 850.

¹³⁵⁵ Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > application et promotion des normes > Cas liberté syndicale > Parcourir les cas par missions sur place, page consultée le 29/12/2020.

¹³⁵⁶ HENNION S., LE BARBIER-LE BRIS M., DEL SOL M., *Droit social européen et international*, 2^{ème} édition, Presses universitaires de France, 2013, p. 39.

Il s'agit pour les partenaires sociaux et certaines organisations non gouvernementales de présenter des allégations de violation de la Charte sociale européenne devant ledit Comité.

lutte engagée par le gouvernement polonais à l'encontre du syndicat Solidarité à partir de 1981¹³⁵⁷.

Tous ces éléments contribuent à comprendre la sous-exploitation de la procédure de plainte. Rien n'augure toutefois de son caractère obsolète, des plaintes ont été déposées encore en 2020¹³⁵⁸. La Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail s'est penchée sur la question de l'amélioration des procédures liées aux articles 19 (suivi régulier), 24 (réclamations) et 26 de la Constitution. Il en ressortait que la procédure de plainte ne devait pas faire l'objet d'une prochaine réforme et qu'elle devait rester destinée aux cas particulièrement graves¹³⁵⁹. Elle évoquait toutefois une forme de hiérarchie entre les procédures afin d'éviter les chevauchements¹³⁶⁰. Ces derniers peuvent en effet créer une forme d'essoufflement quant à la force de la procédure alors même que la Constitution avait prévu des intensités différentes.

Que ce soit pour des raisons externes ou internes au fonctionnement de l'OIT, la procédure de plainte permettant l'intervention d'une forme d'inspection internationale n'est donc que rarement employée, voire jamais s'agissant de travail des enfants. Comme en matière de décisions de justice, l'essentiel des hypothèses concernent la liberté syndicale et l'interdiction de la discrimination¹³⁶¹. Cette procédure n'aurait ainsi contribué à la lutte contre le travail des enfants que par son éventuel effet « épée de Damoclès »¹³⁶². Pourtant, tout comme la portée obligatoire des recommandations issues de cette forme d'inspection internationale, elle pourrait utilement contribuer à la lutte contre le travail des enfants.

¹³⁵⁷ DAILLER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public, op. cit.*, p. 759.

¹³⁵⁸ Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > application et promotion des normes > plaintes > liste des Commissions d'enquête et plaintes en vertu de l'article 26, page consultée le 29/12/2020.

¹³⁵⁹ Conseil d'administration de l'OIT, Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail, *Améliorations possibles des activités normatives de l'OIT : articles 19, 24 et 26 de la Constitution*, 288^{ème} session, Genève, 2003, GB.288/LILS/1, p. 12.

¹³⁶⁰ MAUPAIN F., « Une Rolls Royce en mal de révision ? L'efficacité du système de supervision de l'OIT à l'approche de son centenaire », *RGDIP*, 2010, n°3-4, p. 497.

¹³⁶¹ Voir *supra*, Chapitre 5 p. 270.

¹³⁶² VALTICOS N., « Les commissions d'enquête de l'OIT », *op. cit.*, p. 875.

§2 - Des États réticents face à la portée obligatoire des recommandations des commissions d'enquête

Pour Nicolas Valticos, les conclusions et recommandations d'une commission d'enquête deviennent obligatoires dès lors que le gouvernement concerné ne recourt pas à la CIJ¹³⁶³. En effet, afin d'apprécier la portée des recommandations des commissions d'enquête, l'impossibilité de modifier le contenu de la recommandation autrement qu'en effectuant un recours devant la Cour internationale de Justice (CIJ), en vertu de l'article 29 de la Constitution, semble déterminante. L'autorité d'une sentence obligatoire et une « force de vérité légale » résident dans la constatation de la violation à laquelle procède la recommandation¹³⁶⁴. Une fois la constatation établie par la commission d'enquête, soit le gouvernement accepte et suit les recommandations, soit il recourt à la CIJ. En ne suivant aucune de ces deux voies, il s'expose à des mesures prescrites par le Conseil d'administration (article 33). Celles-ci sont également envisageables dans l'hypothèse où l'État concerné aurait saisi la CIJ mais n'appliquerait finalement pas la décision de cette dernière. À nouveau, la procédure serait d'une efficacité remarquable s'agissant de lever les difficultés d'application des normes de l'OIT en matière de lutte contre le travail des enfants.

La portée obligatoire de ces recommandations emporte au moins deux conséquences : leur respect est contrôlé (A) et leur inobservation peut comporter des conséquences juridiques (B).

A- Le contrôle du respect des recommandations

La commission d'enquête adresse des recommandations à l'auteur de la violation qui doit rendre compte du respect des préconisations dans un certain délai (1). Un suivi régulier sera ensuite assuré (2).

¹³⁶³ VALTICOS N., « Les commissions d'enquête de l'OIT », *op. cit.*, p 871.

¹³⁶⁴ CAVARE L., « La notion de juridiction internationale », *AFDI*, 1956, p. 503.

1) Des recommandations assorties de délais

Les commissions d'enquête élaborent des recommandations assez précises et assorties d'un délai afin de réparer le préjudice créé par la mauvaise application d'une convention. Il est d'ailleurs pertinent d'étendre cette méthode d'échéancier dans le cadre du suivi régulier¹³⁶⁵.

Dans la plupart des cas et lors des vingt premières années d'utilisation de la procédure, les gouvernements ont tous accepté les recommandations des commissions d'enquête en leur donnant effet. Ce fut ainsi le cas pour les six premiers rapports (concernant le Portugal, le Libéria, la Grèce, le Chili, la République dominicaine et Haïti)¹³⁶⁶.

Il existe également de plus rares hypothèses où les gouvernements se sont montrés moins coopératifs. Ce fut le cas de la République fédérale d'Allemagne qui avait refusé de changer sa position juridique dans le sens indiqué par les recommandations et acceptait seulement de continuer à fournir des rapports¹³⁶⁷. Plus radicalement, la Pologne avait considéré que le rapport de la Commission d'enquête constituait une ingérence dans ses affaires intérieures et avait alors suspendu sa coopération avec l'OIT¹³⁶⁸.

Le cas du Myanmar fait partie des plus emblématiques des forces et faiblesses du mécanisme. En 1998, à la suite d'une plainte déposée par différents délégués des organisations professionnelles, la Commission d'enquête alors formée avait notamment émis la recommandation suivante :

« Au vu du manquement flagrant et persistant du gouvernement aux dispositions de la Convention, la Commission exhorte le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour assurer : a) que les textes législatifs pertinents, et en particulier la loi sur les villages et la loi sur les villes, soient mis en conformité avec la Convention (C029) sur le travail forcé, [...]. Ceci devrait être effectué sans délai et achevé au plus tard le 1er mai 1999 »¹³⁶⁹.

¹³⁶⁵ Conseil d'administration de l'OIT, *Initiative sur les normes : Rapport conjoint des présidents de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et du Comité de la liberté syndicale*, 326^{ème} session, Genève, mars 2016, p. 48.

¹³⁶⁶ VALTICOS N., « Les commissions d'enquête de l'OIT », *op. cit.*, p. 870.

¹³⁶⁷ *Ibid.*, p. 871.

¹³⁶⁸ *Ibid.*, p. 866.

¹³⁶⁹ Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect, par le Myanmar de la Convention C029 sur l'abolition du travail forcé, 1930, Rapport de 1998, point 539.

Pendant trente ans, les autorités du Myanmar n'ont quasiment pas fourni d'informations sur la pratique existante. Les membres de la Commission d'enquête n'ont tout simplement pas pu accéder au site. Leur travail s'est alors surtout fondé sur des témoignages de travailleurs réfugiés dans les pays voisins¹³⁷⁰. Déjà en 1987, le problème de la coopération des États avait été relevé par Nicolas Valticos¹³⁷¹. Malgré les recommandations datées du 2 juillet 1998 et le délai fixé au 1er mai 1999, ce n'est qu'en 2012, que le Myanmar a entrepris de se conformer aux normes de l'OIT. Un gouvernement civil plus soucieux des droits fondamentaux est arrivé au pouvoir – malheureusement temporairement - en 2011, contribuant sans doute à expliquer cette évolution. Comme le demandait la Commission d'enquête, la loi sur l'administration des villages incrimine désormais le travail forcé et rend cette infraction passible d'emprisonnement. Elle a été adoptée par le Parlement national en 2012¹³⁷². L'inobservation passée des recommandations pendant plus de dix ans n'est toutefois pas restée sans conséquence comme le prochain développement l'indiquera.

En toute hypothèse, pour constater le respect comme l'inobservation des recommandations, la procédure de suivi régulier peut être sollicitée. La question de l'efficacité globale du système de contrôle se pose toutefois.

2) *Le suivi régulier du respect des recommandations*

Sans laisser de marge de manœuvre à l'État et afin de l'assujettir aux obligations les plus précises possibles, les commissions d'enquête peuvent ajouter à leurs rapports une recommandation relative au suivi. Par exemple, concernant Myanmar et la plainte relative au travail forcé, il était précisé que :

« La tâche de la Commission d'enquête s'achève avec la signature du présent rapport, mais il est souhaitable que l'OIT reste informée des progrès réalisés pour donner effet aux recommandations de la Commission. La Commission recommande par conséquent que le gouvernement du Myanmar indique régulièrement

¹³⁷⁰ S'agissant de travail forcé et par conséquent de droits de l'homme mais aussi considérant l'implication d'entreprise multinationale, cette situation au Myanmar a été largement commenté, notamment dans le cadre d'une décision d'un juge fédéral de Californie (*Doe v. Unocal Corporation*, 963F. Supp.880 (C.D. Cal.1997) citée par DE SCHUTTER O., « Les affaires Total et Unocal : complicité et extraterritorialité dans l'imposition aux entreprises d'obligations en matière de droits de l'homme », *AFDI*, 2006, vol. 52, p. 57.

¹³⁷¹ VALTICOS N., « Les commissions d'enquête de l'OIT », *op. cit.*, p. 866.

¹³⁷² Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 102^{ème} session, Genève, 2013, rapport III, partie 1A, p. 275.

dans ses rapports au titre de l'article 22 de la constitution de l'OIT concernant les mesures prises pour donner effet aux dispositions de la Convention [...] les mesures qu'il a prises [...] pour donner effet aux recommandations du présent rapport »¹³⁷³.

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) peut alors relever avec intérêt ou satisfaction certains éléments ou au contraire exprimer ses regrets¹³⁷⁴. Par exemple, le Belarus a fait l'objet d'une plainte en 2003 et d'un rapport rédigé par une commission d'enquête en 2004. Celui-ci recommandait notamment « que le gouvernement prenne toutes les mesures nécessaires à l'enregistrement immédiat de toutes les organisations syndicales du premier degré non encore enregistrées »¹³⁷⁵. Or, dans son rapport de 2015, la CEACR regrettait encore « profondément » que la question de l'enregistrement des syndicats ne soit toujours pas réglée dans la pratique¹³⁷⁶.

Si les avancées permises par le suivi régulier sont nombreuses par ailleurs, il est critiquable que des États ayant fait l'objet de recommandations par une commission d'enquête soient en définitive sujets au même suivi que les autres États, sans être plus inquiétés. Cette inaction peut porter atteinte à la valeur obligatoire des recommandations. De plus, il est possible de penser que des États ayant fait l'objet d'une plainte et d'un rapport, présentent des situations particulièrement problématiques auxquelles le suivi régulier ne pouvait précisément plus rien. Toutefois, le basculement des recommandations sur cette procédure semble dominer étant donnée l'absence de sollicitation des dispositions constitutionnelles prévues en cas d'inobservation des recommandations.

¹³⁷³ Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect, par le Myanmar de la Convention C029 sur l'abolition du travail forcé, 1930, Rapport de 1998, par. 540.

¹³⁷⁴ Voir *supra*, Chapitre 2 p. 93.

¹³⁷⁵ Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect, par le gouvernement de la République du Bélarus, de la Convention (C087) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la Convention (C098) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, Rapport de 2003, par. 634.

¹³⁷⁶ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Document d'informations sur les ratifications et les activités normatives*, CIT, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie 2, Genève, 2015, p. 56.

B- Le contournement des conséquences potentielles de l'inobservation des recommandations

En principe, la Constitution prévoit des conséquences dans toutes les hypothèses d'inobservation des recommandations. L'État peut ne pas les accepter et saisir la Cour internationale de Justice (CIJ). S'il se contente de les ignorer, il s'expose à des mesures prises par la Conférence internationale du travail (CIT).

1) Le refus des recommandations et la possibilité de saisir la Cour internationale de Justice : une possibilité inutilisée

L'article 29 prévoit que :

« Le Directeur général du BIT communiquera le rapport de la Commission d'enquête au Conseil d'administration et à chacun des gouvernements intéressés dans le différend, et en assurera la publication. Chacun des gouvernements intéressés devra signifier au Directeur général du BIT, dans le délai de trois mois, s'il accepte ou non les recommandations contenues dans le rapport de la Commission et, au cas où il ne les accepte pas, s'il désire soumettre le différend à la Cour internationale de Justice ».

La Constitution a prévu la possibilité de refuser les recommandations et de soumettre le différend né entre l'OIT et l'État concerné à la CIJ. Toutefois, cette possibilité n'a jamais été utilisée. Comme a pu le regretter notamment la Professeure Mireille Delmas-Marty, s'agissant de la paix mondiale, l'existence de recours auprès de véritables cours mondiales fait défaut¹³⁷⁷. Dans le même sens, il est regrettable qu'en matière de respect du droit international du travail, un juge international compétent existe mais n'ait jamais été saisi. En outre, la Constitution en son article 31 prévoit que :

« La décision de la CIJ concernant une plainte ou une question qui lui aurait été soumise conformément à l'article 29 ne sera pas susceptible d'appel ».

¹³⁷⁷ DELMAS-MARTY M., *Les forces imaginantes du droit, Le relatif et l'universel*, Seuil, 2004, p. 169.

L'inutilisation de cette possibilité de saisir la CIJ par les États peut notamment s'expliquer par cet aspect définitif. Il est à ajouter à la frilosité déjà évoquée s'agissant de la procédure de plainte dans sa globalité.

De plus, les cas sur lesquels se prononcent les commissions d'enquête constituent des situations de violation généralisée et répétée. Le travail de la commission (avec audition de nombreux témoins, visites sur place et autres observations fournies par les gouvernements eux-mêmes) aura permis de constater à quel point la convention concernée est violée. En conséquence, les États concernés n'ont que peu d'intérêt à aggraver la mauvaise publicité qui leur est faite en allant s'exposer à une décision de la CIJ.

L'emploi du verbe « désirer » à l'article 29 rend possible l'hypothèse de ne pas saisir la CIJ malgré le refus des recommandations. Cette hypothèse reste toutefois exceptionnelle, elle s'est produite une seule fois concernant la République fédérale d'Allemagne¹³⁷⁸. Il semblerait que l'hypothèse du refus des recommandations avec saisine de la CIJ ait été délaissée au profit du refus implicite des recommandations, pur et simple, sans saisine de la CIJ.

2) *Des mesures d'exécution prononcées par la Conférence internationale du travail*

Le refus seul ne constitue pas une porte de sortie à la disposition de l'État souhaitant se désengager de ses obligations puisque l'article 33 prévoit que :

« [...] si un Membre quelconque ne se conforme pas dans le délai prescrit aux recommandations éventuellement contenues soit dans le rapport de la Commission d'enquête, soit dans la décision de la CIJ, selon le cas, le Conseil d'administration pourra recommander à la Conférence telle mesure qui lui paraîtra opportune pour assurer l'exécution de ces recommandations ».

Par conséquent, si un État ne se conforme pas dans le délai prescrit, des mesures peuvent être prises contre lui. Le Myanmar a fait l'objet desdites mesures de l'article 33. Le gouvernement concerné n'exécutait pas les recommandations formulées en 1998 au sujet de l'utilisation courante du travail forcé¹³⁷⁹. En juin 2000, soit un an après l'expiration du délai qui avait été

¹³⁷⁸ VALTICOS N., « Les commissions d'enquête de l'OIT », *op. cit.*, p. 871.

¹³⁷⁹ Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect, par le Myanmar de la Convention C29 sur l'abolition du travail forcé, 1930, Rapport de 1998, par. 528.

accordé au Myanmar pour se conformer aux recommandations¹³⁸⁰, la Conférence internationale du travail, au titre de l'article 33, a notamment décidé de :

- restreindre l'assistance technique accordée au Myanmar ;
- interdire au gouvernement du Myanmar la participation aux réunions, colloques et séminaires de l'OIT ;
- demander aux autres États de réexaminer leurs relations avec le Myanmar¹³⁸¹.

Un an auparavant, lors de la session de 1999, la Conférence avait déjà décidé de suspendre la coopération entre l'OIT et le Myanmar¹³⁸².

Ces sanctions ont été levées ou suspendues lors de la session de 2012 au vu des progrès réalisés par le nouveau gouvernement¹³⁸³. Ce dernier a accepté un programme de coopération et la présence d'un fonctionnaire international de liaison¹³⁸⁴. La coopération a pu reprendre. La solution extrême que constituerait une exclusion de l'OIT n'est pas non plus souhaitable pour les travailleurs que l'Organisation cherche précisément à protéger.

En conclusion, la procédure de plainte reste sous-exploitée, voire inutilisée dans certaines de ses dispositions. Son apport potentiel à l'application des normes de l'OIT se démontre à travers les résultats concrets qui ont été cités tout comme son effet dissuasif. Le seul fait de déposer une plainte, sans qu'une commission d'enquête ne soit composée, a permis d'arriver à une application améliorée des conventions ratifiées. Par exemple, le Panama et la Tunisie ont préféré une telle démarche alors qu'ils étaient visés par des plaintes¹³⁸⁵. La procédure de plainte présente un potentiel remarquable même si les méthodes plus classiques de dissuasion et de négociation semblent l'emporter. L'OIT en tient compte par l'intégration

¹³⁸⁰ Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect, par le Myanmar de la Convention C29 sur l'abolition du travail forcé, 1930, Rapport de 1998, par. 539.

¹³⁸¹ Conférence internationale du travail, *Huitième question à l'ordre du jour : Mesures recommandées par le Conseil d'administration au titre de l'article 33 de la Constitution – Exécution des recommandations contenues dans le rapport de la Commission d'enquête intitulé Travail forcé au Myanmar (Birmanie)*, 88^{ème} session, Genève, 2000, p. 23.

¹³⁸² Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > événements et réunions > sessions antérieures > 87^{ème} session de la Conférence internationale du travail, 1-17 1999 > Instruments et textes adoptés par la Conférence > Résolution concernant le recours généralisé au travail forcé au Myanmar (Birmanie), page consultée le 29/12/2020.

¹³⁸³ Le Myanmar a d'ailleurs ratifié en 2013 la Convention C182 sur les pires formes de travail des enfants. Voir Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 102^{ème} session, Genève, 2013, rapport III, partie 1A, p. 275.

¹³⁸⁴ SERVAIS J.-M., *Droit international du travail*, Larcier, 2015, p. 348.

¹³⁸⁵ VALTICOS N., « Les commissions d'enquête de l'OIT », *op. cit.*, p. 875.

des recommandations aux conclusions des commissions d'enquête. Les notions de conseil et de persuasion sont mêlées à la constatation de la violation. En outre, cette procédure présente une effectivité certaine dans la mesure où les États ont coopéré dans la majorité des cas mais aussi et surtout accepté au moins partiellement les recommandations¹³⁸⁶. Elle demeure ainsi potentiellement utile à la lutte contre travail des enfants même si elle n'a jamais été utilisée à cette fin. Considérant ce constat regrettable en matière « d'inspection internationale », il convient d'envisager comment les difficultés d'application des normes de l'OIT pourraient être résolues en plus étroite collaboration avec l'inspection du travail nationale.

Section 2 – Un renforcement du rôle de conseil de l'inspection du travail

Les tâches de renseignement et de contrôle constituent deux rôles distincts en matière d'inspection du travail¹³⁸⁷. Considérer qu'une « approche intégrale combinant conseil et sanction » pourrait améliorer l'efficacité de l'inspection semble relever du bon sens¹³⁸⁸. *A fortiori* s'agissant de travail des enfants, cette approche est nécessaire. En effet, la sanction n'est pas nécessairement la plus adéquate dans le contexte d'un pays en développement¹³⁸⁹. Or, le travail des enfants y est le plus répandu¹³⁹⁰. Plus largement, le droit du travail y demeure souvent inappliqué¹³⁹¹.

¹³⁸⁶ Le Professeur Sudre fait alors lui aussi référence à l'étude de Nicolas Valticos sur les commissions d'enquête, voir SUDRE F., *Droit international et droit européen des droits de l'homme*, PUF, 5^{ème} édition, 2001, p. 89.

¹³⁸⁷ BONANNO A., « Aux guichets de l'inspection du travail », *La nouvelle revue du travail*, 2020, n°17, p. 1.

¹³⁸⁸ BENSUSAN G., « Modèles et caractéristiques de l'Inspection du travail en Amérique latine », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2008, p. 10.

¹³⁸⁹ VIOLLAZ M., « L'inspection du travail, un outil efficace quand les règles et sanctions varient selon les effectifs de l'entreprise ? Analyse à partir du cas péruvien », *Revue internationale du travail*, 2018, vol. 157, n°2, p. 242.

¹³⁹⁰ Voir sur le site internet destiné au suivi de la cible 8.7 des Objectifs de développement durable (éradication de l'esclavage moderne, la traite des êtres humains, le travail forcé et le travail des enfants) : <https://www.delta87.org> > données et mesures > tableau de bord des données > les tendances du travail des enfants et les solutions pour l'avenir, page consultée le 1/01/2021.

¹³⁹¹ KANBUR R., RONCONI L., « Droit formel ou droit effectif ? Pourquoi et comment mesurer l'intensité des dispositifs mis en place pour assurer l'application de la législation », *Revue internationale du travail*, 2018, vol. 157, n°3, p. 374.

La forme d'inspection internationale de l'OIT, dans sa modalité de vérification sur place, n'étant pas sollicitée, il convient d'envisager la globalité des missions liées à l'inspection du travail. Aux termes de l'article 3, alinéa 1, de la Convention C081 de 1947 sur l'inspection du travail, les trois principales activités de l'inspection du travail sont :

- « - assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, et à d'autres matières connexes ;
- fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales ;
- porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes ».

L'OIT et les inspecteurs du travail nationaux vont agir à des niveaux différents. S'agissant de la conformité du droit interne aux normes internationales, un contrôle sur pièce semble suffisant ; concernant les faits et l'application des normes, le contrôle sur place présente une utilité manifeste. Déjà en 1947, le professeur Georges Scelle avait proposé un « système intermédiaire de liaison étroite entre le Bureau international du travail (BIT) et les inspections nationales »¹³⁹². Au-delà de cette collaboration plus étroite, s'agissant de travail des enfants, une approche mixte où le rôle de conseil prendrait de l'ampleur par rapport à la sanction est souhaitable. Effectivement, il semble que l'OIT puisse renforcer son rôle de conseil et de formation (§1) ; alors que l'inspection nationale adopterait une approche mixte, faisant plus de place à l'accompagnement (§2).

§1 - Le renforcement du rôle de conseil et de formation de l'OIT

Conformément à l'obligation faite par la Convention C081, l'inspection du travail doit s'assurer de la bonne application du droit du travail, fournir des conseils aux employeurs mais aussi être vigilante aux déficiences. À ce titre, et afin de lever en partie les difficultés

¹³⁹² VALTICOS N., *Droit international du Travail*, 2ème édition, Dalloz, 1983, p. 596.

d'application des normes internationales de l'OIT liées au travail des enfants, le BIT devrait renforcer son accès aux informations sur les lieux de travail (A) ainsi que la formation des inspecteurs nationaux (B).

A- L'accès privilégié du BIT aux informations sur les lieux de travail

Au-delà des commissions d'enquête de l'article 26 de la Constitution, l'OIT participe également d'une autre manière à l'inspection, à travers le BIT. Il peut procéder à des enquêtes spéciales même si la procédure est tombée en désuétude (1). Le BIT continue par ailleurs de jouer un rôle clé en matière d'inspection à travers la remontée d'informations (2).

1) Les enquêtes spéciales du BIT tombées en désuétude

Ce rôle particulier pose de nombreuses questions depuis les débuts de l'organisation. En effet, l'article 10 prévoit parmi les fonctions du BIT « l'exécution de toutes enquêtes spéciales prescrites par la Conférence ou par le Conseil d'administration ». Il peut alors être simplement question de coopération technique mais aussi d'investigation. À ce titre, les exemples sont particulièrement anciens (Hongrie, 1920, Bulgarie, 1922, Grèce, Inde et Pakistan - les Indes à l'époque, 1947) ¹³⁹³.

En 1947, lors de la trentième session de la Conférence internationale du travail (CIT), le rapporteur de la Commission de l'application des conventions déposa un projet de résolution aux termes duquel :

« La Commission considère qu'il serait utile, en vue de faciliter le contrôle de l'exécution des conventions, que le BIT disposât dans les États ou groupes d'États de représentants se tenant en contact permanent avec les organismes nationaux d'inspection du travail et mettant périodiquement la section compétente du BIT au courant de ses observations sur l'application des conventions » ¹³⁹⁴.

¹³⁹³ VALTICOS N., « L'inspection internationale dans le droit international du travail », in FISCHER D., VIGNES G., *L'inspection internationale*, Bruylant, 1976, p. 391.

¹³⁹⁴ *Ibid.*, p. 383.

Seuls des membres des organisations de travailleurs avaient voté en faveur de cette proposition. Par ailleurs, trois objections principales furent opposées à ce projet lors des débats de la CIT :

- son caractère prématuré (une nouvelle modalité de contrôle prévu par l'article 23 de la Constitution n'avait pas encore produit ses effets en 1947¹³⁹⁵) ;
- le risque d'entrave au développement des normes internationales du travail par l'atteinte à la souveraineté des États ;
- la faiblesse de la valeur des renseignements non officiels fournis par les représentants du BIT¹³⁹⁶.

La frilosité des États conduit à peu d'utilisation de ce type d'inspection internationale. Alors que dans le cadre de l'assistance technique, le BIT obtient plus facilement des informations.

2) *Le rôle clé du BIT en matière de remontée d'informations*

Depuis ces premières expériences d'enquêtes sur place, l'aspect coopération technique a largement pris le dessus. Le BIT doit fournir aux gouvernements l'aide appropriée pour l'amélioration des systèmes d'inspection, notamment en les poussant à inclure le respect des conventions internationales dans leur champ d'action. Il s'agit d'un rôle de guide en théorie et en pratique. En effet, l'OIT apparaît alors comme un partenaire sur place. Plutôt que de créer une forme de conflit avec le gouvernement en cause, ce dernier est incité à accepter l'assistance technique afin de se conformer aux normes internationales. De plus, cela permet de connaître et mettre à jour les difficultés existantes sur le terrain et d'y remédier. Par la même occasion, le fait d'apporter une assistance, offre une légitimité renforcée à l'OIT pour obtenir des informations supplémentaires. Ainsi en 2014, dans le cadre du suivi régulier, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations faisait état des résultats du programme pilote associant suivi régulier et assistance technique et se félicitait d'avancées concrètes en matière de rapports envoyés par des pays en situation particulièrement délicates. Dans certains pays comme le Bénin, le Burkina Faso, le Cameroun, le Cabo Verde et le Togo,

¹³⁹⁵ Il prévoit que le Directeur général du BIT présente à la Conférence un résumé des rapports reçus au titre des contrôles prévus par les articles 19 et 22 et que les organisations professionnelles recevront copie de toutes ses informations.

¹³⁹⁶ VALTICOS N., « L'inspection internationale dans le droit international du travail », in FISCHER D., VIGNES G., *L'inspection internationale, op.cit.*, p. 383.

des études sur l'application des conventions ont ainsi pu être menées¹³⁹⁷. Un contrôle sur place permettant de vérifier l'application des normes semble difficile à obtenir. L'assistance technique peut toutefois représenter un accès pour une telle coopération. En toutes hypothèses, à l'instar des services d'inspection du travail qui doivent pouvoir accéder aux documents des entreprises, le BIT dispose là d'un moyen d'accéder aux informations recherchées.

Cet accès à l'information est également essentiel afin de contrebalancer un risque inhérent à l'inspection du travail. Ce risque a été plus précisément analysé au Pérou. Pour bénéficier de règles plus souples en matière de droit du travail, les employeurs procèdent soit à un redimensionnement de leur entreprise en présentant des effectifs plus réduits, soit à un glissement vers le secteur informel où l'inspection n'est plus possible¹³⁹⁸. Par conséquent, mettre en œuvre une inspection sophistiquée nécessite de surveiller cette éventuelle pratique en accédant aux documents des entreprises. Une fois de plus, en matière de lutte contre le travail des enfants, le caractère coercitif n'influerait que modérément sur l'application des normes et l'information conserve un rôle important.

De manière plus récente, l'OIT a développé un nouveau moyen pour ses experts de s'assurer de l'application des conventions, à travers le *third-party monitoring*. Ainsi, en Ouzbékistan par exemple, la Banque mondiale finance des projets de développement dans le domaine de l'agriculture. Les experts de l'OIT sont chargés de lui faire un rapport, notamment sur la base d'interviews de personnes concernées, sur les bonnes conditions d'utilisation de ses fonds. En cas de situations problématiques quant au travail forcé ou au travail des enfants, l'OIT avertit les syndicats et autorités locales compétentes¹³⁹⁹. La Banque mondiale est également informée. Ainsi, l'OIT joue un rôle dans la vérification de l'application des conventions internationales du travail conformément aux missions définies par la Convention C081.

La difficulté du consentement de l'État dans le cadre d'une inspection internationale est ainsi contournée¹⁴⁰⁰. Cet élément est précieux dès lors qu'il reste possible à l'État de le retirer ou d'en limiter les conséquences¹⁴⁰¹. La pratique des commissions d'enquête a pu confirmer cet

¹³⁹⁷ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, BIT, Genève, 2014, p. 30.

¹³⁹⁸ VIOLLAZ M., « L'inspection du travail, un outil efficace quand les règles et sanctions varient selon les effectifs de l'entreprise ? Analyse à partir du cas péruvien », *Revue internationale du travail*, 2018, vol. 157, n°2, p. 242.

¹³⁹⁹ International Labor Organization, *Third-party monitoring of measures against child labour and forced labour during the 2017 cotton harvest in Uzbekistan*, février 2018, p. 14 et p. 16.

¹⁴⁰⁰ FISCHER D., VIGNES G., « Existe-t-il une fonction d'inspection dans la société internationale ? », in FISCHER D., VIGNES G., *L'inspection internationale*, op. cit., p. 16.

¹⁴⁰¹ *Ibid.*, p.18.

aspect. L'idée est ici d'atteindre les objectifs d'un système d'inspection du travail, c'est-à-dire de s'assurer de la bonne application et compréhension de la législation du travail, en employant des moyens plus adaptés à l'ordre juridique international et à la problématique du travail des enfants. Empruntant la même approche, la formation des inspecteurs du travail par l'OIT dans le cadre de la lutte contre le travail des enfants peut également permettre de lever bien des difficultés d'application des normes international du travail.

B- L'importance de la formation des inspecteurs nationaux par l'OIT

Au-delà de la possibilité de se former au Centre international de formation de l'OIT à Turin¹⁴⁰², le programme international pour l'élimination du travail des enfants (IPEC) propose un manuel spécifique aux inspecteurs du travail¹⁴⁰³. Référencée comme bonne pratique, la formation des inspecteurs au travail des enfants apparaît effectivement indispensable, non pas seulement d'un point de vue technique, mais aussi s'agissant de la connaissance des normes spécifiques¹⁴⁰⁴. La mission des inspecteurs du travail est d'abord l'application de la loi¹⁴⁰⁵. *A fortiori* s'agissant de travail des enfants, la connaissance de la législation et de la régulation de manière générale peut sembler plus essentielle que des compétences techniques liées à une industrie particulière. Par ailleurs, une des données prises en compte pour évaluer la réussite de la politique d'inspection du travail est l'évolution de la productivité ou de la compétitivité de l'entreprise. Or, s'agissant de droits fondamentaux au travail, ce paramètre ne devrait pas être si déterminant¹⁴⁰⁶.

Considérant la problématique de la lutte contre le travail des enfants, la formation dispensée par l'OIT semble particulièrement pertinente. L'aspect de conseil aux employeurs occupe une place importante. À ce titre, former les inspecteurs nationaux à la lutte contre le

¹⁴⁰² Programme d'administration et d'inspection du travail, *Créer des systèmes d'inspection du travail modernes et efficaces*, Centre international de formation de Turin, 2010, 34 p.

¹⁴⁰³ Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *Combattre le travail des enfants, manuel à l'usage des inspecteurs du travail*, Genève, 2003, 71 p.

¹⁴⁰⁴ Ministère brésilien du développement social et du combat contre la faim, *Bonnes pratiques, Lutte contre le travail des enfants dans le monde*, Brasilia, 2015, p. 114.

¹⁴⁰⁵ AUVERGNON, P., « Pour l'effectivité du droit du travail : quel système d'inspection et quelle indépendance des inspecteurs ? », AUVERGNON P. (dir.), *L'effectivité du droit du travail. À quelles conditions ?*, Presses universitaires de Bordeaux, 2007, p. 247.

¹⁴⁰⁶ PIRES R., « Vers un respect durable de la législation : résultats des modèles d'inspection du travail au Brésil », *Revue internationale du travail*, 2008, vol. 147, n°2-3, p. 219.

travail des enfants n’empiète pas sur les prérogatives étatiques. Par ailleurs, les inspecteurs du travail se heurtent souvent à des obstacles pratiques difficilement surmontables¹⁴⁰⁷. Dans le secteur informel, une formation spécifique des acteurs économiques constituerait un moyen plus efficace de favoriser l’application des normes¹⁴⁰⁸. L’OIT peut apporter à cet égard un soutien administratif et financier. L’article 1.2 de la Recommandation R204 sur la transition de l’économie informelle vers l’économie formelle définit en effet le secteur comme faisant référence « à toutes les activités économiques réalisées par les travailleurs et les unités économiques qui – dans la législation ou la pratique – sont insuffisamment couverts par les systèmes formels ou qui ne le sont pas du tout [...] ».

De plus, une politique répressive peut comporter des risques, spécialement dans des États en difficultés économiques où le travail des enfants est fréquent¹⁴⁰⁹. Elle serait susceptible de faire disparaître des emplois. De plus, comme la pratique le démontre au Brésil par exemple, la prévention est un outil efficace pour atteindre les objectifs de l’inspection du travail¹⁴¹⁰. Le premier moyen pour arriver à l’application du droit du travail dans un contexte où il est violé serait alors la persuasion. Les mesures de l’ordre de la sanction (la lettre d’avertissement, la pénalité, la suspension de licence ou d’autorisation et enfin la révocation de licence ou autorisation) n’interviendraient que postérieurement¹⁴¹¹. En effet, l’inspection connaîtrait un renouveau dans certaines régions du monde et serait davantage de nature pédagogique. Les inspecteurs chercheraient « à former et à inciter les entreprises à respecter la lettre et l’esprit de la loi, et préfèrent ne les y contraindre qu’en dernier ressort »¹⁴¹².

Dans ce contexte, la formation dispensée par l’OIT paraît susceptible de produire des effets remarquables.

¹⁴⁰⁷ Voir sur le site internet de l’OIT : <https://www.ilo.org> > événement et réunions > CIT > sessions antérieures > article > Surveiller les travaux dangereux des enfants au Tadjikistan, page consultée le 4/01/2021.

¹⁴⁰⁸ MARIN ALONSO I., ELORZA GUERRERO F., « L’inspection du travail et la promotion du travail décent en Espagne : le futur modèle d’inspection du travail ? », in MAGGI-GERMAIN N. (dir.), *L’impact des normes de l’OIT sur la scène internationale*, Mare & Martin, 2021, p. 296.

¹⁴⁰⁹ BENSUSAN G., « Modèles et caractéristiques de l’Inspection du travail en Amérique latine », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2008, p. 4.

¹⁴¹⁰ PIRES R., « Vers un respect durable de la législation : résultats des modèles d’inspection du travail au Brésil », *Revue internationale du travail*, 2008, vol. 147, n°2-3, p.

¹⁴¹¹ CASALE, G., SIVANANTHIRAM, A., *Labour administration and labour inspection in Asian countries*, Organisation internationale du travail, Genève, 2015, p. 21.

¹⁴¹² PIORE M. J., SCHRANK A., « Le renouveau de l’inspection du travail dans le monde latin », *Revue internationale du Travail*, 2008, vol. 147, n°1, p.5.

Autre enseignement de la pratique, une direction générale doit pouvoir coordonner ces différentes opérations de l'ordre de l'inspection avec des activités de détection des contournements et de poursuites. La Convention C081 pose la nécessité de ce mécanisme d'organisation et de coordination en son article 4 avec les termes « autorité centrale ». D'un point de vue organisationnel, selon les auteurs d'une étude menée pour l'OIT en Asie, l'inspection du travail devrait ainsi comporter trois sections distinctes :

- une entité responsable des opérations techniques sur le terrain,
- une entité en charge de la recherche et de l'évaluation,
- une entité responsable de la promotion du droit du travail et plus globalement de la communication¹⁴¹³.

Par ailleurs, ces différentes entités ont besoin d'être articulées. L'OIT peut constituer un diffuseur de bonnes pratiques et aider sur le terrain de cette coopération institutionnelle pour un respect durable des normes. La formation des agents à l'inspection du travail des enfants demeure alors un aspect prioritaire¹⁴¹⁴.

La division des tâches de l'inspection du travail amènerait donc l'OIT à se focaliser sur ces activités de prévention et de conseil. Pour une approche mixte alliant ces aspects à d'autres moyens d'action, il faut à présent s'intéresser au rôle de l'État¹⁴¹⁵. En effet, il lui appartient de s'assurer de la bonne application des dispositions relatives à la lutte contre le travail des enfants. L'inspection nationale du travail usera alors de son pouvoir de sanction, mais aussi, s'agissant de cette problématique particulière, de son rôle de conseil.

§2 - L'adoption d'une approche mixte par l'inspection nationale du travail

Lorsqu'il était question des normes de responsabilité sociale des entreprises (RSE), une forme d'inspection spécifique a pu être envisagée¹⁴¹⁶. Toutefois, la privatisation de la vérification, ou du moins son hybridation, est loin d'être satisfaisante aujourd'hui¹⁴¹⁷. La comparaison des différents mécanismes de certifications, de labellisations avec les fonctions de

¹⁴¹³ CASALE, G., SIVANANTHIRAM, A., *Labour administration and labour inspection in Asian countries*, Organisation internationale du travail, *op. cit.*, p. 19.

¹⁴¹⁴ Ministère brésilien du développement social et du combat contre la faim, *Bonnes pratiques, Lutte contre le travail des enfants dans le monde*, *op. cit.*, p. 149.

¹⁴¹⁵ *Ibid.*, p. 133.

¹⁴¹⁶ Voir *supra* Chapitre 4, p. 194.

¹⁴¹⁷ BRUGVIN T., *Le commerce équitable et éthique*, L'Harmattan, 2014, p. 138.

l'inspection du travail aboutit à une conclusion décourageante. Le risque de domination de la logique économique sur la logique sociale est avéré. En effet, même si des inspections mises en place par certaines entreprises ressemblent aux contrôles des inspections du travail, en l'absence d'indépendance des personnes chargées du contrôle, payées par l'employeur, les garanties sont insuffisantes pour les travailleurs¹⁴¹⁸. D'autres auteurs ont pu suggérer d'insérer dans le code du travail, les codes de conduite afin de soumettre leur contrôle à l'inspection du travail¹⁴¹⁹. Les droits et principes fondamentaux figurent toutefois déjà dans les lois, constitutions et textes internationaux. Pour ces différentes raisons, il ne sera pas question de ces formes de vérification ici mais seulement des prérogatives étatiques. L'OIT s'est également penchée sur cette question. Différentes stratégies sont mises en place ou au moins testées¹⁴²⁰. Il en ressort que les initiatives privées ne peuvent être ignorées mais que la prérogative doit rester publique¹⁴²¹. Par exemple, à la suite du drame du Rana Plaza, l'accord signé au Bangladesh impliquant largement l'OIT était une manière de permettre à l'État de retrouver sa place dans l'exercice du contrôle des conditions de travail et d'assurer une forme de transition vers une inspection publique indépendante¹⁴²². En ce sens, les normes de l'OIT fixent un certain nombre d'obligations aux États. Elles prennent largement en compte la dimension pédagogique de l'inspection (A) et elle est en effet indispensable à une approche mixte efficace à l'instar de celle mise en œuvre au Brésil (B).

A- Une approche plus pédagogique mise en valeur par les conventions de l'OIT sur l'inspection

Les effets d'une politique publique en matière de droit du travail ne sont pas univoques ou parfaitement prévisibles. Plus particulièrement en matière d'inspection du travail, « les entreprises prennent leurs décisions en tenant compte de toutes les conséquences d'un

¹⁴¹⁸ MOREAU M.-A., *La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017 : originalité, nature, fonctions*, Recherche diligentée pour le BIT, novembre 2017, p. 50.

¹⁴¹⁹ DAOUD E., FERRARI J., « La RSE sociale : de l'engagement volontaire à l'obligation juridique », *La Semaine Juridique Sociale*, n°39, 25 septembre 2012, pp. 1-9.

¹⁴²⁰ Service de l'administration du travail, de l'inspection du travail et de la sécurité et santé au travail, *Rapport final sur la réunion d'experts sur l'inspection du travail et le rôle des initiatives de vérification privées*, MEPCI/2013/7, Genève, 10-12 décembre 2013, BIT, p. 2.

¹⁴²¹ *Ibid.*, p. 27.

¹⁴²² MOREAU M.-A., *La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017 : originalité, nature, fonctions*, *op. cit.*, p. 60.

renforcement du dispositif de contrôle, et ce en fonction de la taille de leurs effectifs. En définitive, le jeu des différentes forces en présence peut nuire à la réalisation du but de la réglementation du travail et du système d'inspection »¹⁴²³. Ainsi, au lieu de réellement diminuer, le travail des enfants pourrait simplement devenir invisible en basculant dans le secteur informel si l'employeur en décide ainsi. A cet égard, l'aspect conseil de l'inspection comporte moins de risques. L'OIT le met d'ailleurs en valeur dans ces conventions et plus globalement son action normative.

Cent-quarante-huit États ont ratifié la convention C081 de 1947 sur l'inspection du travail (industrie et commerce). La convention C129 de 1969 spécifique au secteur de l'agriculture ne compte que cinquante-quatre ratifications¹⁴²⁴. Il s'agit de deux conventions de gouvernance, c'est-à-dire des conventions prioritaires portant sur des thèmes et secteurs indispensables à l'effectivité des droits protégés¹⁴²⁵. Elle y insiste sur le contrôle du droit national concernant le travail des enfants, élargissant ainsi la base du contrôle aux normes conventionnelles.

L'inspection nécessite de « fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales ». L'article 3 de la Convention C081 le prévoit expressément, tout comme la vérification du respect des règles relatives à l'emploi des enfants. L'article 6 de la Convention C129 fait de même. Dans le même sens, la Recommandation R146 de 1973 sur l'âge minimum établit ce lien déterminant en son point 14 sur les mesures d'application : le rôle des services d'inspection du travail est indispensable à la mise en œuvre des conventions visant l'élimination du travail des enfants. Par ailleurs, la Recommandation R081 en son point 8 préconise de séparer les fonctions d'inspection et de conciliation en cas de différends.

Dans son étude d'ensemble de 2006, la Commission d'experts de l'application des conventions et recommandations établissait un état des ratifications et informait ainsi sur l'évolution de celles-ci. Dans la partie relative aux perspectives, il apparaissait principalement que les gouvernements faisaient état de retard dans la mise en conformité de leur droit interne

¹⁴²³ VIOLLAZ M., « L'inspection du travail, un outil efficace quand les règles et sanctions varient selon les effectifs de l'entreprise ? Analyse à partir du cas péruvien », *Revue internationale du travail*, 2018, vol. 157, n°2, p. 256.

¹⁴²⁴ Voir la base de données NORMLEX sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX, page consultée le 29/12/2020.

¹⁴²⁵ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, *Œuvrer ensemble pour promouvoir un milieu de travail sûr et salubre*, Conférence internationale du travail, 106^{ème} session, Genève, 2017, rapport III, partie 1B, ILC.106/III/1B, p. 165.

pour justifier l'absence de ratifications. D'autres États usaient de leur liberté de ratifier ou non une convention et affirmaient simplement qu'une ratification n'était pas envisagée à cette date¹⁴²⁶. C'est ainsi en approfondissant la connaissance de la pratique des États que depuis l'OIT a pu orienter et adapter son action en préférant l'assistance ou la négociation selon les hypothèses.

Ce travail de suivi permet également de dégager des enseignements. Par exemple, les opérations sur le terrain sont à adapter au contexte et peuvent être de plusieurs types¹⁴²⁷. Une première visite peut se faire de manière annoncée en convenant de la date, de l'horaire et du lieu, cela permet aux responsables concernés d'être présents et éventuellement de laisser à l'employeur le temps de se conformer. Le risque étant la mise en place d'une conformité de façade et provisoire, une deuxième visite peut être annoncée mais cette fois sans détails. Cela entre clairement dans les attributions d'un inspecteur du travail national selon l'article 12 de la Convention C081 et demeure indispensable à un contrôle efficace du respect des normes, y compris internationales.

En outre, les services de l'inspection du travail doivent avoir l'autorité nécessaire et bénéficier du soutien des pouvoirs publics. Pour leur donner ce pouvoir, la législation établit un cadre pour le fonctionnement de l'inspection du travail et prévoit par exemple la fourniture de moyens de transport adéquats pour inspecter les zones rurales, et notamment les plus isolées¹⁴²⁸. Elle doit également donner aux services d'inspection du travail la responsabilité de répondre aux présumées violations transmises par les syndicats ou par toute autre organisation publique ou privée, ce qui requiert d'obtenir des informations essentielles sur les infractions à la législation sur le travail des enfants ainsi que le pouvoir de prendre des sanctions administratives¹⁴²⁹.

La convention relative à l'inspection et globalement l'action normative complète de l'OIT a permis de créer des tendances à l'échelle d'un sous-continent comme l'Amérique latine par exemple. Ainsi, « Il existe une grande similitude entre les modèles d'inspection suivis dans la région du fait de l'influence marquée de la Convention C081, ratifiée par la majorité des

¹⁴²⁶ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, *Inspection du travail*, Conférence internationale du travail, 95^{ème} session, Genève, 2006, rapport III, partie 1B, p. 112.

¹⁴²⁷ *Ibid.*, p. 88.

¹⁴²⁸ Voir sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > A propos de l'OIT > Le fonctionnement de l'OIT > Départements et bureaux > Dialogue sociale et tripartisme > Orientations sur la législation du travail, page consultée le 5/01/2021.

¹⁴²⁹ *Idem.*

pays »¹⁴³⁰. Par conséquent, il est possible de relever des prérequis à une inspection du travail efficace en matière de travail infantile. Au-delà de l'adoption d'une législation conforme aux normes de l'OIT, il faut tout d'abord, un soutien politique, notamment à travers le budget¹⁴³¹. Il permettra par exemple de développer des moyens liés au transport sur place, par exemple dans le domaine agricole comme l'exige l'article 7 de la Convention C150 sur l'administration du travail de 1978, ratifiées par soixante-dix-huit pays¹⁴³². Par ailleurs, selon les pays, des priorités doivent être identifiées¹⁴³³. Ainsi, au Brésil, l'agriculture employait 25% de la main d'œuvre active en 2005 et 70% des salariés agricoles relevaient de l'économie informelle¹⁴³⁴. Le gouvernement brésilien désigna alors l'inspection du travail en milieu rural comme priorité nationale. Une rénovation de la vision classique de la mission de cette institution permit aux inspecteurs d'élaborer des solutions en matière d'embauche, à l'aide de juristes du Ministère du Travail, afin de concilier les intérêts des parties prenantes. Environ soixante-cinq-mille travailleurs ont bénéficié d'un emploi formel auprès de trois-mille-cinq-cents producteurs ruraux¹⁴³⁵. Le Brésil aurait le champ de couverture le plus étendu¹⁴³⁶. Dans l'agriculture comme dans l'industrie, l'intervention des inspecteurs du travail dans le secteur informel doit le plus souvent commencer par une approche pédagogique. La Recommandation R204 de 2015 sur la transition de l'économie informelle à l'économie formelle attribue en effet un rôle important à l'inspection du travail en lui préconisant d'étendre son champ d'action aux secteurs « les plus exposés à l'informalité »¹⁴³⁷.

¹⁴³⁰ BENSUSAN G., « Modèles et caractéristiques de l'Inspection du travail en Amérique latine », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, p. 13.

¹⁴³¹ Ces services reçoivent moins d'1% du budget national, voire 0,1%, alors que le coût des mauvaises conditions de travail s'élèverait à 5% du PIB en moyenne. Voir CASALE, G., SIVANANTHIRAM, A., *Labour administration and labour inspection in Asian countries*, *op. cit.*, 2015, p. 45.

¹⁴³² Voir la Base de données NORMLEX sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NORMLEX > liens rapides > conventions > C150 > ratifications par pays, page consultée le 29/08/2021.

¹⁴³³ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, *Inspection du travail*, Conférence internationale du travail, 95^{ème} session, Genève, 2006, rapport III, partie 1B, p. 117.

¹⁴³⁴ PIRES R., « Vers un respect durable de la législation : résultats des modèles d'inspection du travail au Brésil », *Revue internationale du travail*, 2008, vol. 147, n°2-3, p. 230.

¹⁴³⁵ PIRES R., « Vers un respect durable de la législation : résultats des modèles d'inspection du travail au Brésil », *Revue internationale du travail*, 2008, vol. 147, n°2-3, p. 230.

¹⁴³⁶ BENSUSAN G., « Modèles et caractéristiques de l'Inspection du travail en Amérique latine », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2008, p. 21.

¹⁴³⁷ MARIN ALONSO I., ELORZA GUERRERO F., « L'inspection du travail et la promotion du travail décent en Espagne : le futur modèle d'inspection du travail ? », in MAGGI-GERMAIN N. (dir.), *L'impact des normes de l'OIT sur la scène internationale*, Mare & Martin, 2021, p. 295.

Les stratégies nationales d'inspection du travail varient selon les pays et leurs difficultés spécifiques. Ainsi, les pays du Golfe peuvent davantage axer leurs actions sur les travailleurs migrants alors que l'Inde par exemple se concentrerait sur le secteur informel. Ce dernier représente 93% de toute son économie¹⁴³⁸. Ces choix nationaux illustrent le caractère indispensable d'un État jouant son rôle en matière d'inspection du travail et de lutte contre le travail des enfants.

B- Une approche efficace : l'exemple du Brésil

En matière de lutte contre le travail des enfants, l'inspection du travail au Brésil serait un exemple à suivre. Elle aurait permis de retirer plus de cent-vingt-cinq-mille enfants du travail entre 2000 et 2013¹⁴³⁹. Ces résultats sont notamment dus à une méthode d'inspection mixte alliant coercition et pédagogie. Avant de détailler les choix effectués par cet État, il convient d'éclaircir brièvement et concrètement les prérogatives des inspecteurs du travail nationaux.

Les inspecteurs du travail disposent de prérogatives d'action plus naturellement confiées au secteur public dans le cadre de la recherche de l'intérêt général. Ainsi pour mener leurs activités, les inspecteurs disposent notamment des pouvoirs suivants :

- pénétrer dans l'entreprise sans avertissement préalable ;
- interroger les salariés ;
- demander des documents ;
- exiger des personnes présentes qu'elles justifient de leur identité¹⁴⁴⁰.

En outre, les inspecteurs nationaux peuvent prendre des décisions telles que :

- dresser un procès-verbal d'infraction ;
- saisir le juge des référés en cas de violation particulièrement urgente ;
- l'arrêt d'une activité ;
- la mise en demeure de se conformer¹⁴⁴¹.

¹⁴³⁸ CASALE, G., SIVANANTHIRAM, A., *Labour administration and labour inspection in Asian countries*, Organisation internationale du travail, *op. cit.*, p. 16.

¹⁴³⁹ Ministère brésilien du développement social et du combat contre la faim, *Bonnes pratiques, Lutte contre le travail des enfants dans le monde*, *op. cit.*, p. 131.

¹⁴⁴⁰ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, *Inspection du travail*, Conférence internationale du travail, 95^{ème} session, Genève, 2006, rapport III, partie 1B, p. 91.

¹⁴⁴¹ JUSTET L., *L'inspection du travail, une expérience du droit*, Presses universitaires de Rennes, 2013, p.10.

Toutefois, il n'existe pas de démonstration chiffrée de l'efficacité de ces sanctions¹⁴⁴². Plus généralement, un lien direct entre une politique d'inspection particulière et le degré de conformité au droit du travail n'a pas été établi¹⁴⁴³. Considérant cela, l'adoption d'une approche mixte apparaît comme un choix nécessaire.

En effet, la prévention est d'autant plus importante qu'il est possible de penser que cette méthode est moins coûteuse pour l'État. Sur ce point, il a été établi que les mesures préventives permettent notamment d'éviter des dépenses élevées liées aux maladies et accidents¹⁴⁴⁴. Dans la pratique, la sanction ne semble généralement devoir être envisagée qu'en dernier recours¹⁴⁴⁵. En effet, elle a un coût important sans pour autant produire nécessairement des effets¹⁴⁴⁶. Les équilibres à trouver sont subtils : si le montant de l'amende est trop faible, l'employeur pourra préférer la payer plutôt que de se conformer à ses obligations. Les employeurs analysent le coût d'une violation de la législation par rapport aux bénéfices qu'elle rapporterait. Si les amendes et les probabilités d'être pris en flagrant délit dépassent les avantages procurés par l'infraction, ils auront tout intérêt à se conformer. C'est en réaction à ces pratiques que l'approche pédagogique s'est développée dans les années mille-neuf-cent-quatre-vingt¹⁴⁴⁷. Les inspecteurs doivent privilégier la persuasion et les conseils. Par ailleurs, selon le type de structure, l'amende ou la sanction n'aura pas les mêmes conséquences. À ce titre, il est possible de prévoir une exemption pour les entreprises de moins de dix personnes par exemple. Ce type de mesures doit être adoptée à l'échelle de l'État. Également au sujet de l'amende, on remarque qu'au titre des bonnes pratiques, la sanction n'apparaît que peu souvent. En effet, il semblerait qu'elle reste un instrument davantage privilégié dans les pays plus riches comme les États-Unis¹⁴⁴⁸. Le

¹⁴⁴² VIOLLAZ M., « L'inspection du travail, un outil efficace quand les règles et sanctions varient selon les effectifs de l'entreprise ? Analyse à partir du cas péruvien », *Revue internationale du travail*, 2018, vol. 157, n°2, p. 262.

¹⁴⁴³ *Ibid.*, p. 271.

¹⁴⁴⁴ SERVAIS J.-M., « International Labour Law », in BLANPAIN R. (dir.), *International Encyclopaedia of Laws: Labour Law and Industrial Relations*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2014, p. 329.

¹⁴⁴⁵ BENSUSAN G., « Modèles et caractéristiques de l'Inspection du travail en Amérique latine », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2008, p. 11.

¹⁴⁴⁶ *Ibid.*, p. 19.

¹⁴⁴⁷ PIRES R., « Vers un respect durable de la législation : résultats des modèles d'inspection du travail au Brésil », *Revue internationale du travail*, 2008, vol. 147, n°2-3, p. 222.

¹⁴⁴⁸ Ministère brésilien du développement social et du combat contre la faim, *Bonnes pratiques, Lutte contre le travail des enfants dans le monde*, op. cit., p. 179.

mécanisme de suivi régulier de l'OIT permet de confirmer ce point¹⁴⁴⁹. Plus loin dans la répression, les peines d'emprisonnement sont extrêmement rarement citées au titre des bonnes pratiques¹⁴⁵⁰.

La corrélation entre le modèle choisi et les résultats en matière d'application effective de la loi n'est toutefois ni établie systématiquement ni calculable ou mesurable. Il s'agit surtout d'observer les contextes dans lesquels l'approche répressive ou pédagogique sera plus efficace que l'autre et ainsi élaborer une politique d'inspection du travail adéquate. L'étude réalisée au Brésil fait état de vingt-quatre observations et établit les résultats suivants¹⁴⁵¹. Dans 25% des cas, l'intervention des inspecteurs n'a pas amélioré l'application de la loi et ainsi la violation perdure. De l'aveu des employeurs, il s'avérait plus rentable de payer les amendes. Dans 33% des cas, une mise en conformité immédiate est constatée mais l'intervention ne crée pas les conditions d'un respect durable puisqu'une baisse de compétitivité et de productivité s'ensuit. Dans ce genre d'hypothèse, il est surtout question d'une législation ou d'une réglementation inadaptée au secteur. Enfin, dans 42% des cas, l'intervention des inspecteurs entraîne une mise en conformité et un respect durable. Parmi ces cas, 70% ont bénéficié d'une méthode d'inspection mixte alliant coercition et pédagogie, 20% d'une approche seulement pédagogique et les 10% restants ont réagi à la seule sanction.

Ainsi, le développement des normes de sécurité au travail doit parfois impérativement passer par une phase d'explication pour les employés comme pour les employeurs. Ces derniers se contentaient dans certains cas de placer des images pieuses près des engins qui avaient causé des blessures graves voire des décès parmi les ouvriers¹⁴⁵². Avant d'envisager des sanctions, les inspecteurs ont proposé des solutions techniques, comme l'utilisation d'une nouvelle substance chimique moins dangereuse. La coopération du ministère du travail avec des chercheurs d'un institut national de recherche a permis cette solution optimale¹⁴⁵³.

¹⁴⁴⁹ Conseil d'administration de l'OIT, *Examen des rapports annuels en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, 317^{ème} session, Genève, 6-28 Mars 2013, GB.317/INS/3, p. 15.

¹⁴⁵⁰ Ministère brésilien du développement social et du combat contre la faim, *Bonnes pratiques, Lutte contre le travail des enfants dans le monde*, op. cit., 348 p.

¹⁴⁵¹ PIRES R., « Vers un respect durable de la législation : résultats des modèles d'inspection du travail au Brésil », *Revue internationale du travail*, 2008, vol. 147, n°2-3, p. 226.

¹⁴⁵² *Ibid.*, p. 239.

¹⁴⁵³ PIRES R., « Vers un respect durable de la législation : résultats des modèles d'inspection du travail au Brésil », *Revue internationale du travail*, 2008, vol. 147, n°2-3, p. 240.

Le Brésil donne également plus d'importance à la qualité du recrutement des inspecteurs du travail¹⁴⁵⁴. La diffusion des bonnes pratiques est précieuse ici. Ainsi, le Timor oriental ayant des institutions étatiques encore faibles en situation post conflits armés, une coopération entre ces deux États a eu lieu entre mai 2011 et juin 2012. Il était question de créer des groupes de travail tripartite afin, non pas d'implanter un système efficace ailleurs mais inadapté sur place, mais une approche adéquate. En décembre 2011, une liste des activités dangereuses a été créé par le Comité comme l'exige la Convention C138 relative à l'âge minimum d'admission à l'emploi en son article 3. Des ateliers locaux ont été organisés afin que les inspecteurs brésiliens puissent aider les inspecteurs du Timor¹⁴⁵⁵. Une forme de coopération et d'aide au développement paraît indispensable en toute hypothèse pour l'efficacité de la lutte contre le travail des enfants.

¹⁴⁵⁴ BENSUSAN G., « Modèles et caractéristiques de l'Inspection du travail en Amérique latine », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2008, p. 17.

¹⁴⁵⁵ CASALE, G., SIVANANTHIRAM, A., *Labour administration and labour inspection in Asian countries*, Organisation internationale du travail, *op. cit.*, p. 48.

Conclusion du Chapitre :

Afin de résoudre les difficultés d'application des normes de l'OIT, le rôle de l'inspection du travail serait donc à réformer. Elle s'avère précieuse pour l'effectivité des normes de l'OIT et la lutte contre le travail des enfants en particulier¹⁴⁵⁶. Une division des tâches plus clairement établie entre l'OIT et les États afin que chacun puisse optimiser la gestion de ses ressources est nécessaire. A cet égard, à défaut d'un déploiement plus fréquent de la modalité d'inspection internationale existante, l'OIT peut accentuer son approche de conseil. L'assistance technique, la formation des inspecteurs nationaux sont des points clés de l'action normative ici. Cela ressort par ailleurs des besoins recensés dans le cadre du suivi global de la Déclaration de 1998¹⁴⁵⁷.

Toutefois, pour atteindre les objectifs de l'OIT, sachant que celle-ci vise une abolition effective du travail des enfants, il appartient aux États d'aller plus loin. Des exemples à suivre tels que le Brésil donnent des orientations utiles à la lutte contre le travail des enfants. Les pays du MERCOSUR plus globalement ne se limitent pas à une coopération sur les seuls aspects économiques¹⁴⁵⁸. Ils peuvent par exemple renforcer les inspections en zones frontalières souvent concernées par le travail des enfants mais éloignées des inspections traditionnelles.

Par ailleurs, les activités « hyper mondialisées », globalement gérées par des entreprises multinationales, font de plus en plus l'objet d'inspections spécifiques. L'OIT a également un rôle à y jouer afin d'accompagner les États¹⁴⁵⁹.

Enfin, cette évolution de l'inspection du travail peut passer par une démarche plus globale, conjuguant les activités de surveillance à des services de suivi et d'orientation. En Turquie notamment, grâce à la collaboration avec entre l'inspection du travail, l'OIT et d'autres institutions, des enfants travailleurs (plus de quatre-mille) ont été scolarisés, tandis que les plus âgés ont été orientés vers des centres de formation. Les familles de ces enfants ont également

¹⁴⁵⁶ BENSUSAN G., « Modèles et caractéristiques de l'Inspection du travail en Amérique latine », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2008, p. 3.

¹⁴⁵⁷ Conseil d'administration de l'OIT, *Examen des rapports annuels en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, 320^{ème} session, Genève, 13-27 Mars 2014, GB.320/INS/4, p. 2.

¹⁴⁵⁸ Ministère brésilien du développement social et du combat contre la faim, *Bonnes pratiques, Lutte contre le travail des enfants dans le monde*, op. cit., p. 118.

¹⁴⁵⁹ Voir *supra* Chapitre 4, p. 219.

été suivies et aidées par le biais de formations professionnelles, de conseils et d'activités rémunératrices¹⁴⁶⁰.

Considérant ces différents éléments et la rareté des procédures d'enquête de l'article 26 de la Constitution, la lutte contre le travail des enfants a besoin d'une évolution de l'inspection du travail. Plus particulièrement, il s'agirait d'un redéploiement vers le secteur informel et d'une meilleure coordination des différents acteurs en présence, comme le préconise la Recommandation R204¹⁴⁶¹. L'action normative de l'OIT peut se renforcer en ce sens.

¹⁴⁶⁰ Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > A propos de l'OIT > OIT info > Actualités > Combattre le travail des enfants : l'exemple de l'inspection du travail en Turquie, page consultée le 4/01/2021.

¹⁴⁶¹ MARIN ALONSO I., ELORZA GUERRERO F., « L'inspection du travail et la promotion du travail décent en Espagne : le futur modèle d'inspection du travail ? », in MAGGI-GERMAIN N. (dir.), *L'impact des normes de l'OIT sur la scène internationale*, Mare & Martin, 2021, p. 295.

Conclusion Titre III :

D'autres thèmes du droit international du travail semblent d'ores et déjà bénéficier de jurisprudences nationales progressistes, favorables aux droits des travailleurs et par conséquent à l'effectivité des normes correspondantes. La lutte contre le travail des enfants telle que prescrite par les conventions de l'OIT demeure quant à elle relativement absente des prétoires. Pourtant, l'application des normes par les tribunaux nationaux constitue un des aspects déterminants de leur effectivité¹⁴⁶². L'inspection du travail en devient d'autant plus un élément clé pour l'effectivité des normes afférentes. Une meilleure prise en considération du secteur informel pour la lutte contre le travail des enfants par celle-ci est nécessaire. L'action normative de l'OIT associant les aspects de formation et de conseil constitue à cet égard une manière pertinente d'affronter les difficultés d'application et poursuivre une meilleure effectivité. Pour aller plus loin en ce sens, il est possible d'imaginer également d'autres horizons à cette action normative.

¹⁴⁶² MOREIRA GOMES A. V., FERREIRA GOMES S. L., PARE F., « L'influence de l'action normative de l'Organisation internationale du Travail au Brésil : une analyse de l'application des conventions internationales du travail par le Tribunal supérieur du travail », in MAGGI-GERMAIN N. (dir.), *L'impact des normes de l'OIT sur la scène internationale*, Mare & Martin, 2021, p. 148.

Titre IV – Les conditions d’une meilleure effectivité

L’effectivité de la lutte contre le travail des enfants ne peut se réaliser par la seule consolidation normative des normes afférentes et leur sanction. Leur intégration, ou du moins leur prise en compte, par des domaines connexes est nécessaire. À ce titre, l’adoption d’une approche intégrée de la lutte contre le travail des enfants est à l’œuvre notamment en droit international social mais demeure illusoire en droit international commercial (Chapitre VII). Les conditions d’une meilleure effectivité de la lutte contre le travail des enfants s’échouent sur une conception encore trop économique du développement. En effet, un renforcement de l’aspect durable du développement (Chapitre VIII) serait bénéfique et là encore, l’action normative de l’OIT dispose de quelques possibilités.

Chapitre 7 - Une approche intégrée de la lutte contre le travail des enfants

L'intégration par des domaines de droit connexes de la lutte contre le travail des enfants constitue une condition d'une meilleure effectivité. La terminologie de domaines connexes est empruntée à l'OIT¹⁴⁶³. L'action normative de l'Organisation en ce sens existe déjà et il peut être intéressant d'explorer les pistes d'amélioration.

Par exemple, l'éducation des femmes, des mères, conduit à augmenter la scolarisation des enfants et donc à la diminution du travail des enfants¹⁴⁶⁴. L'approche intégrée a été formalisée notamment lors de la conférence de l'ONU pour les femmes qui s'est tenue à Pékin en 1995. Dans ce cadre, le principe de l'approche intégrée consistait à ne plus limiter les efforts contre la discrimination à la mise en œuvre de mesures spécifiques en faveur des femmes, mais aussi à impliquer de manière systématique l'ensemble des politiques de droit commun¹⁴⁶⁵. « Il s'agit de veiller de façon active et explicite, dans la conception même puis dans la mise en œuvre des politiques de droit commun, à leurs effets possibles sur les situations respectives des femmes et des hommes. Il s'agit aussi de réinterroger systématiquement les politiques de droit commun déjà en place, pour repérer leurs oublis ou leurs effets discriminatoires possibles, et pour les corriger en conséquence »¹⁴⁶⁶. Ainsi, dans un autre domaine, s'agissant de scolarisation, au-delà de la rendre obligatoire, la proximité entre l'école et le lieu de travail, l'accès à l'eau et l'électricité seront également des éléments déterminants¹⁴⁶⁷.

L'approche intégrée nécessite par conséquent de travailler de concert avec d'autres acteurs. Dans ce cadre, elle s'inscrit dans l'essence et le fonctionnement même de l'OIT puisque les fondements nécessaires sont posés dans l'article 12 de la Constitution :

« L'Organisation internationale du Travail
collaborera, dans le cadre de la présente Constitution,
avec toute organisation internationale générale

¹⁴⁶³ Article 12 de la Constitution de l'Organisation.

¹⁴⁶⁴ JAFAREY S., LAHIRI S., « Les droits de l'enfant en Asie du Sud : pourquoi est-ce un problème ? », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2000, p. 178.

¹⁴⁶⁵ CEDIEY É., « Action positive et approche intégrée, deux approches opposées ? », *Les Cahiers du Centre de ressources et d'échanges pour un développement social et urbain*, n° 39, hiver 2003-2004, p. 2.

¹⁴⁶⁶ *Idem*.

¹⁴⁶⁷ RAY R., LANCASTER G., « Effets du travail des enfants sur la scolarité : une étude multinationale », *Revue internationale du travail*, 2005, vol. 144, n°2, pp. 201-223.

L'étude se fonde sur l'analyse de séries de données relatives au travail des enfants dans les sept pays suivants : Belize, Cambodge, Namibie, Panama, Philippines, Portugal et Sri Lanka. Les données ont été collectées dans le cadre du programme d'information statistique et de suivi sur le travail des enfants (SIMPOC) du BIT.

chargée de coordonner les activités d'organisations de droit international public ayant des tâches spécialisées et avec les organisations de droit international public ayant des tâches spécialisées dans des domaines connexes ».

Pour continuer de lever les obstacles à l'application des normes de l'OIT relatives à la lutte contre le travail des enfants, il importe de considérer également les sujets connexes tels que la scolarisation, la protection sociale et les échanges commerciaux. À ce titre, adopter une approche intégrée ne pose pas de difficultés particulières en droit international social (Section 1) mais il en va différemment en droit international commercial (Section 2).

Section 1- Une approche intégrée acquise en droit international social

S'agissant de lutter contre le travail des enfants, notre approche se limitera ici aux domaines semblant le plus directement connexes en droit international social. Les conventions C138 et C182 fournissent un éclairage à ce titre en mentionnant respectivement la scolarité et la lutte contre la pauvreté. Il sera question dans cette section de l'interdépendance entre la lutte contre le travail des enfants et la protection du droit à l'éducation (§1), puis de l'intégration de la protection sociale à l'action normative de l'OIT (§2).

§1 – L'interdépendance entre protection du droit à l'éducation et lutte contre le travail des enfants

Cette interdépendance est notamment concrétisée par la Convention n°138 de l'OIT relative à l'âge minimum d'admission à l'emploi qui corrèle ce dernier avec celui de la scolarité obligatoire. La corrélation est également plus largement reconnue (A) et mise en œuvre par d'autres organisations internationales (B), facilitant ici l'adoption d'une approche intégrée de la lutte contre le travail des enfants.

A- La corrélation entre la scolarisation et la lutte contre le travail des enfants

La mise en œuvre de la lutte contre le travail des enfants nécessite d'offrir une alternative crédible à la population à travers un système éducatif accessible et de bonne

qualité¹⁴⁶⁸. Cette corrélation se retrouve par conséquent dans les textes de l'OIT (1) mais aussi déclinée dans les politiques nationales (2). Cependant, elle connaît des limites (3) qui nécessitent d'agir sur plusieurs fronts.

1) La corrélation dans les textes de l'OIT

Des mesures favorisant l'éducation sont indispensables à la lutte contre le travail des enfants¹⁴⁶⁹. Elles arrivent d'ailleurs en troisième place parmi les moyens employés par les États dans le cadre de cette lutte¹⁴⁷⁰. Il est insuffisant d'indiquer que l'éducation doit être obligatoire et gratuite. Il est indispensable de prendre des mesures créant des structures dotées de moyens humains et financiers suffisants. Cette obligation est également formulée par l'article 7 de la Convention C182 mentionnant cette fois la nécessité de sanctions pénales.

La question de l'âge de fin de la scolarité obligatoire est étroitement liée à l'âge minimum d'admission à l'emploi¹⁴⁷¹. Ainsi, en vertu de l'article 2, § 3 de la Convention C138, l'âge minimum général spécifié par les États ne devra pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à quinze ans. L'enseignement technique et professionnel est englobé ici. La Recommandation correspondante (R146, § 4), renforce ce principe en disposant que « la fréquentation à plein temps d'une école ou la participation à plein temps à des programmes approuvés d'orientation ou de formation professionnelles devraient être obligatoires et effectivement assurées jusqu'à un âge au moins égal à l'âge d'admission à l'emploi spécifié ».

Tenant compte des réalités économiques, un assouplissement est prévu par l'OIT et en ce sens, l'article 2, § 4, de la Convention C138 prévoit que les membres dont l'économie et les

¹⁴⁶⁸ VILLANUEVA F. F., « Les sanctions commerciales visant le travail des enfants : sont-elles nécessaires au sens de l'Article XX du GATT ? », *Revue Générale de Droit*, 2012, vol. 42, n° 2, p. 620.

¹⁴⁶⁹ Au sens de l'UNESCO : "Toute personne - enfant, adolescent ou adulte - doit pouvoir bénéficier d'une formation conçue pour répondre à ses besoins éducatifs fondamentaux. Ces besoins concernent aussi bien les outils d'apprentissage essentiels (lecture, écriture, expression orale, calcul, résolution de problème) que les contenus éducatifs fondamentaux (connaissance, aptitudes, valeurs, attitudes) dont l'être humain a besoin pour survivre, pour développer toutes ses facultés, pour vivre et travailler dans la dignité, pour participer pleinement au développement, pour améliorer la qualité de son existence, pour prendre des décisions éclairées et pour continuer à apprendre." Cette définition a été adoptée lors de la conférence mondiale sur l'éducation pour tous à Jomtien en Thaïlande, 5-9 mars 1990.

¹⁴⁷⁰ Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *Mesurer les progrès dans la lutte contre le travail des enfants : estimations et tendances mondiales 2000-2012*, BIT, 2013, p. 9.

¹⁴⁷¹ Alliance 8.7, *Estimations mondiales du travail des enfants, résultats et tendance 2012-2016*, résumé analytique, 2017, p. 13.

institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées pourront spécifier, dans un premier temps, un âge minimum de quatorze ans. Le dialogue social est mis en valeur ici puisque les organisations professionnelles devront être consultées au préalable. Les États profitant de cette souplesse devront faire rapport de l'opportunité du maintien de cette décision dans le cadre du suivi régulier de la commission d'experts de l'application des conventions et recommandations¹⁴⁷². En effet, cette mesure ne peut être que transitoire, le texte mentionne « en une première étape ». L'objectif premier étant d'encourager à ratifier pour pouvoir ensuite amener progressivement à une application effective.

Dans la mesure où la corrélation avec le travail des enfants est présente dans les conventions, les mesures prises pour la scolarisation seront examinées par la commission d'experts de l'OIT. Par exemple, en 2015, elle relevait ainsi qu'au Bangladesh, un projet fournit une aide au paiement des frais d'éducation à huit-cent-mille enfants et un appui au paiement des frais d'éducation à cinq-cent-mille filles supplémentaires¹⁴⁷³. La commission notait également que le gouvernement avait créé des installations d'enseignement pour plus de neuf-cent-mille enfants dans près de vingt-sept-mille centres d'apprentissage des sous-districts sélectionnés pour faire en sorte que les enfants défavorisés de sept à quatorze ans, y compris ceux qui travaillent, soient scolarisés dans l'enseignement primaire. Le même pays avait alors adopté une politique nationale d'éducation afin d'assurer l'éducation primaire obligatoire jusqu'à la huitième année, avec ensuite des possibilités d'enseignement professionnel¹⁴⁷⁴.

2) *La corrélation illustrée en Inde*

L'Inde semble s'engager sur la voie de la réduction du travail des enfants. Elle a signé les conventions correspondantes de l'OIT en juin 2017¹⁴⁷⁵. Par ailleurs et bien avant cet engagement, elle a pris des mesures visant à rendre le droit à l'éducation plus effectif.

¹⁴⁷² Voir *supra* Chapitre 1, p. 53.

¹⁴⁷³ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie 1A, p. 215.

¹⁴⁷⁴ *Idem*.

¹⁴⁷⁵ Voir la base de données NORMLEX sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org/fr> > normes du travail > NORMLEX > ratification par convention > ratifications de C138/C182, pages consultées le 29/08/2020.

L'éducation est un droit fondamental en Inde depuis la révision constitutionnelle du 12 décembre 2002. Auparavant, il s'agissait d'un principe directeur de gouvernement¹⁴⁷⁶. Il est donc désormais invocable par tout citoyen et la Cour Suprême l'a confirmé, y compris après l'âge de quatorze ans¹⁴⁷⁷. Afin d'assurer l'effectivité de cette mesure le Parlement a ajouté l'obligation pour les parents de donner aux enfants de moins de quatorze ans les moyens de s'instruire. Il est possible de se demander quelle est la portée d'une telle mesure et surtout si l'État ne devrait pas avoir plus d'obligations. En ce sens, s'agissant d'une compétence partagée entre le niveau central et le niveau fédéral (42^{ème} amendement de la Constitution), les états fédérés peuvent aller plus loin et par exemple, le Tamil Nadu prévoit une amende de cent roupies (l'équivalent d'un ou deux euros) pour les parents défailants à envoyer leurs enfants à l'école¹⁴⁷⁸. Le système fédéral peut ainsi constituer un facteur de complexité dans l'hypothèse où l'État central ayant la compétence d'un point de vue international doit ensuite s'en remettre aux échelons fédérés pour l'adoption des textes internes reprenant l'engagement international. Les États fédérés ne peuvent certes pas adopter de lois contredisant l'État central mais les nuances législatives peuvent créer des subtilités difficiles à suivre et combattre. L'OIT exige ici que l'État central prenne une disposition minimale suffisamment contraignante. Les États fédérés reprenant la compétence en la matière devront la respecter et simplement aller plus loin s'ils le souhaitent et le peuvent. Certains États fédérés peuvent ainsi être en avance sur l'État central. C'est par exemple le cas du Kerala en Inde qui a entrepris l'alphabétisation totale de sa population et en serait à un taux de 96%¹⁴⁷⁹. Parallèlement un État comme le Bihar en était à moins de 50% selon le dernier recensement disponible¹⁴⁸⁰. La volonté politique ne suffit pas nécessairement.

¹⁴⁷⁶ ANNOUSSAMY D., *Le droit indien en marche*, Volume 2, Société de législation comparée, 2009, p. 235.

¹⁴⁷⁷ Cour suprême de l'Inde, *State of Bihar v. Project Uchcha Vidya Sikshak Sangh*, 3 janvier 2006 (2) SCC 545.

¹⁴⁷⁸ *The Tamil Nadu Compulsory Elementary Education Act*, 1994, voir sur le site internet : <https://righttoeducation.in> > resources > comparative RTE State Rules, page consultée le 29/08/2020.

¹⁴⁷⁹ Voir le programme « Total Literacy » sur le site internet de l'État : <https://www.kerala.gov.in>, page consultée le 29/08/2020.

¹⁴⁸⁰ Chiffres disponibles sur le site internet du gouvernement indien dédié au recensement : <https://www.censusindia.gov.in> > area and population, page consultée le 29/08/2020.

3) *Les limites de la corrélation*

L'instauration de la scolarité obligatoire ne suffit pas à la protection du droit à l'éducation. De la même manière que l'interdiction du travail des enfants ne suffit pas à les protéger. Elles nécessitent des mesures d'accompagnement. Des enquêtes statistiques sur lesquelles il est possible de s'appuyer dégagent des corrélats et déterminants du travail ou de la scolarisation des enfants¹⁴⁸¹. Elles distinguent les enfants qui travaillent sans aller à l'école, ceux qui combinent école et travail, ceux qui vont seulement à l'école ou ceux qui ne font ni l'un ni l'autre. Cette dernière catégorie peut sembler étrange mais dans le cas de la Zambie par exemple, elle regroupe 36% des enfants âgés de cinq à quatorze ans. Les plus nombreux (54%) vont à l'école seulement. Les moins nombreux (2%) combinent et les 8% restants travaillent seulement.

Fixer un certain nombre d'heures de scolarisation obligatoires par exemple, ou attribuer un revenu qui sera retiré en cas d'absence de l'enfant à l'école sont des solutions qui ont pu faire leurs preuves, par exemple au Mexique¹⁴⁸². Des États aux revenus plus faibles comme le Burkina Faso ont bénéficié de la mise en œuvre de transferts conditionnels en nature, moins efficaces mais à leur portée, consistant par exemple à fournir des rations de nourriture à emporter à l'école en milieu rural¹⁴⁸³. L'instauration de la scolarité obligatoire se heurte ainsi aux questions d'application de la loi car elle ne règle pas les difficultés économiques du ménage. De plus, il existe un conflit d'horaires entre l'enseignement et le travail. Sur ce dernier point, réorganiser la scolarité en prévoyant des cours du soir n'aura pas nécessairement pour effet de retirer les enfants du travail mais plutôt un cumul¹⁴⁸⁴. Cette situation n'est pas favorable à la réussite scolaire alors que le travail resterait nécessaire¹⁴⁸⁵. Plus précisément, le nombre d'heures travaillées peut avoir des conséquences sur la scolarisation. Ainsi, travailler jusqu'à

¹⁴⁸¹ BLUNCH N.-H., DAR A., GUARCELLO L., LYON S., RITUALO A., ROSATI F., « Comparaison des moyens d'observation du travail des enfants : l'exemple de la Zambie », *Revue internationale du travail*, 2005, vol. 144, n°2, p. 230. L'étude compare les enquêtes du BIT et de la Banque Mondiale.

¹⁴⁸² BEY M., « Le programme social Progres-Oportunidades au Mexique, de vieilles recettes pour un nouveau modèle », *Revue Tiers Monde*, 2008, vol. 196, n° 4, p. 891.

¹⁴⁸³ Il s'agit notamment du programme Food for Education. Voir KAZIANGA H., DE WALQUE D. ALDERMAN H., « Educational and Child Labour Impacts of Two Food-for-Education Schemes: Evidence from a Randomised Trial in Rural Burkina Faso », *Journal of African Economies*, 1 November 2012, Volume 21, Issue 5, p. 743.

¹⁴⁸⁴ PAL M., K.PAL J., TIWARI H. R., BHARATI P., « Facteurs de scolarisation des enfants travailleurs : étude de cas au Bengale Occidental », *Revue internationale du travail*, 2011, n° 3-4, p. 417.

¹⁴⁸⁵ *Ibid.*, p. 418.

dix heures par semaine peut avoir un léger effet positif sur les résultats scolaires. Travailler de dix à dix-neuf heures est globalement sans effet et au-delà, l'effet négatif est manifeste¹⁴⁸⁶. La même étude relève également des différences entre les pays¹⁴⁸⁷. Allant dans ce sens, l'article 7 de la Convention n°138 autorise l'emploi à des travaux légers pour les enfants de douze à treize ans à condition que ces travaux « ne soient pas de nature à porter préjudice à leur assiduité scolaire » ni « à leur aptitude à bénéficier de l'instruction reçue ». Cela voudrait dire que sous un certain seuil, les heures de travail ne sont pas néfastes. Le type d'activité joue également un rôle ici, expliquant les distinctions faites par l'OIT¹⁴⁸⁸.

L'Organisation n'est pas la seule à œuvrer pour la protection du droit à l'éducation des enfants.

B- Une œuvre conjointe avec d'autres organisations internationales

La reconnaissance et la protection du droit à l'éducation des enfants vont dans le même sens que la lutte contre le travail des enfants. Le panel d'organisations à l'œuvre en la matière contribue à l'approche intégrée nécessaire à la levée des difficultés d'application des normes de l'OIT.

Le droit à l'éducation est un droit fondamental de l'enfant comme l'interdiction du travail sous certaines formes. Le droit à l'éducation entendu ainsi recouvre principalement l'éducation primaire¹⁴⁸⁹. Concernant les enfants, ce droit n'a rien de programmatoire comme pourrait l'être un droit à l'éducation universitaire. Il est protégé par l'article 28 de la Convention internationale relative aux droits de l'enfant (CIDE). Il figure également à l'article 26 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) et aux articles 13 et 14 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC). Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CESCR) tient également compte des normes de l'OIT en matière de lutte contre le travail des enfants lors de son contrôle de la mise en œuvre des

¹⁴⁸⁶ POST D., PONG S.-L., « Travail rémunéré des élèves et résultats scolaires : une étude internationale », *Revue internationale du travail*, Genève, vol. 148, n°1-2, p. 101.

¹⁴⁸⁷ *Ibid.*, p. 103.

¹⁴⁸⁸ Voir *supra* Chapitre 1, p. 50.

¹⁴⁸⁹ HENNEBEL L., TIGROUDJA H., *Traité de droit international des Droits de l'homme*, Pedone, 2016, p. 1227.

droits du PIDESC¹⁴⁹⁰. À cet égard, le CESCR indique que le droit à l'éducation impose trois niveaux d'obligations aux États parties, à savoir respecter, protéger et mettre en œuvre¹⁴⁹¹. Le régime est le même que pour les autres droits de l'homme. Concrètement, cela revient pour les États à incorporer les obligations découlant du traité dans leur législation nationale et garantir l'application effective du droit à l'éducation. Cela reste valable y compris en cas de privatisation de l'éducation. Les individus doivent pouvoir exercer un recours juridique en cas de violation de leur droit à l'éducation. Enfin, ce droit est effectif devant la Cour internationale de Justice comme elle l'a illustré dans le cadre de son avis sur l'édification d'un mur en territoire palestinien¹⁴⁹². Elle avait alors estimé que l'article 13 du PIDESC était violé du fait de l'entrave à l'accès aux écoles¹⁴⁹³.

L'*United Nations International Children's Emergency Fund* (UNICEF) est l'agence de l'ONU qui depuis 1946 est chargée de promouvoir et défendre les droits de l'enfant. Son action consiste à leur assurer santé, éducation, égalité et protection sur le long-terme, comme dans les situations d'urgence, et en plaçant les enfants les plus défavorisés et les plus exclus au cœur de toute action¹⁴⁹⁴. Depuis son adoption en 1989, la Convention internationale relative aux droits de l'enfant (CIDE) constitue le socle de l'action de l'UNICEF. Concrètement, l'agence apporte une aide financière notamment grâce aux dons. Par exemple, entre 2012 et 2016, au Bangladesh, l'UNICEF a fourni sous conditions, des transferts en espèces (deux mille takas, soit environ vingt euros par mois), durant une période pouvant aller jusqu'à dix-huit mois, aux familles ou responsables d'enfants défavorisés afin qu'ils ne s'engagent pas dans le travail¹⁴⁹⁵. L'UNICEF joue également un rôle par la production de statistiques utiles à l'OIT. Par exemple, toujours au Bangladesh, pour 2012, elle mesurait un taux net de scolarisation à l'école primaire de 77,2% pour les garçons et de 81,2% pour les filles. La Commission d'experts de l'OIT s'appuie sur de tels chiffres dans le cadre de son suivi régulier de l'application des conventions et recommandations¹⁴⁹⁶.

¹⁴⁹⁰ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observation générale n°13 : le droit à l'éducation*, E/C.12/1999/10, vingt et unième session, 1999, par. 55 et par. 60.

¹⁴⁹¹ *Ibid.*, par. 46.

¹⁴⁹² HENNEBEL L., TIGROUDJA H., *Traité de droit international des Droits de l'homme*, op. cit., p. 1229.

¹⁴⁹³ CIJ, *avis*, Conséquences juridiques de l'édification d'un mur en territoires palestiniens occupés, 9 juillet 2004, par. 134.

¹⁴⁹⁴ Voir sur le site de l'UNICEF : <https://www.unicef.fr> > ce que nous faisons, page consultée le 29/08/2020.

¹⁴⁹⁵ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie 1A, p. 214.

¹⁴⁹⁶ *Ibid.*, p. 215.

L'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) a pour mission de promouvoir l'éducation pour tous. L'OIT fait d'ailleurs partie avec d'autres organisations internationales du programme Éducation pour tous¹⁴⁹⁷. Les obligations qui incombent aux États sont définies par la Convention de l'UNESCO concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement (1960). Elle impose d'élaborer et appliquer une politique nationale visant à promouvoir l'égalité des chances et de traitement en matière d'enseignement. Les méthodes seront adaptées aux circonstances et aux usages nationaux. Cent-six États ont ratifié cette Convention et seulement trente-quatre parmi eux ont ratifié le Protocole du 10 décembre 1962 instituant une Commission de conciliation et de bons offices chargée de rechercher la solution des différends¹⁴⁹⁸. La Convention prévoit un mécanisme de suivi par rapports rendant compte des mesures prises¹⁴⁹⁹. Toutefois, il semblerait que ce système de contrôle soit « particulièrement insatisfaisant »¹⁵⁰⁰. Les maux dont il souffre sont connus de l'OIT qui pourrait dès lors accompagner l'UNESCO. Celle-ci reste principalement active à travers des recommandations, actes dépourvus de force obligatoire mais demeurant normatifs¹⁵⁰¹. Par exemple, le Burundi à l'aide de l'UNESCO a ainsi recruté mille enseignants¹⁵⁰².

La coopération avec les organisations non gouvernementales (ONG) paraît également particulièrement porteuse. Ces dernières peuvent en outre constituer un lien supplémentaire avec une autre organisation internationale. Par exemple, *Global March Against Child Labour* travaille également avec l'UNESCO dans le cadre de l'objectif d'éducation universelle¹⁵⁰³.

¹⁴⁹⁷ Il s'agit de la Banque Mondiale, le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), l'Organisation pour l'Alimentation et l'Agriculture (FAO), ou encore l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

¹⁴⁹⁸ Voir sur le site de l'UNESCO : <https://www.unesco.org.fr> > le droit à l'éducation > Convention de l'UNESCO concernant la lutte contre la discrimination dans l'enseignement > États parties, page consultée le 29/08/2020.

¹⁴⁹⁹ LAITHIER L., « Le droit de l'éducation », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 2, Bruylant, 2013, p. 1776.

¹⁵⁰⁰ NANOPOULOS D., « L'UNESCO », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 1, Bruylant, 2013, p. 309.

¹⁵⁰¹ *Ibid.*, p. 304.

¹⁵⁰² Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie 1A, p. 222.

¹⁵⁰³ Voir sur le site <https://www.globalmarch.org> > partenariats > agences des Nations Unies, page consultée le 29/08/2020.

La promotion et la protection du droit à l'éducation des enfants va dans le sens d'une meilleure effectivité des conventions de l'OIT relatives à la lutte contre le travail des enfants. La protection sociale est un autre domaine connexe qui doit être intégré à l'action normative de l'OIT.

§2 – L'intégration de la protection sociale à la lutte contre le travail des enfants

La protection sociale a pour objet d'intervenir en cas de réalisation des aléas de la vie. L'OIT la définit ainsi :

« La protection sociale, ou la sécurité sociale, est un droit humain. Elle se définit par un ensemble de politiques et de programmes visant à réduire et prévenir la pauvreté et la vulnérabilité tout au long du cycle de vie. La protection sociale inclut les prestations à l'enfance et aux familles, les prestations de maternité, de chômage, d'accidents du travail et de maladies professionnelles, de maladie, de vieillesse et d'invalidité et les prestations aux survivants »¹⁵⁰⁴.

L'OIT fait le choix d'employer protection ou sécurité sociale indifféremment afin de recouvrir le plus largement possible l'ensemble des régimes (contributifs ou non), des prestations et services assurant un complément de revenu et un accès aux soins pour les personnes protégées¹⁵⁰⁵. À l'instar de la protection du droit à l'éducation, l'extension de la protection sociale paraît s'imposer afin d'éliminer le travail des enfants. La pratique des États en la matière démontre en effet des résultats probants. Ainsi, l'OIT intervient dans ce domaine car il s'agit d'une de ses obligations (A) et d'un levier déterminant quant difficultés d'application des normes relatives à la lutte contre le travail des enfants (B).

¹⁵⁰⁴ Bureau international du travail, *Rapport mondial sur la protection sociale*, Genève, 2017, p. xxxi.

¹⁵⁰⁵ Bureau international du travail, *Rapport sur les conventions et recommandations non ratifiées (Article 19 de la Constitution de l'OIT), Formulaire de rapport relatif à l'instrument suivant : recommandation (n°202) sur les socles de protection sociale 2012*, Genève, 2016, p. 4.

A- L'obligation de favoriser la prise de mesures de sécurité sociale

L'OIT a joué un rôle précurseur dans la reconnaissance du droit individuel à la sécurité sociale. Dès 1919, des instruments tels que la Convention C002 sur le chômage et la Convention C003 sur la protection de la maternité ont eu pour objectif de protéger les travailleurs contre les aléas de la vie¹⁵⁰⁶. Puis, en 1944, la Déclaration de Philadelphie (annexée à la Constitution de l'Organisation) concernant les buts et objectifs de l'OIT énonce en son point III (f) :

« La Conférence reconnaît l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser [...] l'extension des mesures de sécurité sociale en vue d'assurer un revenu de base à tous ceux qui ont besoin d'une telle protection ainsi que des soins médicaux complets ».

La Recommandation R067 sur la garantie des moyens d'existence et la Recommandation R069 sur les soins médicaux adoptées en 1944 constituent par ailleurs des instruments de poids pour la construction des systèmes nationaux de sécurité sociale¹⁵⁰⁷. La période d'après-guerre a été propice à l'adoption de telles normes¹⁵⁰⁸.

1) *Un droit humain*

Une reconnaissance symbolique mais forte du droit à la sécurité sociale se fera avec l'adoption de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme de 1948¹⁵⁰⁹. L'article 22 proclame ainsi que :

« Toute personne, en tant que membre de la société, a droit à la sécurité sociale ; elle est fondée à obtenir la satisfaction des droits économiques, sociaux et

¹⁵⁰⁶ Conventions adoptées respectivement les 28 et 29 novembre 1919 à Washington lors de la première session de la Conférence internationale du travail.

¹⁵⁰⁷ MARKOV K., PLAZA M. S., BEHRENDT C., « Garantir le droit humain à la sécurité sociale dans l'avenir comment peut-on s'en donner les moyens ? », in DAUGAREILH I., BADEL M. (dir.), *La sécurité sociale : Universalité et modernité : approche de droit comparé*, Pedone, 2019, p. 550.

¹⁵⁰⁸ MARKOV K., « Le droit à la sécurité sociale », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 2, *op. cit.*, p. 1461.

¹⁵⁰⁹ Les termes du Professeur Frédéric Sudre pour qualifier la DUDH sont les suivants : « Résolution de l'Assemblée générale des Nations unies, la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), en dépit de son importance historique et politique exceptionnelle, n'a qu'une valeur de recommandation, ne crée pas d'obligations pour les États et n'est donc pas une source directe du droit ». Voir F. SUDRE, « Droits de l'homme », *Répertoire de droit international*, Dalloz, 2017, par. 5.

culturels indispensables à sa dignité et au libre développement de sa personnalité, grâce à l'effort national et à la coopération internationale, compte tenu de l'organisation et des ressources de chaque pays [...] ».

L'article 25 ajoute les précisions suivantes :

« Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires ; elle a droit à la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse ou dans les autres cas de perte de ses moyens de subsistance par suite de circonstances indépendantes de sa volonté ».

Plus spécifiquement, l'article 26 de la Convention relative aux droits de l'enfant de 1989 établit que :

« 1. Les États parties reconnaissent à tout enfant le droit de bénéficier de la sécurité sociale, y compris les assurances sociales, et prennent les mesures nécessaires pour assurer la pleine réalisation de ce droit en conformité avec leur législation nationale.
2. Les prestations doivent, lorsqu'il y a lieu, être accordées compte tenu des ressources et de la situation de l'enfant et des personnes responsables de son entretien, ainsi que de toute autre considération applicable à la demande de prestation faite par l'enfant ou en son nom ».

Enfin, le droit à une sécurité sociale est également reconnu par l'article 9 du Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966 :

« Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit de toute personne à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales ».

Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels rappelle par ailleurs régulièrement ce droit à la sécurité sociale reconnu aux enfants¹⁵¹⁰.

¹⁵¹⁰ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observation générale n°19 : le droit à la sécurité sociale*, E/C.12/GC/19, trente-neuvième session, 2007, par. 21.

Au-delà même du cadre de l'OIT, ce droit est donc largement reconnu en droit international des droits de l'homme. Il n'est pas pour autant effectif¹⁵¹¹. Plus de la moitié de la population mondiale n'a tout simplement aucune protection¹⁵¹².

2) *Un droit progressivement mis en œuvre par l'OIT*

L'OIT avait ainsi estimé en 1998 que plus de 80% de la population mondiale n'avait pas accès à une protection sociale, ou seulement partiellement¹⁵¹³. Ce chiffre passe à 71% près de vingt plus tard¹⁵¹⁴. La Commission d'experts de l'application des conventions et recommandations de l'OIT (CEACR), à travers son suivi régulier de la ratification des conventions à ce sujet, démontre que le décalage reste important entre les exigences juridiques et les réalités dans certains États. Ainsi, la lecture du rapport de 2017 montre qu'aucune mesure en lien avec la protection sociale n'a été relevée ni avec satisfaction, ni avec intérêt par les experts¹⁵¹⁵. Également, le suivi de l'application de la Convention C102 concernant l'établissement d'une norme minimum, qui sera examinée ci-après, a conduit la CEACR à faire des remarques à un seul membre en 2016¹⁵¹⁶ et à sept membres en 2017 dont la Suisse, la Norvège et le Royaume-Uni¹⁵¹⁷. Comme le concédait Nicolas Valticos en 1983, « la forme de la recommandation est la plus appropriée lorsqu'un sujet n'est pas encore mûr pour l'adoption d'une convention »¹⁵¹⁸. Une Recommandation en ce sens a effectivement été adoptée en 2012.

¹⁵¹¹ MARKOV K., « Le droit à la sécurité sociale », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 2, *op. cit.*, pp. 1474-1481.

¹⁵¹² DAUGAREILH I., BADEL M., PUJOLAR O., « La sécurité sociale en quête permanente de réalisation », in DAUGAREILH I., BADEL M. (dir.), *La sécurité sociale : Universalité et modernité : approche de droit comparé*, *op. cit.*, p. 23.

¹⁵¹³ MARKOV K., « Le droit à la sécurité sociale », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 2, *op. cit.*, p. 1474.

¹⁵¹⁴ BIT, Rapport mondial sur la protection sociale, Genève, 2017, p. xxxii.

¹⁵¹⁵ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 106^{ème} session, Genève, 2017, rapport III, partie 1A, ILC.106/III(1A), pp. 19-22.

¹⁵¹⁶ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 105^{ème} session, Genève, 2016, rapport III, partie 1A, ILC.105/III(1A), p. xiii.

¹⁵¹⁷ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 106^{ème} session, Genève, 2017, rapport III, partie 1A, ILC.106/III(1A), p. xiv.

¹⁵¹⁸ VALTICOS N., *Droit international du Travail*, 2^{ème} édition, Dalloz, 1983, p. 234.

Dans la Convention C102 et afin de respecter son obligation de seconder la mise en œuvre de programmes propres à réaliser l'extension des mesures de sécurité sociale, l'OIT a distingué les neuf éventualités suivantes. Il s'agit de typologies de risques à assurer et ils correspondent à différentes parties de la Convention :

- les soins médicaux ;
- les indemnités de maladie ;
- les prestations de chômage ;
- les prestations d'accidents du travail et de maladie professionnelle ;
- les prestations familiales ;
- les prestations de maternité ;
- les prestations de vieillesse ;
- les prestations d'invalidité ;
- les prestations de survivants.

Comme dans les autres secteurs, le droit de l'OIT fait preuve d'une certaine souplesse afin de ne pas exclure un grand nombre d'États. Les États sont notamment libres d'associer différents modèles de financement des prestations de sécurité sociale (article 6). Une marge de manœuvre existe également quant au caractère obligatoire ou facultatif de certaines assurances. Ainsi, il est possible de n'accepter que trois des neuf parties précédemment évoquées. Parmi ces trois parties, il devra obligatoirement se trouver le chômage, la vieillesse, les accidents du travail ou maladie professionnelle, l'invalidité ou les survivants (article 2). Les pays en développement ont par ailleurs le droit à une dérogation temporaire. Ils doivent effectuer une déclaration en ce sens au moment de la ratification (article 3). Ainsi, la Convention C102 offre la possibilité aux pays concernés de déterminer une catégorie de personnes, par exemple les salariés des entreprises industrielles employant plus de vingt salariés, pour chaque éventualité à couvrir.

De manière plus récente, l'article 14 de la Convention C189 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, adoptée à Genève le 16 juin 2011, exige des États de prendre des mesures de sécurité sociale équivalentes aux autres travailleurs en faveur de cette catégorie particulièrement vulnérable. La question de la protection sociale est devenue à la fois fondamentale et transversale considérant les dernières recommandations de l'Organisation. En effet, la Recommandation R202 concernant les socles nationaux de protection sociale, adoptée à Genève le 14 juin 2012, invite les États à prendre en compte la protection sociale aux fondements de leurs systèmes nationaux et pose des garanties élémentaires minimum. Par exemple, ils doivent assurer un revenu élémentaire minimum pour les enfants afin de garantir leur accès à l'éducation (point II, 5, b). La Recommandation R204

concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, adoptée à Genève le 12 juin 2015, met la protection sociale au cœur de l'enjeu et en fait même un moyen de garantir les quatre droits et principes fondamentaux reconnus par l'OIT. En effet, une grande partie du travail des enfants se retrouve dans l'économie informelle et l'extension de la protection sociale constitue un moyen de rendre effective l'interdiction du travail des enfants. Les droits et la protection sociale constituent le point V de cette Recommandation. De même dans le cadre de la Recommandation R205 concernant l'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience, adoptée à Genève le 16 juin 2017, l'OIT place la protection sociale en tête des approches stratégiques (point III, 8, a) et des réponses à apporter aux situations de crise (point VII). Les choses évoluent ainsi et, selon un rapport de 2019, la plus grande proportion de cas de satisfaction enregistrés parmi les conventions dites techniques ont trait à la sécurité sociale¹⁵¹⁹.

B- Le caractère déterminant de la protection sociale pour la lutte contre le travail des enfants

Le travail des enfants est fréquent dans le secteur informel¹⁵²⁰. Il est aussi favorisé en contexte de pauvreté¹⁵²¹. Dans ce contexte, contrer les difficultés d'application des normes de l'OIT nécessite une protection sociale à même de réduire le secteur informel (1) mais aussi la pauvreté (2).

1) *La réduction du secteur informel*

L'article 1.2 de la Recommandation R204 de 2015 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle définit le secteur comme faisant référence :

« [...] à toutes les activités économiques réalisées par les travailleurs et les unités économiques qui – dans la législation ou la pratique – sont insuffisamment couverts par les systèmes formels ou qui ne le sont pas du tout [...] ».

¹⁵¹⁹ Bureau international du travail, *Assurer le respect des normes internationales du travail*, 2019, p. 44.

¹⁵²⁰ Voir *supra* Chapitre 6, p. 305.

¹⁵²¹ Voir *supra* Introduction générale, p. 15.

Selon une étude de 2009 du BIT et de l'OMC, le taux d'emploi dans le secteur informel pouvait atteindre 90% dans certains pays¹⁵²². Plus récemment en 2016, il était question de 50% au Mexique ou au Brésil et de 80% en Inde et en Indonésie¹⁵²³. Le secteur informel constitue un terrain majeur pour le travail des enfants puisqu'il n'y est pas tenu compte de son interdiction. Comme le préconise l'OIT dans le cadre de la Recommandation R204, la transition vers l'économie formelle passe notamment par des « cadres de politiques intégrées » portant sur « l'établissement, [...] de socles de protection sociale et l'extension de la couverture de la sécurité sociale » (partie III de la Recommandation). Le texte recommande également aux membres de « progressivement étendre, dans la législation et la pratique, à tous les travailleurs de l'économie informelle, la sécurité sociale » (partie V). Le même texte mentionne par ailleurs toutes les conventions fondamentales, par conséquent celles relatives au travail des enfants, dans son annexe listant les instruments pertinents pour faciliter la transition vers l'économie formelle. La protection sociale, la lutte contre le travail des enfants et la transition vers le secteur formel interagissent et se renforcent mutuellement.

La nécessité de développer la protection sociale est également partagée par l'ONU qui l'inclut aux objectifs de développement durable¹⁵²⁴. La pauvreté de la population constitue une cause du travail des enfants. Ainsi, dans le cadre de l'objectif de développement durable numéro un des Nations Unies, l'élimination de l'extrême pauvreté passe notamment par la cible suivante : « Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que, d'ici à 2030, une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient »¹⁵²⁵. Par ailleurs, la protection sociale est présente dans six des dix-sept objectifs, démontrant la nature multidimensionnelle des politiques de protection sociale à mettre en place¹⁵²⁶. Elles sont nécessaires à une meilleure redistribution¹⁵²⁷. L'extrême pauvreté constituant une cause du

¹⁵²² BIT, OMC, *Mondialisation et emploi informel dans les pays en développement*, Genève, OIT/OMC, 2009, p. 32.

¹⁵²³ ORTIZ P. A., « Tendances actuelles de la sécurité sociale en Amérique latine », in DAUGAREILH I., BADEL M. (dir.), *La sécurité sociale : Universalité et modernité : approche de droit comparé*, op. cit., p. 355.

¹⁵²⁴ MGD Gap Task Force, *Taking Stock of the Global Partnership for Development*, 2015, p. 19.

¹⁵²⁵ Voir sur le site du Programme des Nations Unies pour le Développement : <https://www.undp.org> > objectifs de développement > objectif 1 > cibles de l'objectif, page consultée le 28/08/2020.

¹⁵²⁶ MARKOV K., PLAZA M. S., BEHRENDT C., « Garantir le droit humain à la sécurité sociale dans l'avenir comment peut-on s'en donner les moyens ? », in DAUGAREILH I., BADEL M. (dir.), *La sécurité sociale : Universalité et modernité : approche de droit comparé*, op. cit., p. 557.

¹⁵²⁷ MARCEAU G., DOUSSIN A., « L'Organisation mondiale du commerce », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 1, op. cit., p. 358.

travail des enfants¹⁵²⁸, le renforcement de l'action normative de l'OIT en matière de protection sociale est un levier déterminant de l'effectivité de la lutte contre le travail des enfants.

Au niveau des États également, la voie de la protection sociale est largement empruntée afin de lutter contre le travail des enfants. Une étude menée en Côte d'Ivoire explique comment la faiblesse de la protection sociale cause le maintien des enfants et des jeunes en activité informelle¹⁵²⁹. À ce sujet, si l'Inde n'a pas pour le moment ratifié la Convention C102, elle s'est pourtant engagée à éliminer le travail des enfants en ratifiant les conventions C138 et C182 à la fin de l'année 2017. L'OIT lui a soumis un questionnaire relatif à la Recommandation R202¹⁵³⁰. Les enfants y occupent une place significative. L'État a adopté une loi pour lutter contre les effets néfastes de l'activité informelle dès 2008¹⁵³¹. Par ailleurs, la société civile s'organise également. L'organisation *Self-Employed Women's Association* (SEWA) fédère plus d'un million de travailleuses informelles¹⁵³². Après plusieurs tentatives d'approche, elle a pu s'affilier à la Confédération Syndicale Internationale même si les employeurs et les travailleurs s'opposent à l'intégration des ONG au dialogue social¹⁵³³. *A fortiori*, tous les travailleurs ne pouvaient être protégés puisque certaines lois mettent de côté les secteurs agricole et domestique comme le *Minimum Wages Act* de 1948 qui prévoit le salaire minimum. Soixante ans plus tard, l'*Unorganized Workers Social Security Act* de 2008 donne une définition des travailleurs informels et a explicitement l'objectif de leur fournir une protection sociale. Il prévoit concrètement une déclaration des travailleurs âgés d'au moins quatorze ans¹⁵³⁴.

¹⁵²⁸ Voir *supra* Introduction générale, p. 15.

¹⁵²⁹ KONE KOKO S., *Du travail des enfants au travail décent des jeunes en Côte d'Ivoire*, Bureau international du travail, 2013, p. 44.

¹⁵³⁰ Bureau international du travail, *Rapport sur les conventions et recommandations non ratifiées (Article 19 de la Constitution de l'OIT), Formulaire de rapport relatif à l'instrument suivant : recommandation (n°202) sur les socles de protection sociale 2012*, Genève, 2016, 27 p.

¹⁵³¹ L'*Unorganized Workers Social Security Act* de 2008 illustre ce point. Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NATLEX > recherche > filtrer par pays : Inde > filtrer par sujet : Sécurité sociale (normes d'ensemble), page consultée le 29/08/2020.

¹⁵³² Voir sur le site officiel de l'association : <https://www.sewa.org> > about us > Sewa's structure, page consultée le 29/08/2020.

¹⁵³³ MARIEKE L., *Qu'est-ce qu'une bonne représentation ? L'organisation internationale du travail de 1919 à nos jours*, Dalloz, 2016, p. 194.

¹⁵³⁴ Chapter V *Registration*, Bill LXVII-F of 2007. Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > NATLEX > recherche > filtrer par pays : Inde > filtrer par sujet : Sécurité sociale (normes d'ensemble), page consultée le 29/08/2020.

2) La réduction de la pauvreté avec les transferts de revenus

À travers le transfert de revenus, la protection sociale réduit la pauvreté. Le BIT explique ainsi que les transferts en nature ou en espèce diminuent le travail des enfants¹⁵³⁵. La Bolivie fournit une illustration de la corrélation négative entre le versement de pension et le travail des enfants¹⁵³⁶.

Verser des revenus ne suffit pas pour autant. L'inconditionnalité de ces transferts s'est révélée problématiques à divers endroits comme au Malawi¹⁵³⁷. Par ailleurs, même lorsqu'une conditionnalité était prévue, elle n'a pas nécessairement été mise en œuvre correctement ou été suffisante comme en Équateur par exemple¹⁵³⁸. La conditionnalité nécessite des études spécifiques comme par exemple au Mexique. *Oportunidades*, initialement *Progresa*, est un programme phare qui en a inspiré d'autres. Il consiste à fournir un transfert d'espèces aux ménages les plus démunis, équivalent à 20% du revenu moyen mensuel du bénéficiaire¹⁵³⁹. Il est conditionné à la fréquentation de l'école par les enfants et à la soumission à des examens préventifs de santé ainsi qu'à la participation à des débats sur la santé pour toute la famille. Le programme a bénéficié d'une large couverture, il a touché plus de cinq millions et demi de ménages, soit plus de 20% d'entre eux, dans plus de cent mille localités¹⁵⁴⁰. Il avait été mis en place sous la forme d'une expérience sociale, l'introduction progressive du programme avait alors permis une évaluation systématique de l'impact sur les ménages concernés par rapport aux autres. Le résultat le plus impressionnant concerne les garçons âgés de quinze à seize ans des zones rurales qui sont 14% de moins à travailler en cinq ans alors que dans le même temps les filles répondant aux mêmes caractéristiques sont 1% de plus à travailler¹⁵⁴¹. Une action sur les discriminations doit donc être ajoutée au programme¹⁵⁴². De même en milieu urbain, les

¹⁵³⁵ Bureau international du travail, *Rapport mondial sur la protection sociale*, Genève, 2017, p. 22.

¹⁵³⁶ Bureau international du travail, *Rapport mondial sur la protection sociale*, Genève, 2017, p. 90.

¹⁵³⁷ Il s'agissait du programme Social Cash Transfer Scheme. Voir sur le site de l'UNICEF : <https://www.unicef-irc.org> > publications > Innocenti research briefs > Malawi, page consultée le 29/08/2020.

¹⁵³⁸ Voir le détail sur le site de la Banque Mondiale : <http://banquemonde.org> > projets > recherche : Bono de Desarrollo Humano en Équateur, page consultée le 29/08/2020.

¹⁵³⁹ BEY, M. « Le programme social Progresa-Oportunidades au Mexique, de vieilles recettes pour un nouveau modèle », *Revue Tiers Monde*, 2008, vol. 196, n°4, p. 881.

¹⁵⁴⁰ *Ibid.*, p. 883.

¹⁵⁴¹ *Ibid.*, p. 897.

¹⁵⁴² Voir *supra* Chapitre 1, p. 85.

garçons de douze à dix-huit ans sont 17,5% de moins à travailler tandis que les filles du même âge sont seulement 0,6% de moins¹⁵⁴³.

Un autre exemple de transfert de revenus et de réduction du travail des enfants est celui de *Bolsa Familia* (anciennement *Bolsa Escola*) au Brésil qui a couvert treize millions de familles et a contribué à réduire de deux points de pourcentage le travail des cinq à dix-sept ans¹⁵⁴⁴. L'âge moyen d'entrée sur le marché du travail a également été reporté de dix mois¹⁵⁴⁵. Les évaluations réalisées suggèrent que la conditionnalité est la principale raison de ce succès et non pas seulement le revenu alloué. La combinaison de plusieurs facteurs serait essentielle :

- des revenus de substitution pour combler la vulnérabilité économique ;
- la condition de la scolarisation et de la fréquentation de l'école pour éviter un « détournement » des sommes de leur objectif initial ;
- la condition de la non-discrimination des filles ;
- l'existence d'infrastructure scolaire de qualité ;
- l'existence d'un moyen de transports ;
- l'appui aux services étatiques d'inspection du travail et scolaire¹⁵⁴⁶.

En effet, les actions de renforcement de l'inspection du travail au Brésil ne sont pas étrangères à ces résultats positifs¹⁵⁴⁷.

Ce dernier exemple permet de mettre en valeur la nécessité d'une complémentarité entre les actions et d'une approche intégrée de la lutte contre le travail des enfants, associant différents secteurs. Le droit international social, à travers le droit à l'éducation et la protection sociale, se prête plus facilement à l'expérience alors que le droit commercial oppose davantage de résistances.

¹⁵⁴³ BEY, M. « Le programme social Progres-Oportunidades au Mexique, de vieilles recettes pour un nouveau modèle », *op. cit.*, p. 897.

¹⁵⁴⁴ CEBALLOS M., LAUTIER B., « Les Conditional Cash Transfer Programs en Amérique Latine. Entre modélisation internationale et conjonctures politiques nationales », *Revue Tiers Monde*, 2013, vol. 214, n° 2, p. 223.

¹⁵⁴⁵ *Ibid.*, p. 224.

¹⁵⁴⁶ *Ibid.*, p. 240.

¹⁵⁴⁷ Voir *supra*, Chapitre 6, p. 311.

Section 2 – Une approche intégrée illusoire en droit international commercial

Le renforcement de l'effectivité de la lutte contre le travail des enfants nécessiterait que le droit international commercial intègre le sujet, comme c'est le cas en droit international social. Le constat est ancien et vaut plus généralement en droit du travail¹⁵⁴⁸. L'ensemble des acteurs semblent d'accord sur le principe. Toutefois, une forme de différenciation des terrains juridiques porte atteinte à sa réalisation. En effet, la lutte contre le travail des enfants et les normes internationales du travail restent en marge voire absentes des textes relatifs aux échanges commerciaux. En revanche, elles occupent une place plus importante dans le cadre des textes liés au développement économique. Or, contrairement au droit commercial, le droit du développement est largement programmatoire¹⁵⁴⁹.

La participation de l'OIT aux sommets du G8 et du G20 a réintroduit la protection du travail aux côtés du développement économique¹⁵⁵⁰. Par ailleurs, dans le cadre du suivi de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, il est question du renforcement de l'OIT au sein du système multilatéral et de la coopération avec le Programme des Nations Unies pour le Développement, la Banque Mondiale, le Fonds Monétaire International, l'Organisation pour la Coopération et le Développement économique mais aussi l'Organisation Mondiale du Commerce¹⁵⁵¹. En effet, la Banque mondiale par exemple n'intègre

¹⁵⁴⁸ Voir par exemple SUPLOT A., « Vers un ordre social international ? Observations liminaires sur les "nouvelles régulations" du travail, de l'emploi et de la protection sociale », in AUER P., DANIEL C. (dir.), *L'Avenir du travail de l'emploi et de la protection sociale*, 2002, pp. 131-156.

SUPLOT Alain, « Contribution à une analyse juridique de la crise économique de 2008 », *Revue internationale du travail*, 2010, vol. 149, n°2, pp. 165-176.

SUPLOT Alain, « La place de la sécurité sociale dans le système des normes internationales du travail », *Protection sociale et travail décent : Nouvelles perspectives pour les normes internationales du travail*, n° spécial de la *Semaine Sociale Lamy*, 2006, n°1272, pp. 7-12.

¹⁵⁴⁹ DUPUY R.-J., « Droit déclaratoire et droit programmatoire, de la coutume sauvage à la 'soft law' », in SFDI, *L'élaboration du droit international public*, Actes du colloque de Toulouse, Pedone, 1975, p. 145.

¹⁵⁵⁰ SERVAIS, J.-M., « International Labour Law », in BLANPAIN R. (dir.), *International Encyclopaedia of Laws: Labour Law and Industrial Relations*, Alphen aan den Rijn, NL: Kluwer Law International, 2014, p 349.

¹⁵⁵¹ Bureau international du travail, *Impact de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, Question d'évaluation*, Genève, 2014, p.1. Accessible en ligne sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > normes du travail > Déclaration de 2008 > suivi des discussions récurrentes, page consultée le 29/08/2020.

pas directement la lutte contre le travail des enfants à ses politiques d'aide¹⁵⁵². Elle accepte la coopération de l'OIT, qui peut lui faire rapport sur l'application des normes dans le cadre des projets qu'elle finance¹⁵⁵³. Le FMI ne considère cette question, à travers la problématique de l'emploi, que comme une conséquence de l'accroissement du commerce international¹⁵⁵⁴. Et en effet, il apparaît logique que ces organisations ne se préoccupent que du développement économique. En définitive, même dans le cadre du droit du développement, les normes internationales du travail n'ont que faiblement été intégrées.

Le droit international commercial semble en effet impuissant à concilier les enjeux des normes internationales du travail et des échanges commerciaux dans le cadre du système multilatéral (§1) et se limite aux clauses sociales des traités d'investissement (§2).

§1 – L'impossible intégration des normes internationales du travail dans le système commercial multilatéral

Plusieurs tentatives passées de réaliser une telle conciliation se sont soldées par des échecs (A) et effectivement l'intégration de la lutte contre le travail des enfants au droit de l'OMC n'est pas réalisable (B).

A- Les échecs et limites connus

Les négociations internationales en vue d'intégrer les normes internationales du travail au système commercial multilatéral ont échoué (1). Cette lacune contribue à un phénomène de *law shopping* (2). Par ailleurs en matière de travail des enfants, il n'est pas non plus certain que les sanctions économiques constituent une solution souhaitable (3).

¹⁵⁵² AGUSTI-PANADERA J., « La Banque mondiale », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 1, *op. cit.*, p. 319.

¹⁵⁵³ International Labor Organization, *Third-party monitoring of measures against child labour and forced labour during the 2017 cotton harvest in Uzbekistan*, février 2018, 79 p.

¹⁵⁵⁴ SOREL J.-M., « Le Fonds monétaire international », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 1, *op. cit.*, p. 326.

1) Les négociations internationales

Au-delà même du cadre de l'OIT, de précédentes négociations commerciales ont échoué à intégrer les droits sociaux¹⁵⁵⁵. Dès la moitié du XX^{ème} siècle, un débat existait sur la nécessité de protéger les droits sociaux tandis que le commerce international se développait¹⁵⁵⁶. Un mois après l'adoption du *General agreement on tariffs and trade* (GATT) le 30 octobre 1947 à Genève, des négociations avaient lieu à La Havane avec l'objectif d'intégrer la problématique du respect des droits des travailleurs aux échanges commerciaux. La lutte contre le travail des enfants n'était pas spécifiquement mentionnée mais l'article 7 de la Charte de La Havane mentionnait des normes du travail équitables et une collaboration avec l'OIT. Cette conciliation en amont n'a jamais eu lieu¹⁵⁵⁷.

La norme ISO 26000 constitue une autre illustration en ce sens¹⁵⁵⁸. Lors de sa négociation, il a été obtenu qu'elle ne soit ni certifiée, ni labellisée, mais aussi qu'elle ne puisse, en cas de violation, être à l'origine d'aucune mesure étatique de restriction au libre-échange¹⁵⁵⁹.

Par ailleurs, la Déclaration de Copenhague, publiée à l'issue du sommet mondial pour le développement social de 1995 pouvait laisser entrevoir un changement de perspectives. Elle fait primer le social sur l'économique, se plaçant ainsi à contre-courant¹⁵⁶⁰. Les années écoulées ne semblent pas toutefois avoir démontré une telle évolution de la pratique en droit international commercial.

L'idée d'une nouvelle organisation internationale pour lier commerce et travail, administrée conjointement par l'OIT et l'OMC, a également été énoncée sans succès¹⁵⁶¹. Concrètement, un pays membre ne pourrait bénéficier des avantages liés au libre accès aux marchés des autres pays membres en l'absence de conformité des normes du travail au niveau national.

Enfin, le *zero draft* du projet d'instrument juridiquement contraignant pour les sociétés multinationales constitue un compromis entre les démarches *soft* et *hard* d'encadrement. Après

¹⁵⁵⁵ Voir *supra* Chapitre 3, p. 153.

¹⁵⁵⁶ HAJI R., « Le débat théorique entre les promoteurs et les négateurs du lien entre les normes du travail et le commerce international », *Interventions économiques*, 2014, n°49, par. 3.

¹⁵⁵⁷ Voir *supra* Chapitre 3, p. 153.

¹⁵⁵⁸ Voir *supra* Chapitre 4, p. 187.

¹⁵⁵⁹ FRYDMAN B., *Petit manuel pratique de droit global*, Académie royale de Belgique, 2014, p. 111.

¹⁵⁶⁰ CHARVIN R., « La déclaration de Copenhague sur le développement social, évaluation et suivi », *RGDIP*, 1997, n°3, p. 642.

¹⁵⁶¹ HAJI R., « Le débat théorique entre les promoteurs et les négateurs du lien entre les normes du travail et le commerce international », *Interventions économiques*, 2014, n°49, par. 37.

avoir fait l'objet d'une deuxième session du groupe de travail dédié en octobre 2018¹⁵⁶², les négociations se poursuivent en 2021 sur la base d'un projet révisé¹⁵⁶³. L'OIT n'y est toutefois pas associée¹⁵⁶⁴.

2) *Le phénomène de law shopping*

D'un point de vue économique, les arguments pour l'intégration des normes sociales ne manquent pas. Il semblerait toutefois qu'un raisonnement à court terme l'emporte largement. Les bénéfices qu'un pays peut retirer de la scolarisation des enfants, plutôt que de leur exploitation, seraient sept fois supérieurs¹⁵⁶⁵. Toutefois, les normes du travail demeurent perçues non pas comme une cause de croissance économique mais une conséquence de celle-ci¹⁵⁶⁶. Les États pourraient se permettre d'investir dans des politiques sociales seulement une fois atteint un certain niveau de développement économique.

Par conséquent, les intérêts divergent entre le commerce international et les droits sociaux. Pourtant, il demeure possible de ne pas opposer ainsi les deux aspects et de s'interroger sur l'intérêt économique qu'il pourrait y avoir à concilier les approches. Il a été démontré que plus les pays en développement mettront en place des contrôles sur le respect des normes sociales au sein des entités produisant des biens destinés à l'exportation vers les pays développés, plus ils gagneront en parts de marché¹⁵⁶⁷. Il est également expliqué qu'une politique de responsabilité sociale des entreprises (RSE) sans contrôle s'avèrera néfaste pour les consommateurs des pays développés comme pour les travailleurs de pays en développement¹⁵⁶⁸. La démonstration s'appuie alors sur le profit permis par une vitrine RSE sans mise en œuvre. Reprenant une démonstration économique¹⁵⁶⁹, l'application des normes

¹⁵⁶² Conseil des Droits de l'Homme, Résolution A/HRC/RES/26/9, 29 septembre 2017.

¹⁵⁶³ Voir sur le site du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies : <https://www.ohchr.org> > organes du CDH > groupe de travail sur les sociétés transnationales, page consultée le 30/03/2021.

¹⁵⁶⁴ Voir *supra* Chapitre 4, p. 179.

¹⁵⁶⁵ HAJI R., « Le débat théorique entre les promoteurs et les négateurs du lien entre les normes du travail et le commerce international », *Interventions économiques*, 2014, n°49, par. 8.

¹⁵⁶⁶ *Ibid.*, par. 23.

¹⁵⁶⁷ BAZILLIER R., CARDEBAT J.-M., CASSAGNARD P., SIRVEN N., « Vers une vision économique de la responsabilité sociale des entreprises », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruylant, 2010, p. 82.

¹⁵⁶⁸ *Ibid.*, p. 83.

¹⁵⁶⁹ BAZILLIER R., « Core Labor Standards and Economic Development, Impact on Long-Term Per Capita Income », *World Development*, 2008, 36(1), pp. 17-39.

fondamentales du travail est susceptible d'augmenter le produit intérieur brut par tête de 33% sur le long terme¹⁵⁷⁰. Également du point de vue de l'Organisation de coopération et de développement économiques, l'exploitation de la main d'œuvre infantile peut s'analyser comme du travail forcé et « le travail forcé réduit le volume de la production par rapport à une situation d'efficience »¹⁵⁷¹.

Pourtant en pratique, ces intérêts semblent demeurer tellement divergents que les États cherchent à s'encombrer le moins possible des droits sociaux. La multiplication des zones franches l'illustre¹⁵⁷². Ces zones économiques spéciales ne sont pas exemptées du suivi réalisé par la Commission d'experts de l'OIT. Les exemples sont nombreux quant aux irrégularités dans ces zones, notamment au Bangladesh¹⁵⁷³ et à Djibouti¹⁵⁷⁴. Les États élaborent des législations et réglementations spécifiques à ces zones franches d'exportation. Les modalités d'inspection du travail sont également différentes. Ces zones apparaissent comme des zones de « non-droit » ou de « moindre droit » où même le syndicalisme est en déclin¹⁵⁷⁵.

Une telle méfiance envers les normes sociales n'est pas propice à l'avancée de la lutte contre le travail des enfants. En effet, comme l'indique le Professeur Supiot, la concurrence sans bornes fait des systèmes juridiques nationaux l'objet d'un *law shopping*. Il préconise un fonctionnement plus conforme au *rule of law* pour en finir avec la subordination du genre humain à l'efficacité économique¹⁵⁷⁶. Notamment sur ce point, l'OIT, à travers la Déclaration de Philadelphie, a pris position clairement dès 1944 : le travail n'est pas une marchandise. L'auteur critique vivement la soumission des ordres juridiques à la concurrence par le marché. Une illustration du *law shopping* est le rapport annuel « Doing business » de la Banque Mondiale¹⁵⁷⁷. Il ne tient aucun compte de la situation des droits humains, des droits

¹⁵⁷⁰ BAZILLIER R., CARDEBAT J.-M., CASSAGNARD P., SIRVEN N., « Vers une vision économique de la responsabilité sociale des entreprises », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, op. cit., p. 86.

¹⁵⁷¹ OCDE, *Le commerce, l'emploi et les normes du travail : une étude sur les droits fondamentaux des travailleurs et l'échange international*, 1996, p. 242.

¹⁵⁷² BOST F. (dir.), *Atlas mondial des zones franches*, La Documentation française, 2010, p. 6

¹⁵⁷³ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 103^{ème} session, Genève, 2014, rapport III, partie 1A, ILC.103/III(1A), p. 382.

¹⁵⁷⁴ *Ibid.*, p. 398.

¹⁵⁷⁵ MOREAU M.-A., « Travail forcé, RSE et sous-traitance dans l'industrie textile en Asie : réflexion sur l'action de l'OIT », *Droit social*, mai 2014, n°5, p. 5.

¹⁵⁷⁶ SUPIOT A., « Contribution à une analyse juridique de la crise économique de 2008 », *Revue internationale du travail*, 2010, vol. 149, n°2, p. 176.

¹⁵⁷⁷ La Banque Mondiale, *Doing Business 2013 Des réglementations intelligentes pour les petites et moyennes entreprises*, 10^{ème} édition, 2013, 26 p.

fondamentaux des travailleurs. Il présente des orientations permettant aux entrepreneurs de s'implanter le plus simplement et ainsi obtenir des résultats optimisés. Ainsi, le rapport *Doing Business* de 2005 par exemple, érigeait en rigidité ou difficulté le salaire minimum ou encore la limitation hebdomadaire du travail et le préavis de licenciement¹⁵⁷⁸. Il est en toute hypothèse regrettable d'opposer ainsi économie et droit et *a fortiori* si les deux sont liés¹⁵⁷⁹. Souvent le cadre juridique d'un pays est lié à ses obligations légales internationales. En ce sens, les politiques liées au marché du travail ne devraient pas pouvoir ignorer les conventions de l'OIT que le pays a ratifiées.

Les difficultés que soulève le phénomène de *law shopping* sont nombreuses. Le fait que le rapport *Doing Business* puisse les mettre en valeur comme étant des améliorations du cadre réglementaire des affaires est fortement critiquable¹⁵⁸⁰. Sans rapport direct avec ces critiques, la Banque Mondiale a arrêté la publication du rapport *Doing Business* en 2020¹⁵⁸¹. Il demeure qu'une certaine incompatibilité entre la performance économique et la justice sociale a pu être mise en lumière par ailleurs¹⁵⁸². En effet, « une norme internationale ou un droit fondamental ne se négocie pas dans son principe, pas plus qu'on ne l'arbitre contre une autre ou qu'on refuse son application au nom de la concurrence »¹⁵⁸³.

3) *Les sanctions commerciales : une piste inappropriée en matière de travail des enfants ?*

Les sanctions commerciales pourraient constituer un moyen d'intégrer les normes internationales du travail au droit international commercial. L'idée a pu exister au sein de l'OIT mais a finalement disparu définitivement. Elle était envisagée pour les cas de violations graves et répétées des conventions internationales du travail. Initialement, l'article 33 de la Constitution mentionnait :

« [...] si un membre quelconque ne se conforme pas
dans le délai prescrit aux recommandations

¹⁵⁷⁸ SUPIOT A., « Contribution à une analyse juridique de la crise économique de 2008 », *Revue internationale du travail*, 2010, vol. 149, n°2, p. 167.

¹⁵⁷⁹ Voir par exemple, MUIR-WATT H. « Peut-on évaluer l'efficacité des systèmes de droits ? », *Les Échos*, 5 février 2009.

¹⁵⁸⁰ BENJAMIN P., BHORAT H., CHEADLE H., « Coût de la réglementation du travail et lacunes de l'indicateur *Doing Business* : l'exemple de l'Afrique du Sud », *Revue internationale du travail*, 2010, vol 159, n°1, pp. 81-100.

¹⁵⁸¹ Voir sur le site internet de *Doing Business* : <https://www.doingbusiness.org>, page consultée le 31/03/2021.

¹⁵⁸² SALAIS R., « Du bon (et du mauvais) emploi des indicateurs dans l'action publique », *Semaine sociale Lamy Supplément*, 4 septembre 2006, pp. 73-81.

¹⁵⁸³ *Idem*.

éventuelles contenues soit dans le rapport de la commission d'enquête, soit dans la décision de la Cour Permanente de Justice Internationale, tout autre membre pourra appliquer audit membre les sanctions d'ordre économique que le rapport de la commission ou la décision de la Cour auront déclarées applicables en l'espèce ».

Depuis la révision constitutionnelle de 1946, ces éléments de conflit interétatique et les sanctions d'ordre économique ont disparu¹⁵⁸⁴. La pratique n'aura pas permis d'apprécier la pertinence de telles mesures. Il est toutefois possible de penser que l'OIT ne souhaite pas remettre les sanctions commerciales à l'ordre du jour de son action normative.

Même en dehors de l'OIT, cette idée de sanction commerciale a également été critiquée. L'utilisation démesurée de la contrainte commerciale implique certains risques, y compris pour la réalisation des droits économiques, sociaux et culturels. Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels alertait ainsi sur les effets néfastes des sanctions commerciales dès 1997¹⁵⁸⁵. Les embargos commerciaux, notamment ceux décidés sous l'égide du Chapitre VII de la Charte des Nations Unies, ont pu avoir des conséquences sur le bien-être des populations et au final porter atteinte aux conditions de travail¹⁵⁸⁶. Dans ce contexte d'augmentation de la pauvreté, il n'est pas certain que les retombées soient positives pour la lutte contre le travail des enfants¹⁵⁸⁷.

Les sanctions commerciales comportent également des effets pervers. Au-delà des intérêts commerciaux qui sont contraires à leur imposition, elles connaissent également d'autres circonstances de nature à illustrer l'impuissance du droit commercial à améliorer l'effectivité des normes internationales du travail. Elles ne sont pas nécessairement appropriées en matière de travail des enfants :

« Selon l'UNICEF, seulement 5 % de la main-d'œuvre enfantine est employée dans le secteur à l'exportation. Par conséquent, les sanctions commerciales à l'encontre des biens produits par la main-d'œuvre enfantine ne sont pas susceptibles d'avoir un effet significatif sur la fréquence de

¹⁵⁸⁴ MANIN A., « La commission d'enquête de l'O.I.T. instituée pour examiner l'observation de la Convention n° 111 par la République fédérale d'Allemagne : de nouveaux enseignements », *AFDI*, 1988, vol. 34, p. 373.

¹⁵⁸⁵ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observation générale n°8 : Relations entre les sanctions économiques et le respect des droits économiques, sociaux et culturels*, E/C.12/1997/8, dix-septième session, 1997, par. 5.

¹⁵⁸⁶ DAMASIO BORGES D., *L'État social face au commerce international*, L'Harmattan, 2013, p. 531.

¹⁵⁸⁷ Voir *supra*, Introduction générale p. 15.

l'emploi d'enfants. L'évidence même suggère que de telles mesures peuvent aller à l'encontre du but recherché. En 1993, sous la menace de sanctions commerciales émanant du Congrès des États-Unis, les employeurs de l'industrie du vêtement du Bangladesh ont renvoyé environ 50000 enfants ouvriers soit 75% de l'effectif employé à ce moment-là. Les chercheurs ont découvert par la suite que très peu des enfants congédiés avaient été scolarisés ; la plupart d'entre eux avaient repris un emploi encore plus dangereux comme le travail du cuir, la briqueterie, etc., et certains en étaient même venus à la prostitution »¹⁵⁸⁸.

Le rétablissement de la possibilité de décider des sanctions commerciales par l'intermédiaire de l'OIT n'est ainsi pas nécessairement souhaitable. Par ailleurs, il semble également que l'intégration de la lutte contre le travail des enfants au droit de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) n'est pas réalisable.

B- L'impossible intégration de la lutte contre le travail des enfants au droit de l'OMC

Les accords du GATT de 1947 visent « sur une base de réciprocité et d'avantages mutuels, à la réduction substantielle des tarifs douaniers et des autres obstacles au commerce et à l'élimination des discriminations en matière de commerce international » (preamble). Avant d'aborder plus en détail l'impossibilité d'intégrer des restrictions liées au travail des enfants au système juridique de l'OMC, il convient d'aborder quelques considérations d'ordre général. Le Professeur Maupain, spécialiste des normes de l'OIT, s'interrogeait sur la compatibilité des sanctions économiques avec les engagements liés à l'OMC¹⁵⁸⁹. En effet, le système juridique de cette organisation ne comporte pas aujourd'hui de clause sociale d'ensemble¹⁵⁹⁰. L'environnement fait partie des exceptions justifiant des mesures restrictives du commerce, mais ce n'est pas le cas des conditions de travail¹⁵⁹¹. Selon des spécialistes du droit international économique, la vocation de cette organisation est commerciale et étendre ses compétences

¹⁵⁸⁸ JAFAREY S., LAHIRI S., « Les droits de l'enfant en Asie du Sud : pourquoi est-ce un problème ? », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2000, p. 179.

¹⁵⁸⁹ MAUPAIN F., « L'OIT, la justice sociale et la mondialisation », *RCADI*, 1999, vol. 278, p. 297.

¹⁵⁹⁰ CARREAU D., JUILLARD P., *Droit international économique*, Dalloz, 6^{ème} édition, 2017, p. 477.

¹⁵⁹¹ *Ibid.*, p. 480.

poserait de « redoutables problèmes juridiques de conciliation avec la législation internationale préexistantes et les institutions chargées de l'appliquer »¹⁵⁹². Concrètement, afin que le système de l'OMC puisse intégrer les contraintes liées à la lutte contre le travail des enfants et aux conventions de l'OIT de manière générale, il faudrait que tous les États membres aient ratifié lesdits textes. La coopération entre ces deux organisations devrait être bien plus étroite. Enfin, la question de savoir quel organisme gèrerait le mécanisme de sanctions commerciales en cas de non-respect de ces normes se pose¹⁵⁹³.

Dans ce cadre, afin que la lutte contre le travail des enfants soit intégrée au système commercial multilatéral, des modifications des accords du GATT seraient nécessaires¹⁵⁹⁴. Plus précisément, l'article XX relatif aux exceptions générales devrait intégrer les interdictions du travail en-dessous de l'âge minimum et des pires formes du travail. Au sens strict, ce n'est pas le cas aujourd'hui. L'article XX prévoit ce qui suit :

« Sous réserve que ces mesures ne soient pas appliquées de façon à constituer soit un moyen de discrimination arbitraire ou injustifiable entre les pays où les mêmes conditions existent, soit une restriction déguisée au commerce international, rien dans le présent Accord ne sera interprété comme empêchant l'adoption ou l'application par toute partie contractante des mesures [...] ».

La suite de l'article énonce cette série d'exceptions parmi lesquelles la première est relative aux mesures « nécessaires à la protection de la moralité publique ». Il serait possible de se montrer optimiste vis-à-vis de l'intégration des problématiques de l'OIT, du moins attentif, considérant une interprétation récente de cet article XX a) qui a été faite par l'Organe d'appel dans le cadre de l'affaire *CE-Produits dérivés du phoque*¹⁵⁹⁵. Il est vrai que si l'imposition d'un droit composite sur l'importation de certains textiles servant à financer un conflit armé ou encore la protection contre la fracture numérique et la promotion de l'inclusion sociale ont été reconnues

¹⁵⁹² *Ibid.*, p. 470.

¹⁵⁹³ *Ibid.*, p. 478.

¹⁵⁹⁴ *Idem.*

¹⁵⁹⁵ SIMO R. Y., « Comme deux navires qui se croisent dans la nuit ? A propos des normes sociales dans les accords commerciaux », in MAGGI-GERMAIN N. (dir.), *L'impact des normes de l'OIT sur la scène internationale*, Mare & Martin, 2021, p. 75.

comme relevant de la moralité publique, l'interdiction des pires formes des enfants pourrait également intégrer cette exception¹⁵⁹⁶.

Le fait que les pires formes de travail des enfants puissent relever de la moralité publique n'est pas le principal obstacle. Les arguments doctrinaux en ce sens ne manquent pas¹⁵⁹⁷. Si un État réclame l'application de cette exception, il faudrait encore qu'il démontre devant l'Organe de règlement des différends de l'OMC que sa population est majoritairement favorable à l'abolition du travail des enfants à l'échelle internationale. Cette démonstration relative à l'atteinte à la moralité publique dépendra largement du pays, du contexte¹⁵⁹⁸.

Le principal obstacle à l'intégration de la lutte contre le travail des enfants aux exceptions générales de l'OMC semble se situer au niveau du principe de nécessité. En effet, pour se prévaloir d'une exception de l'article XX, l'État membre devra également démontrer que sa mesure restrictive vis-à-vis du commerce est nécessaire. Cette démonstration est complexe, cela revient à prouver le lien étroit entre l'objectif visé par la mesure contestée et la capacité de celle-ci à contribuer à l'atteinte de l'objectif en question¹⁵⁹⁹. La démonstration sera d'autant plus délicate que l'OIT elle-même est réservée sur ces sanctions commerciales car elles nuisent à la coopération mise en place avec les États. Selon l'Organisation, il ne s'agit pas non plus des mesures les plus efficaces¹⁶⁰⁰. Considérant les causes du travail des enfants (pauvreté et faiblesse institutionnelle essentiellement), les sanctions commerciales paraissent effectivement peu adaptées¹⁶⁰¹.

Allant avec la démonstration de la nécessité, la démonstration de l'absence de solution alternative est également délicate pour l'État à l'origine de la mesure restrictive. Considérant ce dernier point, s'agissant de protéger la moralité et de travail dangereux des enfants, une interdiction pure et simple d'importations paraît plus appropriée que des mesures tarifaires qui n'empêchent pas le « produit immoral » d'arriver sur le marché¹⁶⁰². À cet égard, le travail

¹⁵⁹⁶ PLOUFFE-MALETTE K., « De l'OIT à l'OMC, l'interdiction d'importation des produits intégrant le travail forcé et les pires formes de travail des enfants : un appel à la morale ? », *Revue Québécoise de Droit International*, 2019, vol. 32, n°1, p. 248.

¹⁵⁹⁷ VILLANUEVA F. F., « Le champ d'application de l'article XX(a) du GATT et le travail dangereux des enfants : une question relevant de la moralité publique », *McGill Law Journal*, décembre 2021, vol. 58, n°2, p. 434. L'auteur analyse de nombreux travaux pour établir ce constat.

¹⁵⁹⁸ *Ibid.*, p. 424.

¹⁵⁹⁹ VILLANUEVA F. F., « Les sanctions commerciales visant le travail des enfants : sont-elles nécessaires au sens de l'Article XX du GATT ? », *Revue Générale de Droit*, 2012, vol. 42, n° 2, p. 638.

¹⁶⁰⁰ *Ibid.*, p. 613.

¹⁶⁰¹ *Ibid.*, p. 622.

¹⁶⁰² *Ibid.*, p. 632.

d'interprétation et d'analyse de l'Organe de règlement des différends de l'OMC est également extrêmement complexe, considérant notamment ce qui peut paraître acceptable à un endroit ou un autre du globe mais aussi la place que cet aspect doit tenir dans sa décision finale¹⁶⁰³. Par ailleurs, les sanctions commerciales peuvent conduire à des licenciements et selon les contextes à des emplois plus dangereux encore¹⁶⁰⁴.

En définitive, les sanctions commerciales, même si elles passaient toutes ces barrières, ne seraient-elles pas qu'un simple moyen de déculpabiliser les consommateurs du pays importateur¹⁶⁰⁵?

L'intégration de la lutte contre le travail des enfants au système multilatéral, y compris par le jeu des exceptions, semble devoir demeurer compromise. L'échec de l'intégration des normes internationales du travail dans le système commercial multilatéral s'est traduit pas une multiplication des clauses sociales dans les accords bilatéraux ou régionaux.

§2- Les clauses sociales comme palliatif

Une clause sociale fait référence à des « garanties ou règles protectrices contenues dans les accords de commerce international et établissant un lien entre le commerce international et le respect de certaines normes de travail ... »¹⁶⁰⁶. De telles dispositions se sont multipliées dans le cadre des accords de commerce. La clause sociale peut présenter un intérêt *a minima* en termes de promotion de la lutte contre le travail des enfants (A). Dès lors, l'action normative de l'OIT pourrait être renforcée comme elle l'a fait dans le cadre de la Déclaration de 1998 grâce à une procédure de suivi (B).

A- Un outil de promotion de la lutte contre le travail des enfants

Après l'échec précédemment décrit de l'adoption de la Charte de la Havane, la clause sociale a émergé dans le cadre des accords régionaux ou bilatéraux. En effet, l'insertion d'une

¹⁶⁰³ *Ibid.*, p. 631.

¹⁶⁰⁴ *Ibid.*, p. 635. Au Bangladesh, des licenciements avaient conduits les enfants concernés à la prostitution

¹⁶⁰⁵ *Ibid.*, p. 640.

¹⁶⁰⁶ SALMON J. (dir.), *Dictionnaire de droit international public*, Bruylant-AUF, 2001, p. 186.

clause sociale directement dans le système OMC semble difficilement réalisable. Certains auteurs ont été jusqu'à qualifier l'idée de « boîte de Pandore »¹⁶⁰⁷.

Dans ce contexte, une approche plus incitative, accordant des avantages aux pays respectant une réglementation minimale des conditions de travail, a été préférée. La Conférence des Nations Unies pour le Commerce et le Développement le recommandait¹⁶⁰⁸. Ce choix se serait avéré bénéfique au droit international du travail puisque le système de préférences généralisées par exemple, aurait entraîné des ratifications de conventions de l'OIT¹⁶⁰⁹. Ces clauses semblent constituer plus qu'un simple outil de promotion supplémentaire (1) et peuvent conduire à des résultats probants comme c'est le cas par exemple au Cambodge avec le programme *Better Work* (2).

1) Un simple outil de promotion supplémentaire ?

Les échanges commerciaux internationaux effectués dans le cadre d'un système généralisé de préférences ont augmenté dans les années mille-neuf-cent-quatre-vingt-dix, en approchant quasiment la moitié de ceux-ci¹⁶¹⁰. La croissance du nombre des accords commerciaux régionaux est à l'origine de ce constat plus qu'un engouement pour la clause sociale¹⁶¹¹. La croissance des clauses sociales depuis 1995 demeure toutefois remarquable¹⁶¹². L'explosion du nombre d'accords commerciaux ces dernières années continue d'expliquer en partie ce constat¹⁶¹³.

Dans environ deux accords de libre-échange sur trois, les clauses sociales font référence à la Déclaration de 1998 sur les droits et principes fondamentaux de l'OIT, et par conséquent à la lutte contre le travail des enfants¹⁶¹⁴. Dans 40% de ces accords, le respect des normes du travail s'accompagne de conséquences économiques (dimension conditionnelle)¹⁶¹⁵. La clause

¹⁶⁰⁷ CARREAU D., JUILLARD P., *Droit international économique*, Dalloz, 6^{ème} édition, 2017, p. 481.

¹⁶⁰⁸ CNUCED, Résolution 21 (II), deuxième session, 1968.

¹⁶⁰⁹ DAMASIO BORGES D., *L'État social face au commerce international*, L'Harmattan, 2013, p. 531.

¹⁶¹⁰ VADCAR C., « Le traitement spécial et préférentiel. Plaidoyer contre les systèmes de préférences généralisées », *Journal du droit international*, avril 2005, n°2, p. 317.

¹⁶¹¹ *Ibid.*, p. 315.

¹⁶¹² DAMASIO BORGES D., *L'État social face au commerce international*, *op. cit.*, p. 503.

¹⁶¹³ SIMO R. Y., « Comme deux navires qui se croisent dans la nuit ? A propos des normes sociales dans les accords commerciaux », in MAGGI-GERMAIN N. (dir.), *L'impact des normes de l'OIT sur la scène internationale*, *op. cit.*, p. 75.

¹⁶¹⁴ USHAKOVA N., « Assurer l'effectivité des normes du travail grâce à la coopération entre l'OIT et l'OMC », in MAGGI-GERMAIN N. (dir.), *L'impact des normes de l'OIT sur la scène internationale*, *op. cit.*, p. 53.

¹⁶¹⁵ *Ibid.*, p. 54.

sociale a par conséquent seulement une dimension promotionnelle dans les accords restants, c'est-à-dire la majorité.

Un système de clause sociale a été mis en œuvre au sein des Communautés européennes (CE) en 1971. Les pays en développement s'engageaient à respecter les droits des travailleurs et bénéficiaient alors de cinq points de pourcentage de réduction supplémentaire des tarifs douaniers¹⁶¹⁶. Les réductions peuvent s'additionner et même conduire à une exemption totale, dans le cas des pays les moins avancés par exemple¹⁶¹⁷. Depuis 2002, les huit conventions fondamentales de l'OIT, et par conséquent la lutte contre le travail des enfants, sont couvertes par ce système¹⁶¹⁸. Le régime a été prorogé et modifié à plusieurs reprises. Le règlement 978/2012 du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 encadre le schéma de préférences généralisées jusqu'en 2023. Appuyée sur le mécanisme de suivi de l'OIT, la Commission européenne fait rapport régulier au Conseil de l'Union européenne sur la « mise en œuvre effective » des conventions pertinentes. Les préférences peuvent être retirées (article 15.3 du règlement 978/2012). Auparavant, en vertu de l'article 8.3 du règlement 732/2008, il était seulement question pour la Commission d'aviser le Conseil si un bénéficiaire ne procédait pas à une « application effective ». Des pays en développement, dont l'Inde, n'ont pas tardé à exprimer leur opposition dans l'enceinte de l'OMC en tentant de mettre en exergue l'aspect discriminatoire de cette pratique¹⁶¹⁹. Elle a subi des évolutions à la suite de cette opposition¹⁶²⁰.

Ce système européen n'est pas le seul¹⁶²¹. L'accord de partenariat économique Cariforum-CE par exemple, développe une vision fidèle au concept de développement durable¹⁶²². Il définit les droits fondamentaux au travail. Un auteur ajoute que la garantie de

¹⁶¹⁶ BRETON C., « Traités de commerce et actes unilatéraux », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 1, *op. cit.*, p. 204.

¹⁶¹⁷ *Ibid.*, p. 206.

¹⁶¹⁸ SIMO R. Y., « Comme deux navires qui se croisent dans la nuit ? A propos des normes sociales dans les accords commerciaux », in MAGGI-GERMAIN N. (dir.), *L'impact des normes de l'OIT sur la scène internationale*, *op. cit.*, p. 78.

¹⁶¹⁹ STERN R., « Normes de travail et accords commerciaux », *Revue d'économie du développement*, 2003, n°4, pp. 125-150.

¹⁶²⁰ CARDEBAT J.-M., Journée « Commerce international et normes sociales », Résumé de table ronde, *Revue française d'économie*, 2006, n°2, Vol. XXI, p. 34.

¹⁶²¹ Voir sur le site de la Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement : <http://unctad.org> > themes > trade agreements > generalized system of preferences, page consultée le 29/08/2020.

¹⁶²² Il a été signé le 15 octobre 2008 entre les membres de la Communauté européenne et Antigua Barbuda, les Bahamas, la Barbade, le Belize, le Commonwealth de Dominique, la République dominicaine, la Grenade, Guyana, la Jamaïque, Saint-Christophe-et-Nevis, Sainte Lucie, Saint-Vincent-et-les-Grenadines, le Suriname et Trinidad-et-Tobago. Le texte est disponible notamment au JOUE, L 289 du 30 octobre 2008, p. 3-1955.

ceux-ci par les États doit assurer « un lien entre la croissance économique et le progrès social en vue de poursuivre un développement équitable dans un contexte de mondialisation des échanges économiques »¹⁶²³. Le curseur se déplace vers la personne humaine¹⁶²⁴. Le préambule, mais aussi les articles 72, 73, 191 et suivants en témoignent. Toutefois l'article 242 vient préciser les rapports avec l'accord sur l'OMC d'une manière sans équivoque :

« Les parties conviennent qu'aucune disposition du présent accord ne les oblige, elles ou les États signataires du CARIFORUM, à agir d'une manière incompatible avec leurs obligations au titre de l'OMC ».

L'article 241 prévoit également que l'accord prime sur certaines dispositions de l'Accord de Cotonou qui scelle le partenariat entre l'Union européenne (UE) et les pays d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique. Il inclut les principes fondamentaux de l'OIT¹⁶²⁵. Le bilan de ces accords n'est par ailleurs pas totalement satisfaisant au regard des droits fondamentaux au travail¹⁶²⁶. En effet, ces derniers ne sont pas placés à égalité avec le droit commercial, ils sont simplement promus. Ils font l'objet d'une « feuille de route » comme c'est le cas par exemple entre l'UE et le Pérou¹⁶²⁷. Dans le cadre de l'accord UE – Corée du Sud, le recours à la procédure de règlement des litiges est exclus pour les questions relatives au droit du travail. Seule la consultation entre les pouvoirs publics et d'un groupe d'experts rendant avis et recommandations est prévue¹⁶²⁸. Aucune sanction financière, ni suspension n'est ainsi possible sur le fondement de la lutte contre le travail des enfants.

Les critiques sont nombreuses concernant le système européen et la faiblesse de sa dimension conditionnelle ou l'inapplication des sanctions dans le cadre des accords de libre-échange¹⁶²⁹. La montée en puissance des codes de conduite serait le fruit de l'échec de la mise

¹⁶²³ SALMON J. (dir.), *Dictionnaire de droit international public*, Bruylant-AUF, 2001, p. 400.

¹⁶²⁴ GHERARI H., « L'accord de partenariat économique Cariforum-CE : vers une nouvelle génération d'accords de libre-échange ? », *RGDIP*, 2009, n°3, p. 551.

¹⁶²⁵ L'Accord de Cotonou a été signé le 23 juin 2000, révisé à Luxembourg le 25 juin 2005 et à Ouagadougou le 22 juin 2010.

¹⁶²⁶ BRETON C., « Traités de commerce et actes unilatéraux », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 1, *op. cit.*, p. 218.

¹⁶²⁷ PERCHER C., *Le concept de travail décent à l'épreuve du droit de l'Union européenne*, thèse soutenue à l'Université Lyon II (2017), p. 300.

¹⁶²⁸ PORTA J., « Les transformations des droits sociaux dans la globalisation », *La revue des droits de l'homme*, en ligne, 2019, n°16, p. 9.

¹⁶²⁹ PERCHER C., *Le concept de travail décent à l'épreuve du droit de l'Union européenne*, *op. cit.*, p. 312.

en œuvre des clauses sociales¹⁶³⁰. L'OIT et l'Institut international d'études sociales effectuent le constat suivant :

« La dimension promotionnelle des dispositions relatives au travail a plus souvent été actionnée que la dimension conditionnelle. Toutefois, les effets des activités promotionnelles sur les droits des travailleurs sur le terrain se sont avérés difficiles à évaluer. Les données limitées dont nous disposons laissent penser que les effets des dispositions promotionnelles dépendent entre autres du contexte politique prévalant dans les pays partenaires et de l'existence d'un cadre global pour les diverses activités. Pour mieux en comprendre les effets, il est indispensable de mener davantage de recherches de terrain sur les activités spécifiques conduites dans le cadre des différents accords commerciaux »¹⁶³¹.

L'OIT n'est ainsi pas pour autant opposée aux clauses sociales. Il faudrait toutefois que ces mécanismes soient accompagnés pour porter leurs fruits. Il est notamment question ici de surveillance de leur mise en œuvre par la société civile¹⁶³² ou encore par l'OIT elle-même¹⁶³³.

Les États-Unis ont largement porté cette promotion des clauses sociales et ont été précurseurs en intégrant de telles dispositions dans leurs lois nationales, leurs traités bilatéraux ou multilatéraux d'investissement¹⁶³⁴. L'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) étant déjà signé, il a fallu signer un accord supplémentaire dans le cadre des échanges avec le reste du continent. Ce dernier exige que les parties promeuvent onze normes principales, le travail des enfants y fait l'objet d'une attention particulière¹⁶³⁵. Par ailleurs, des accords bilatéraux ont également été signés, rappelant les obligations liées à l'OIT¹⁶³⁶. Par exemple, l'accord de 2001 avec la Jordanie mentionne la Déclaration de 1998 à l'article 6.1 et celui avec

¹⁶³⁰ BRUGVIN T., *Le commerce équitable et éthique*, L'Harmattan, 2014, p. 80.

¹⁶³¹ INSTITUT INTERNATIONAL D'ETUDES SOCIALES, *La dimension sociale des accords de libre-échange*, 2013, p. 68.

¹⁶³² *Ibid.*, p. 102.

¹⁶³³ EUZEBY A., « L'OIT a quatre-vingts ans : quatrième âge ou nouvelle jeunesse ? », *Droit social*, 2000, p. 61.

¹⁶³⁴ DILLER J. M., LEVY D. A., « Child Labor, Trade and Investment: Toward the Harmonization of International Law », *AJIL*, vol. 91, n°4, 1997, p. 696.

¹⁶³⁵ Voir sur le site du Département du Travail des États-Unis : <https://www.dol.gov> > topics > International Labor Issues > Trade Negotiation and Enforcement > Labor Commitments in Trade Agreements > North American Agreement on Labor Cooperation, page consultée le 29/08/2020.

¹⁶³⁶ Voir sur le site de l'OIT : www.ilo.org > normes du travail > sources d'information et publications > accords de libre-échange et droit des travailleurs > accords de libre-échange conclus par les États-Unis, page consultée le 29/08/2020.

le Chili en 2003 vise la Convention sur les pires formes de travail des enfants à son article 18.5. De la même manière que s'agissant des codes de conduite et de la RSE en générale, le fait de mentionner la Déclaration de 1998, plutôt que les conventions elles-mêmes, est caractéristique d'un engagement plus important¹⁶³⁷.

L'approche américaine de ces accords préférentiels consiste à prendre des sanctions en retirant à l'État partenaire, qui ne respecterait pas les normes du travail, le bénéfice de l'accord¹⁶³⁸. L'approche européenne associe au « bâton », l'aspect incitatif en accordant des préférences (réductions tarifaires) supplémentaires aux États qui respecteraient telles ou telles normes¹⁶³⁹. La résolution des litiges telle qu'envisagée par ces accords porte principalement sur la partie commerciale¹⁶⁴⁰. Par conséquent, les problématiques du travail des enfants, et plus largement des normes internationales du travail, ne sont pas concernées par les résolutions des difficultés d'application. Cela peut notamment s'expliquer par le fait que le fonctionnement des accords de préférence impliquent une certaine harmonisation des réglementations en amont¹⁶⁴¹. Au sujet de l'efficacité de ces clauses sociales, une étude conclut :

« [...] il n'existe pas de modèle idéal sur lequel se fonder pour élaborer un accord commercial comportant des dispositions relatives au travail, mais seulement des accords plus ou moins bien conçus dans un contexte particulier. Si le principal obstacle à l'amélioration des droits au travail et des conditions de travail se situe au niveau de l'État, par exemple, des leviers tels que la conditionnalité pré-ratification, la coopération technique et les mécanismes de règlement des différends pourront être utilisés. Dans d'autres cas, il sera peut-être plus approprié de cibler directement les entreprises en mettant en place des mesures incitatives et des mécanismes de suivi, sans passer par les institutions nationales »¹⁶⁴².

¹⁶³⁷ INSTITUT INTERNATIONAL D'ETUDES SOCIALES, *La dimension sociale des accords de libre-échange*, 2013, p. 107.

¹⁶³⁸ SIMO R. Y., « Comme deux navires qui se croisent dans la nuit ? A propos des normes sociales dans les accords commerciaux », in MAGGI-GERMAIN N. (dir.), *L'impact des normes de l'OIT sur la scène internationale*, op. cit., p. 76.

¹⁶³⁹ *Ibid.*, p. 77.

¹⁶⁴⁰ PERCHER C., *Le concept de travail décent à l'épreuve du droit de l'Union européenne*, op. cit., p. 299.

¹⁶⁴¹ CARREAU D., JUILLARD P., *Droit international économique*, op. cit., p. 481.

¹⁶⁴² AISSI J., PEELS R., SAMAN D., « Évaluer l'efficacité des dispositions relatives au travail figurant dans les accords commerciaux : cadre analytique et méthodologique », *Revue internationale du travail*, 2018, vol. 157, n°4, p. 772.

Allant dans le sens d'un renforcement de ces clauses, un avocat des droits humains ayant effectué nombre de recours sur le fondement de l'*Alien Tort Claims Act* de 1789, considère les clauses sociales insérées aux accords économiques comme une alternative à négocier en amont avec les entreprises¹⁶⁴³. L'autre mesure législative que les États peuvent adopter afin de renforcer la lutte contre le travail des enfants en l'intégrant au droit commercial, serait de prohiber l'importation de biens produits par des enfants dans certaines circonstances. Il s'agit d'insérer des dispositions en cohérence avec les clauses sociales, dans la législation interne. Par exemple, le *Prohibition of Acquisition of Products Produced by Forced or Indentured Child Labour* adopté en 1999 aux États-Unis impose au *Department of Labor* de dresser une liste des produits et leurs pays d'origine lorsqu'ils ont pu être fabriqués en exploitant des enfants. Les distributeurs de tels produits devront se voir réclamer un certificat attestant qu'ils n'ont pas été produits dans de telles conditions¹⁶⁴⁴. En effet, les États ont l'obligation négative d'empêcher les dommages liés aux activités commerciales et l'obligation positive de faciliter les retombées positives de celles-ci¹⁶⁴⁵.

Or, dans la mesure où seulement 5 % de la main-d'œuvre infantile est employée dans le secteur à l'exportation¹⁶⁴⁶, ces clauses ne constituent qu'une mince piste de solution aux difficultés d'application des normes de l'OIT en la matière. Une politique plus globale est préférable pour obtenir des résultats en matière de travail des enfants¹⁶⁴⁷. Ce serait le cas du système de préférence européen qui considère plus largement le droit international social¹⁶⁴⁸.

Le 7 décembre 2020, l'Union européenne a adopté un règlement établissant un cadre pour des mesures restrictives ciblées visant à faire face aux graves violations des droits de l'homme (Règlement 2020/1998 du Conseil). Il prévoit le gel des fonds et des ressources économiques des personnes, entités ou organismes responsables de ces atteintes. Le champ de ces droits de l'homme est défini à l'article 2 du règlement et, s'il n'inclut pas les droits

¹⁶⁴³ COLLINGSWORTH T., « La primauté du droit sur l'économie mondiale. La responsabilité des multinationales pour violation des droits humains », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, op. cit., p. 706.

¹⁶⁴⁴ Voir sur le site de l'OIT : www.ilo.org > normes du travail > NATLEX > recherche par pays : États-Unis > élimination du travail des enfants > Prohibition of Acquisition of Products Produced by Forced or Indentured Child Labour, page consultée le 29/08/2020.

¹⁶⁴⁵ ETO Consortium, *For human rights beyond borders: How to hold States accountable for extraterritorial violations*, 2017, p. 17 et p. 19.

¹⁶⁴⁶ JAFAREY S., LAHIRI S., « Les droits de l'enfant en Asie du Sud : pourquoi est-ce un problème ? », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2000, p. 179.

¹⁶⁴⁷ CARDEBAT J.-M., Journée « Commerce international et normes sociales », op. cit., p. 36.

¹⁶⁴⁸ BRETON C., « Traités de commerce et actes unilatéraux », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 1, op. cit., p. 209.

fondamentaux reconnus par l'OIT, il inclut la Convention internationale relative aux droits de l'enfant à l'article 2-2.g et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels à l'article 2-2.b¹⁶⁴⁹. L'interdiction de l'exploitation des enfants est par conséquent couverte par ce nouveau règlement. Toutefois, son caractère récent ne permet pas encore d'analyser ses éventuels effets. En visant expressément les acteurs non-étatiques, exerçant effectivement un contrôle ou une autorité sur un territoire (article 2-3.b du nouveau règlement), il semble s'adresser aux entreprises multinationales.

2) *Quelques résultats probants : l'exemple de Better Work*

Ce programme s'est inspiré du projet *Better Factories Cambodia* issu d'un accord commercial. Les États-Unis promettaient au Cambodge un meilleur accès à leur marché sous réserve d'une amélioration des conditions de travail dans le secteur de la confection. Le BIT était chargé de l'évaluation de ces conditions de travail¹⁶⁵⁰. Le programme *Better Work* débuté au Cambodge représente une avancée encourageante. Il illustre une possibilité de conciliation entre enjeux commerciaux et normes du travail. Il s'agit d'un partenariat entre l'OIT et la Société financière internationale, membre du Groupe de la Banque mondiale. Le programme rassemble gouvernements, marques mondiales, propriétaires d'usine, syndicats et travailleurs dans le but d'améliorer les conditions de travail dans le secteur de l'habillement et d'accroître sa compétitivité¹⁶⁵¹. Considérant son financement, son objectif mais aussi ses résultats, le programme démontre que l'amélioration des normes sociales peut être bénéfique à l'économie. L'impact du programme a été mesuré au Cambodge. Au-delà des meilleures conditions de travail, un essor du secteur textile, une amélioration de la gestion et de la compétitivité des entreprises concernées, une meilleure résilience face aux difficultés économiques ont été constatés¹⁶⁵².

C'est notamment forte de cette expérience que l'OIT ne semble pas favorable au concept de sanctions commerciales mais plutôt aux incitations et à la promotion, notamment à travers

¹⁶⁴⁹ Voir *supra* Chapitre 3, p. 126.

¹⁶⁵⁰ DUMAS L., « L'action du BIT en matière de RSE : l'exemple Better Work », in DAUGAREILH I. (dir), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation ?*, Bruylant, 2017, p. 463.

¹⁶⁵¹ Organisation internationale du travail, *Les programmes phares de l'OIT*, 2021, p. 2.

¹⁶⁵² DUMAS L., « L'action du BIT en matière de RSE : l'exemple Better Work », in DAUGAREILH I. (dir), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation ?*, op. cit., p. 468.

le concept de travail décent¹⁶⁵³. L'OIT utilise également ce dernier pour promouvoir le dialogue social transnational dans le cadre de ces chaînes d'approvisionnement mondiales¹⁶⁵⁴. En 2018, la Conférence internationale du travail recentrait cette fois le travail décent « au service de la paix et de la résilience »¹⁶⁵⁵. Toutefois, cette utilisation généralisée peut également s'avérer néfaste et le travail décent peut être considéré comme un concept « fourre-tout »¹⁶⁵⁶. Dès lors, il s'agit modestement d'affirmer que la promotion de la lutte contre le travail des enfants à travers ce concept constitue un moyen supplémentaire de s'imposer au cœur des entreprises. Il demeure « un vecteur limité de structuration des relations commerciales internationales »¹⁶⁵⁷.

Une dernière hypothèse à explorer en matière commerciale pourrait être une coopération et un suivi plus approfondis de la part de l'OIT à l'égard des clauses sociales.

B- Une possibilité de suivi renforcé par l'OIT

Afin de concilier normes internationales du travail et droit commercial, des partenariats plus approfondis entre les organisations concernées pourraient constituer une piste de solution. La mise en valeur de la complémentarité existante entre elles est nécessaire¹⁶⁵⁸. Pour l'heure, la coopération se fait au niveau de l'assistance technique mais pas au niveau du droit au sens strict¹⁶⁵⁹. Ainsi, une coopération avec la Banque mondiale se fait par exemple sur le thème de la protection sociale¹⁶⁶⁰. Une coopération renforcée entre l'OIT et l'OMC n'est pas non plus inenvisageable¹⁶⁶¹. Une telle avancée est appelée de ses vœux par l'OIT. Il serait question de

¹⁶⁵³ VARGHA C., « Promouvoir le travail décent dans les chaînes de production mondiale. L'expérience de Better Factories Cambodia », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, op. cit., pp. 396-409.

¹⁶⁵⁴ Conférence internationale du travail, *Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail*, 106^{ème} session, juin 2017, p. 5.

¹⁶⁵⁵ Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www.ilo.org> > événements et réunions > CIT > Sessions de la CIT > 107^{ème} session, page consultée le 28/08/2020.

¹⁶⁵⁶ MOREAU M.-A., « La place du travail décent en Europe dans un contexte d'austérité et de concurrence normative », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2017, n°1, p.6.

¹⁶⁵⁷ PERCHER C., *Le concept de travail décent à l'épreuve du droit de l'Union européenne*, op. cit., p. 282.

¹⁶⁵⁸ DANNENBERG G., « Quelques remarques sur la coordination conventionnelle entre organisations internationales », *RGDIP*, 2017, n°2, p. 352.

¹⁶⁵⁹ GUEVREMONT D., *Valeurs non marchandes et droit de l'OMC*, Bruylant, 2013, p. 547.

¹⁶⁶⁰ La Banque Mondiale, « La Banque Mondiale et l'OIT donnent une nouvelle impulsion à la protection sociale universelle », Communiqué de presse, 21 septembre 2016.

¹⁶⁶¹ USHAKOVA N., « Assurer l'effectivité des normes du travail grâce à la coopération entre l'OIT et l'OMC », in MAGGI-GERMAIN N. (dir.), *L'impact des normes de l'OIT sur la scène internationale*, op. cit., p. 61.

faire une « jonction avec l'économie ». Pour le directeur du département des entreprises de l'OIT qui s'exprimait en ces termes, il s'agit d'une condition à l'effectivité des normes de l'Organisation¹⁶⁶². Considérant son mandat, l'OIT ne peut ignorer l'économie. Par exemple, dans le cadre de son travail sur les chaînes de valeur mondiales, l'OIT s'intéresse aux quatre risques suivants :

- l'insertion dans ces chaînes crée une vulnérabilité aux cycles économiques ;
- un accroissement de l'inégalité des revenus ;
- des délocalisations rapides des entreprises ;
- la difficulté du caractère peu transférable des compétences de la main d'œuvre¹⁶⁶³.

La jonction avec l'économie est inévitable. Les difficultés économiques dégradent les conditions de travail. La crise sanitaire débutée en 2020 le démontre encore¹⁶⁶⁴. Dès lors, il est possible d'envisager également une implication renforcée dans le domaine des clauses sociales, allant au-delà de la coopération existante avec la Commission européenne en matière de promotion du travail décent¹⁶⁶⁵. Dans le cadre du système européen de préférences généralisées, des sanctions n'ont été que rarement actionnées depuis 1995¹⁶⁶⁶. Les exemples du Myanmar et de la Biélorussie recourent d'ailleurs des situations ayant enclenché le mécanisme de plainte de l'OIT¹⁶⁶⁷.

¹⁶⁶² Je remercie Emmanuel Julien, Directeur-adjoint aux relations sociales du MEDEF pour l'OIT de juin 2007 à septembre 2013, actuel Directeur du Département des entreprises de l'OIT, pour ces propos recueillis lors de la conférence du 22/03/2017, organisée par le CERI Sciences Po, à Paris, intitulée « L'OIT : bilan et perspectives dans la mondialisation ».

¹⁶⁶³ Conférence internationale du travail, *Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, 105^{ème} session, Genève, juin 2016, 8 p.

¹⁶⁶⁴ Voir sur le site ONU info : <https://news.un.org> > thèmes > page 3 > 160 millions d'enfants dans le monde travaillent et la tendance est à la hausse avertir l'ONU, page consultée le 25/06/2021.

¹⁶⁶⁵ Commission européenne, *Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions*, COM(2006)249, 24 mai 2006.

¹⁶⁶⁶ PERCHER C., *Le concept de travail décent à l'épreuve du droit de l'Union européenne*, op. cit., p. 320. L'auteur fait alors référence au Règlement (CE) n° 552/97 du Conseil retirant temporairement le bénéfice des préférences tarifaires généralisées à l'union de Myanmar du 24 mars 1997, *JOCE* 27 mars 1997, n° L 85/8 et au Règlement n° 1933/2006 portant retrait temporaire de l'accès de la République du Belarus aux préférences tarifaires généralisées du 21 décembre 2006, *JOUE* 30 décembre 2006, L 405/31.

¹⁶⁶⁷ Voir *supra* Chapitre 6, p. 293 et Rapport de la Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect, par le Myanmar de la Convention n°29 sur l'abolition du travail forcé, 1930, Rapport de 1996 ; Rapport de la Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect, par le gouvernement de la République du Bélarus, de la Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, Rapport de 2003.

Comme le suggère le Professeur Servais « pourquoi ne pas revisiter une fois encore la problématique de la clause sociale dans les codes et accords commerciaux ? ». Ainsi, l'OIT « pourrait créer une équipe d'évaluateurs de ces clauses, un peu à la manière de la brigade internationale de lutte contre la fraude fiscale imaginée par l'OCDE. La qualité de ses experts et leur connaissance de première main des problèmes du développement dans les pays les moins industrialisés fait plus généralement de l'institution un tiers arbitre idéal à qui confier l'examen des dispositions sociales introduites dans des traités non universels »¹⁶⁶⁸.

En effet, le levier le plus actif de l'efficacité des clauses sociales est celui du contrôle. La participation de la société civile à celui-ci et le dialogue entre les États semblent avoir renforcé l'engagement de l'État¹⁶⁶⁹. Des améliorations sont toujours envisageables sur ce dernier point. En ce sens, une « autorité sociale internationale reconnue par tous et susceptible de trancher au cas par cas les litiges sociaux nés du développement international » demeure une perspective éloignée¹⁶⁷⁰. Toutefois, aujourd'hui, les compétences des experts de l'OIT semblent parfaitement appropriées à une mission de suivi des clauses sociales¹⁶⁷¹.

De plus, l'OIT dispose depuis sa création d'un mécanisme qui pourrait être utile à l'amélioration de la mise en œuvre des clauses sociales. Il s'agit des réclamations. Il est moins contraignant et dissuasif que le mécanisme de plainte et semble pouvoir s'insérer aux relations de coopération nécessaires au fonctionnement des clauses sociales. La Constitution de l'OIT le décrit à l'article 24 :

« Toute réclamation adressée au Bureau international du travail par une organisation professionnelle des travailleurs ou des employeurs, et aux termes de laquelle l'un quelconque des Membres n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention à laquelle ledit Membre a adhéré, pourra être transmise par le Conseil d'administration au gouvernement mis en cause et ce gouvernement pourra être invité à faire sur la matière telle déclaration qu'il jugera convenable ».

¹⁶⁶⁸ SERVAIS, J.-M.-, « Les normes de l'OIT au XXIème siècle : légitimité et effectivité », in DAUGAREILH I. (dir), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation ?*, *op. cit.*, p. 459.

¹⁶⁶⁹ AISSI J., PEELS R., SAMAAN D., « Évaluer l'efficacité des dispositions relatives au travail figurant dans les accords commerciaux : cadre analytique et méthodologique », *Revue internationale du travail*, 2018, vol. 157, n°4, p. 765.

¹⁶⁷⁰ SUPIOT A., *Critique du droit du travail*, PUF, coll. « Quadrige », 2002, p 260.

¹⁶⁷¹ SERVAIS J.-M., MOREAU M.-A., « Quel avenir pour l'OIT ? », *Revue de droit du travail*, 2012, n°10, p. 532.

Dans l'hypothèse où l'État a ratifié la convention dont la violation est en question, ce mécanisme semble pouvoir être sollicité pour le suivi des clauses sociales.

Il appartient au Conseil d'administration d'examiner la recevabilité sur la base de la disposition constitutionnelle précitée et du Règlement relatif à la procédure à suivre pour l'examen des réclamations au titre des articles 24 et 25 de la Constitution. Il a été adopté en 1932 et amendé en 2004. Si la réclamation est recevable, ce même organe désignera parmi ses membres un comité tripartite pour l'examen au fond. La nécessité d'obtenir un consensus entre les membres de ce Comité a pu constituer une difficulté¹⁶⁷². Par la suite, le Bulletin officiel de l'OIT est utilisé pour exposer l'État fautif à « l'opprobre publique ». Un tel usage de ce bulletin officiel est toutefois resté rare¹⁶⁷³. Également, s'il existe une réclamation comportant des faits et allégations similaires, le Conseil d'administration pourra reporter la formation du comité jusqu'à connaître les suites données par la Commission des experts de l'application des conventions et recommandations à la précédente réclamation. Les délais peuvent donc s'avérer assez importants. Le comité tripartite produira ensuite un rapport avec des recommandations sur lesquelles le Conseil d'administration se prononcera. Ce dernier pourra décider de la rendre publique conformément à l'article 25 :

« Si aucune déclaration n'est reçue du gouvernement mis en cause dans un délai raisonnable, ou si la déclaration reçue ne paraît pas satisfaisante au Conseil d'administration, ce dernier aura le droit de rendre publique la réclamation reçue et, le cas échéant, la réponse faite ».

Contrairement au mécanisme de plainte, dissuasif et rarement sollicité, les réclamations sont plutôt courantes. En réexaminant son fonctionnement, l'OIT tire le bilan suivant de ce mécanisme :

« Depuis 1924, 168 réclamations ont été reçues. Le volume annuel de réclamations a progressé depuis les années quatre-vingt, mais n'a dépassé la dizaine qu'à trois reprises, à savoir treize en 1994 et 2014, et onze en 1996. L'origine géographique des réclamations se ventile comme suit : Europe, 71 ; Amériques, 63 ; Asie, 11 ; Afrique, 10 ; États arabes, 5. La durée moyenne des procédures de réclamation depuis 1990 a été d'environ vingt mois. Il était prévu que la fin de

¹⁶⁷² MAUPAIN F., « Une Rolls Royce en mal de révision ? L'efficacité du système de supervision de l'OIT à l'approche de son centenaire », *RGDIP*, 2010, n°3-4, p. 473.

¹⁶⁷³ *Idem*.

la guerre froide se traduirait par une augmentation considérable du nombre de réclamations, mais tel n'a pas été le cas »¹⁶⁷⁴.

La lutte contre le travail des enfants a fait l'objet de deux réclamations. L'une s'est produite en 1984 à l'encontre du Costa Rica et l'autre en 1987 visant la République fédérale d'Allemagne¹⁶⁷⁵. Les auteurs sont à chaque fois des organisations de travailleurs. Dans le premier cas, les détails fournis quant à la mauvaise application de la Convention C138 n'apparaissaient pas suffisants au comité tripartite qui renvoyait donc la question aux prochaines observations de la Commission d'experts. Dans le second cas, la réclamation n'était pas recevable¹⁶⁷⁶.

Il demeure qu'une utilisation de cette procédure dans le cadre de la surveillance du respect des clauses sociales reprenant des normes de l'OIT constituerait une piste intéressante. Cette solution permettrait d'utiliser le mécanisme de l'OIT dont l'expertise est largement reconnue¹⁶⁷⁷. En matière de commerce international, les États n'hésitent pas à se tourner vers diverses sanctions en cas de litige. Par exemple, un État comme l'Inde n'hésite pas à solliciter l'Organe de règlement des différends de l'OMC afin d'arriver à ses fins dans le cadre des échanges internationaux. L'Inde a ainsi été à dix-sept reprises demandeur et à seize reprises défendeur entre 1995 et 2005¹⁶⁷⁸. En matière de normes internationales du travail, il serait envisageable que les États puissent pareillement se menacer réciproquement de saisir l'OIT d'une réclamation en cas de violation d'une clause sociale. Concrètement et par l'intermédiaire des organisations de travailleurs, le respect de la clause sociale pourrait ainsi entrer dans cet équilibre, ce rapport de force.

¹⁶⁷⁴ Conseil d'administration de l'OIT, *Initiative sur les normes : Rapport conjoint des présidents de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et du Comité de la liberté syndicale*, 326^{ème} session, Genève, mars 2016, p. 34.

¹⁶⁷⁵ Voir sur le site internet de l'OIT : <https://www/ilo.org> > normes du travail > contrôle de l'application des normes > réclamations, page consultée le 20/06/2021.

¹⁶⁷⁶ *Idem*.

¹⁶⁷⁷ Voir *supra* Chapitre 2, p. 87.

¹⁶⁷⁸ HALPERIN J.-L., *Portraits du droit indien*, Dalloz, 2012, p 203.

Conclusion du Chapitre :

L'adoption d'une approche intégrée de la lutte contre le travail des enfants se fait sans difficulté dans des domaines connexes tels que le droit à l'éducation et le droit à la protection sociale. La scolarisation et l'âge minimum d'admission au travail entretiennent même une relation d'interdépendance consacrée notamment par la Convention C138. Quant à l'action normative en faveur de la protection sociale, l'OIT a toujours été engagée sur ce terrain et demeure au cœur d'un partenariat mondial en ce sens¹⁶⁷⁹. La protection sociale apparaît si déterminante pour lutter contre le travail des enfants, notamment en agissant pour la sortie du secteur informel, que la question de savoir si l'OIT ne devrait pas en faire une priorité se pose. Du moins pour l'effectivité des normes relatives au travail des enfants, il semblerait que ce soit une piste plus réaliste et prometteuse que la poursuite d'une intégration au droit international commercial.

En effet, l'approche intégrée ne s'impose pas en matière de commerce international. Insérer une clause sociale dans le système de l'OMC est compromis. Les clauses sociales s'insèrent en revanche plus facilement dans les accords bilatéraux et régionaux. Elles ont pu donner lieu à quelques résultats positifs en matière d'effectivité des normes internationales du travail mais ils demeurent anecdotiques. Les clauses sociales sont majoritairement promotionnelles et des études supplémentaires s'avèrent nécessaires quant à leurs impacts.

En lien avec ce rapport complexe des normes internationales du travail avec l'économie et en conclusion de cette étude de cas sur le travail des enfants, l'avènement d'un développement de caractère durable constitue également une condition d'une meilleure effectivité des normes de l'OIT.

¹⁶⁷⁹ MARKOV K., PLAZA M. S., BEHRENDT C., « Garantir le droit humain à la sécurité sociale dans l'avenir comment peut-on s'en donner les moyens ? », in DAUGAREILH I., BADEL M. (dir.), *La sécurité sociale : Universalité et modernité : approche de droit comparé*, Pedone, 2019, p. 561.

Chapitre 8 - Un renforcement du caractère durable du développement

Le développement durable est un « mode de développement qui vise à satisfaire les besoins de développement des générations présentes sans compromettre les capacités des générations futures à répondre aux leurs »¹⁶⁸⁰. Le concept a été défini principalement par trois textes internationaux qui font référence à la protection de l'environnement¹⁶⁸¹. La Déclaration politique du Sommet mondial pour le développement durable est l'un de ces textes et pose clairement le développement social comme « pilier » du développement durable¹⁶⁸². À cet égard, la difficile intégration des normes internationales du travail au domaine commercial ne permet pas d'être optimiste¹⁶⁸³. Le développement, sans adjectif qualificatif, continue d'être compris comme une notion économique, sans intégrer les aspects social et environnemental¹⁶⁸⁴. Autre exemple, dans le cadre des travaux de compilation des textes de droit international, il n'est pas étonnant de trouver une partie dédiée au droit international économique mais rien au sujet du droit international social. Simplement, parmi les instruments universels liés aux droits et libertés fondamentaux est-il possible de retrouver la Déclaration de 1998 de l'OIT¹⁶⁸⁵. Dans un autre ouvrage de ce type, il est possible de retrouver des textes relatifs au droit de l'environnement mais le droit international social demeure absent, y compris de la partie relative aux droits de l'homme¹⁶⁸⁶. Le renforcement de l'aspect durable du développement avec une meilleure prise en considération des normes sociales et environnementales nous semble pourtant constituer une condition à l'effectivité de la lutte contre le travail des enfants. Dans le cadre d'une économie globalisée, une compilation de textes réunissant les textes de droit international social semble effectivement bienvenue¹⁶⁸⁷.

¹⁶⁸⁰ SALMON J. (dir.), *Dictionnaire de droit international public*, Bruylant-AUF, 2001, p. 336.

¹⁶⁸¹ LAVIEILLE J.-M., DELZANGLES H., LE BRIS C., *Droit international de l'environnement*, Ellipses, 4^{ème} édition, 2018, p. 150.

¹⁶⁸² Assemblée générale des Nations Unies, *Rapport du Sommet mondial pour le développement durable*, A/CONF.199/20, 26 août-4 septembre 2002, alinéa 5.

¹⁶⁸³ Voir *supra* Chapitre 7, p. 339.

¹⁶⁸⁴ Voir sur le site de Larousse : <https://www.larousse.fr>, page consultée le 23/03/2020.

¹⁶⁸⁵ DAVID É., VAN ASSCHE C., *Code de droit international public*, 4^{ème} édition, Bruylant, 2008, p. viii.

¹⁶⁸⁶ DUPUY P.-M., KERBRAT Y., *Les grands textes de droit international public*, Dalloz, 10^{ème} édition, 2018, p. vi. Les auteurs précisent en préface que leur recueil n'a pas l'ambition d'être exhaustif.

¹⁶⁸⁷ BLANPAIN R., JAVILLIER J.-C., SERVAIS J.-M., *International Labour and Social Security Law Codex*, Kluwer law international, 2001, p. vii. Au-delà des seuls textes de l'OIT et de l'ONU, le codex réunit également les principes de l'OCDE et the North American Agreement on Labor Cooperation (NAALC, 1994).

Pour remédier à cela, rééquilibrer la poursuite du développement, l'OIT agit notamment en fournissant une assistance technique au développement des normes sociales. Cette aide fait partie de son action normative¹⁶⁸⁸. Cette fonction de l'OIT a un rôle clé dans la lutte contre le travail des enfants (Section 1). L'effort de compensation face à la prépondérance du caractère économique du développement reste toutefois en-dessous des avancées observées par ailleurs, en droit international de l'environnement. Ce dernier pourrait ainsi peut-être constituer un exemple à suivre (Section 2).

Section 1 - Le rôle clé de l'assistance technique en matière de lutte contre le travail des enfants

L'avènement d'un développement de caractère durable est une des conditions pour une meilleure effectivité de la lutte contre le travail des enfants. Dans ce contexte, l'assistance technique de l'OIT joue un rôle déterminant quant au renforcement du caractère social du développement. Au-delà d'être une composante de l'action normative de l'Organisation, cette fonction d'aide fait partie de ses obligations vis-à-vis de ses membres (§1). En matière de lutte contre le travail des enfants, elle affiche des résultats particulièrement probants (§2).

§1 – Une obligation de l'OIT vis-à-vis de ses membres

Apporter une assistance technique au développement du droit du travail constitue une obligation pour l'OIT depuis sa constitution (A) et se révèle en effet nécessaire en accompagnement des ratifications des conventions (B).

A- Une obligation constitutionnelle

En vertu de l'article 10 § 2b de la Constitution de l'OIT, le Bureau international du travail (BIT) est tenu de fournir aux gouvernements :

« [...] sur leur demande et dans la mesure de ses moyens, toute aide appropriée pour l'élaboration de la législation sur la base des décisions de la Conférence, ainsi que pour l'amélioration des

¹⁶⁸⁸ Bureau international du travail, *Les règles du jeu, une introduction à l'action normative de l'Organisation internationale du travail*, Genève, 2019, p. 118.

pratiques administratives et des systèmes d'inspection ».

L'article 12 de la Constitution pose également l'obligation de coopérer avec les organisations agissant dans des domaines connexes. Cette disposition fonde notamment l'intervention de l'assistance technique au sujet de la protection des droits à l'éducation et à la protection sociale même lorsqu'ils font l'objet d'une intervention d'une tierce organisation¹⁶⁸⁹.

La Déclaration de 1998 sur les principes et droits fondamentaux au travail rappelle que l'assistance technique constitue une obligation pour l'Organisation. Elle doit assister les États afin qu'ils puissent réaliser les principes et droits fondamentaux en usant de ses ressources constitutionnelles, opérationnelles et budgétaires. Le point 3 détaille les moyens de cette assistance :

- « (a) en offrant une coopération technique et des services de conseil destinés à promouvoir la ratification et l'application des conventions fondamentales ;
- (b) en assistant ceux de ses Membres qui ne sont pas encore en mesure de ratifier l'ensemble ou certaines de ces conventions dans leurs efforts pour respecter, promouvoir et réaliser les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions ;
- (c) en aidant ses Membres dans leurs efforts pour instaurer un climat propice au développement économique et social ».

Plus précisément s'agissant du travail des enfants, l'obligation d'apporter une assistance technique se trouve même au cœur des conventions correspondantes, notamment à l'article 6 de la Convention C182 relative aux pires formes de travail des enfants :

- « 1. Tout Membre doit élaborer et mettre en œuvre des programmes d'action en vue d'éliminer en priorité les pires formes de travail des enfants.
- 2. Ces programmes d'action doivent être élaborés et mis en œuvre en consultation avec les institutions publiques compétentes et les organisations d'employeurs et de travailleurs, le cas échéant en prenant en considération les vues d'autres groupes intéressés ».

¹⁶⁸⁹ Voir *supra* Chapitre 7, p. 320.

La formulation très large de ce premier paragraphe comprend notamment l'action du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC). Le terme « autres groupes intéressés » du second paragraphe renvoie aux organisations non gouvernementales¹⁶⁹⁰.

L'article 7, paragraphe 2, de cette même Convention C182, définit trois objectifs. La réalisation de ceux-ci implique le concours de l'assistance technique. Par exemple, l'alinéa d évoque la nécessité de prendre des mesures pour « identifier les enfants concernés et à risque afin d'entrer en contact avec eux ». Également à l'alinéa b, une assistance devra être prévue afin d'assurer « l'aide directe nécessaire et appropriée pour soustraire les enfants des pires formes de travail ». C'est par exemple ce qui a été réalisé en Tanzanie par un syndicat local aidé de l'IPEC¹⁶⁹¹. Dans un premier temps, il peut s'agir de mesures de compensation en espèces, ou consistant à fournir un emploi décent aux parents¹⁶⁹².

La Recommandation C190 relatives aux pires formes de travail des enfants adoptée conjointement à la Convention C182 ne peut également se passer d'assistance technique quant aux programmes d'action qu'elle vise mais aussi plus largement pour ce qui touche à sa mise en œuvre. C'est le cas notamment pour les différents aspects statistiques et échanges d'informations que nécessite l'élimination des pires formes de travail (point III, 5, 1).

Cette obligation constitutionnelle d'apporter de l'assistance technique est ainsi reprise par les textes des conventions et recommandations relatives à la lutte contre le travail des enfants.

B- Une obligation consubstantielle à l'action normative

Le terme action normative chère à l'OIT prend tout son sens ici. Il ne s'agit pas seulement d'adopter des normes. L'OIT, à l'aide du suivi, accompagne les États dans la mise en œuvre. Nicolas Valticos parlait de « l'action pratique » en visant ainsi l'assistance technique¹⁶⁹³. Elle constitue en effet un moyen reconnu de donner aux États la faculté d'adopter

¹⁶⁹⁰ L. PICARD, « Pourquoi de nouveaux instruments internationaux sur le travail des enfants ? », *Protection de l'enfant dans le monde du travail, Éducation ouvrière*, 1997, n°3, p 8.

¹⁶⁹¹ Bureau international du travail, « Travail décent pour les travailleurs domestiques », *Travail Le magazine de l'OIT*, Genève, n°68, avril 2010, p. 15.

¹⁶⁹² *Ibid.*, p. 8.

¹⁶⁹³ VALTICOS N., *Droit international du Travail*, Dalloz, 2ème édition, 1983, p. 644.

ces normes protégeant les travailleurs¹⁶⁹⁴. À l'instar de la Cour européenne des droits de l'homme par exemple, il est impossible d'ignorer que le développement des droits économiques et sociaux dépend en grande partie de la situation financière des États¹⁶⁹⁵. À propos du travail des enfants sur le continent africain, un auteur fait le constat de l'ineffectivité des nombreux instruments existants. Il écarte alors le facteur culturel et n'admet que le caractère déterminant d'un développement économique et social laborieux¹⁶⁹⁶. Au sujet du Brésil, un autre auteur formule le même constat et recommande la création de partenariats et l'échange de bonnes pratiques¹⁶⁹⁷.

Il paraît de bon sens pour l'OIT d'aider les États dans le cadre de la promotion de ses normes. Historiquement, l'OIT contribue techniquement à l'implantation des normes qu'elle élabore par ailleurs. Cette intégration n'est pas accessoire mais à grande échelle et imprègne grandement le droit du travail national. Ce fut le cas au Venezuela et en Bolivie par exemple¹⁶⁹⁸. Plus récemment, le BIT a par exemple fourni une telle assistance législative au Salvador, au Cambodge, au Kosovo et au Timor Leste¹⁶⁹⁹.

Dans la première partie de cette thèse, il était question de l'adaptation au contexte national lors de l'intégration des conventions de l'OIT au droit national¹⁷⁰⁰. Ce processus nécessite que les spécificités locales et nationales aient été correctement repérées. L'assistance technique de l'OIT joue un rôle majeur à cet égard. Ainsi, en Côte d'Ivoire par exemple, des actions ciblées sont proposées¹⁷⁰¹. Les garçons sont plus concernés que les filles par l'implication dans les travaux dangereux, voire les pires formes de travail des enfants. Les filles sont davantage concernées par le travail domestique et l'absence de scolarisation. En Tanzanie, des enquêtes ont été menées avec l'aide du BIT dans le cadre des plans d'actions visant la mise

¹⁶⁹⁴ SERVAIS, J.-M., « International Labour Law », in BLANPAIN R. (dir.), *International Encyclopaedia of Laws: Labour Law and Industrial Relations*, Alphen aan den Rijn, NL : Kluwer Law International, 2014, p. 332.

¹⁶⁹⁵ CEDH, 9 octobre 1979, *Airey c/ Irlande*, req. n°6289/73, par. 26.

¹⁶⁹⁶ NDIAYE I. Y., « Le travail des enfants en Afrique (Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée-Conacry, Mali, Sénégal) », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2000, p. 144.

¹⁶⁹⁷ RUCHIGA ASSIS DE ALMEIDA M., « Travail des enfants au Brésil entre normes et réalité », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2000, p. 168.

¹⁶⁹⁸ BRONSTEIN A., « En aval des normes internationales du travail, le rôle du BIT dans l'élaboration et la révision de la législation du travail », in JAVILLIER J.-C., GERNIGON B. (dir.), *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS, Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir*, Bureau international du travail, 2004, p. 220.

¹⁶⁹⁹ *Ibid.*, p. 243.

¹⁷⁰⁰ Voir *supra*, Chapitre 2, p. 77.

¹⁷⁰¹ KONE KOKO S., *Du travail des enfants au travail décent des jeunes en Côte d'Ivoire*, Bureau international du travail, 2013, p. 46.

en œuvre des conventions C138 et C182¹⁷⁰². L'amélioration du contenu des législations intégrant les conventions constitue l'un des objectifs de l'assistance technique.

Le rôle de l'assistance technique est également d'agir pour accompagner l'État jusqu'à la ratification. Les membres de l'OIT n'ont pas intérêt à se lier en ratifiant une convention si leur droit interne est en contradiction avec celle-ci. Les rapports fournis par les États au titre de l'article 19 de la Constitution mais aussi du suivi de la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux permettent de déceler certains obstacles récurrents¹⁷⁰³.

Dans le cadre du suivi de l'application des conventions ratifiées, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations identifie une « liste des cas pour lesquels l'assistance technique aux États Membres serait particulièrement utile »¹⁷⁰⁴. Par exemple, s'agissant du travail des enfants en 2017, sont visés Djibouti, le Nigeria, le Swaziland, le Tadjikistan et le Turkménistan. La Commission insiste alors sur le fait que des ressources budgétaires plus importantes seraient souhaitables pour l'assistance technique afin de pouvoir « remédier aux lacunes en droit et en pratique dans l'application des conventions ratifiées »¹⁷⁰⁵.

Toujours dans le cadre de ce rapport de suivi, la Commission d'experts fait état plus en détails des besoins en assistance technique et des demandes des États¹⁷⁰⁶. Les États peuvent également être invités à solliciter l'assistance technique. C'est le cas par exemple de La Dominique, au sujet de la Convention C138 sur l'âge minimum¹⁷⁰⁷. De même, s'agissant du Nigeria (également dans la liste des cas où l'assistance serait particulièrement utile), la « commission invite le gouvernement à envisager de solliciter l'assistance technique du BIT en vue de rendre sa législation conforme à la convention »¹⁷⁰⁸.

En outre, une hypothèse est spécifiquement prise en compte par les conventions et induit une assistance technique. Il s'agit du développement insuffisant de certaines infrastructures particulièrement nécessaires. Par exemple, la Convention C138 (article 2, §4) précise que :

¹⁷⁰² Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 106^{ème} session, Genève, 2017, rapport III, partie 1A, ILC.106/III(1A), p. 373.

¹⁷⁰³ Voir *supra*, Chapitre 3, p. 169.

¹⁷⁰⁴ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 106^{ème} session, Genève, 2017, rapport III, partie 1A, ILC.106/III(1A), p. 24.

¹⁷⁰⁵ *Idem*.

¹⁷⁰⁶ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 106^{ème} session, Genève, 2017, rapport III, partie 1A, ILC.106/III(1A), p. 303.

¹⁷⁰⁷ *Ibid.*, p. 306.

¹⁷⁰⁸ *Ibid.*, p. 339.

« Nonobstant les dispositions du paragraphe 3 du présent article, tout Membre dont l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, spécifier, en une première étape, un âge minimum de quatorze ans ».

C'est par exemple le cas pour le Suriname ou le Bangladesh mais aussi pour d'autres comme le Burkina Faso qui ont ratifié la Convention mais n'ont pas les moyens de la faire appliquer¹⁷⁰⁹. La solution la plus confortable et bénéfique reste ainsi d'accepter l'intervention des différents conseillers du BIT afin de pouvoir, progressivement, mettre en œuvre les obligations conventionnelles.

Le BIT n'exerce aucun monopole quant à cette assistance technique. En matière de travail des enfants, d'autres organismes comme la Banque asiatique de développement, l'Union Européenne ou le gouvernement australien, peuvent intervenir à l'appui d'État comme la Papouasie-Nouvelle-Guinée par exemple¹⁷¹⁰. Les experts de l'OIT en font état dans la mesure où cette assistance sert également l'objectif d'abolition effective du travail des enfants. Toutefois, en lien avec le grand nombre d'enfants travaillant sans avoir atteint l'âge minimum requis, ils invitent ledit État à « envisager de se prévaloir » de l'assistance du BIT, sous-entendant alors qu'elle serait plus efficace, du moins nécessaire à une meilleure application de la Convention C138¹⁷¹¹.

Si l'assistance apparaît particulièrement utile dans certains cas, c'est souvent parce qu'elle a pu faire ses preuves précédemment. Ainsi, c'est avec l'aide du BIT que le Swaziland a pu former ses inspecteurs du travail aux problématiques particulières du travail des enfants et réviser son plan d'action national en vue de l'élimination des pires formes de travail des enfants¹⁷¹². La Commission d'experts de l'application des conventions et recommandations invite l'État à solliciter à nouveau le BIT en vue de l'adoption d'une liste des travaux légers et

¹⁷⁰⁹ La Constitution de cet État, en son article 18, reconnaît pourtant le droit à l'éducation, à l'instruction et à la formation à tout citoyen burkinabé. Conformément à l'article 4 de la loi d'orientation de 2007 (loi C013-2007/AN), l'enseignement de base est obligatoire pour tous les enfants de six à seize ans (de la première année de l'enseignement primaire à la classe de troisième du secondaire). L'enseignement de base et public est gratuit (article 6).

¹⁷¹⁰ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, CIT, 106^{ème} session, Genève, 2017, rapport III, partie 1A, ILC.106/III(1A), p. 343.

¹⁷¹¹ *Ibid.*, p. 344.

¹⁷¹² *Ibid.*, p. 368 et p. 369.

d'une amélioration de sa pratique relative aux pires formes de travail en transmettant des informations et statistiques de meilleure qualité¹⁷¹³.

Au-delà de l'accompagnement vers la ratification ou une application plus conforme, l'assistance technique peut également intervenir en contexte de sortie de crise. L'objectif est alors de ne pas annihiler les progrès effectués auparavant ou du moins, de ne pas laisser la situation des droits au travail se détériorer. Par exemple, le typhon Haiyan a dévasté une partie des Philippines en 2013. Il a entraîné la perte de leur emploi pour près de six millions de travailleurs¹⁷¹⁴. La plupart d'entre eux exerçaient dans le secteur des services, puis l'agriculture et enfin l'industrie. L'OIT a apporté son soutien au Ministère philippin du travail à travers des « programmes d'emploi d'urgence ». Il s'agissait d'un emploi temporaire mais présentant les caractéristiques d'un emploi décent comprenant la garantie d'un salaire minimum, un équipement et des vêtements de protection, ainsi que des prestations de santé et de sécurité sociale. Certains participants au programme se sont ensuite vu offrir une formation qualifiante ou un accompagnement dans la création d'une entreprise. Il s'agit de prévenir le départ vers les grandes villes ou l'étranger et le risque d'entrer dans l'emploi illégal¹⁷¹⁵.

Enfin, la complémentarité entre les conventions et l'assistance technique s'impose désormais d'une autre manière également. Étant donnée la faible part du budget de l'organisation (10%) dédiée à la politique normative, les moyens devraient être consacrés à l'effectivité de l'existant¹⁷¹⁶. Un représentant des employeurs évoquait l'importance d'avoir une approche intégrée à la fois en interne et en externe¹⁷¹⁷. Il mentionnait alors le fait qu'au « département assistance technique » on pouvait ne pas avoir connaissance des conventions internationales et inversement, le département des normes internationales n'est pas nécessairement au fait des programmes d'assistance technique. Et en effet, il est question d'un renouvellement de l'approche, du moins dans la communication de l'organisation :

« La poursuite par l'IPEC d'une approche intégrée
fondée sur les droits fondamentaux est rehaussée par

¹⁷¹³ *Ibid.*, p. 368 et p. 370.

¹⁷¹⁴ Bureau international du travail, « *Les travailleurs migrants ne sont pas des marchandises* », *Travail Le magazine de l'OIT*, numéro spécial, 2014, p. 8.

¹⁷¹⁵ *Idem.*

¹⁷¹⁶ Je remercie le Professeur Guillaume Devin pour ces propos recueillis lors de la conférence du 22/03/2017, organisée par le CERI Sciences Po, à Paris, intitulée « L'OIT : bilan et perspectives dans la mondialisation ».

¹⁷¹⁷ Je remercie également Emmanuel Julien, directeur-adjoint aux relations sociales du MEDEF pour l'OIT de juin 2007 à septembre 2013, directeur du département des entreprises de l'OIT, pour ces propos recueillis lors de la conférence du 22/03/2017, organisée par le CERI Sciences Po, à Paris, intitulée « L'OIT : bilan et perspectives dans la mondialisation ».

sa nouvelle position au sein du Service des Principes et droits fondamentaux au travail (FPRW) au sein du Département de la gouvernance et du tripartisme de l'OIT »¹⁷¹⁸.

Notamment fort de ce repositionnement, l'IPEC continue à faire ses preuves et lever les obstacles à l'application des normes relatives à la lutte contre le travail des enfants.

§2 – Des résultats probants en matière de lutte contre le travail des enfants

« Le plus gros programme de coopération technique ». C'est ainsi que l'OIT définit le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC)¹⁷¹⁹. Il est dès lors impossible de ne pas l'aborder en s'interrogeant sur la lutte contre le travail des enfants et son effectivité. Les objectifs de l'IPEC sont directement liés au contenu des conventions qu'il met en œuvre (A). Il constitue un véritable laboratoire de bonnes pratiques (B).

A- Des objectifs issus des conventions

L'IPEC a été créé en 1992. Il vise « l'élimination progressive du travail des enfants par le biais du renforcement des capacités des pays... »¹⁷²⁰. Il poursuit notamment les trois objectifs suivants :

- contribuer de manière substantielle à l'abolition du travail des enfants dans un certain nombre de pays¹⁷²¹ ;

¹⁷¹⁸ Voir sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > à propos de l'OIT > fonctionnement de l'OIT > départements et bureaux > IPEC > publications et autres ressources > rapport d'activités de 2014, page consultée le 27/12/2020.

¹⁷¹⁹ Voir sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > accueil OIT > thèmes > travail des enfants > programmes et projets, page consultée le 19/12/2020.

¹⁷²⁰ Voir sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > À propos de l'OIT > le fonctionnement de l'OIT > Départements et bureaux > IPEC > Le programme de l'IPEC, page consultée le 28/12/2020.

¹⁷²¹ *Idem.*

- appuyer les États membres lors de la définition et de la mise en œuvre des politiques publiques visant à protéger les enfants travailleurs et luttant contre le travail des enfants¹⁷²² ;
- sensibiliser plus encore l'opinion publique sur l'existence et l'étendue du travail des enfants mais aussi sur les obligations imposées par le droit international¹⁷²³.

Le premier objectif est issu des articles premiers des conventions C138 et C182. Le deuxième objectif s'inscrit dans le cadre des mesures préconisées par les articles 6 et 7 de la Convention C182. Ces dispositions sont caractéristiques du niveau de détail et de l'accompagnement mis en œuvre par l'OIT. Plus particulièrement, la prise de « mesures efficaces dans un délai déterminé », prévue à l'article 7.2 de la Convention C182 conduit à une action de l'IPEC. Quant au contenu de cette intervention, il est en partie détaillé dans les dispositions suivantes de la Convention. Il est notamment question d'aider à soustraire les enfants du travail, ce qui implique de les identifier. Des aides en vue de leur réintégration et de leur formation sont également à prévoir, tout comme une attention particulière aux filles. Quant au troisième objectif de sensibilisation, il s'inscrit dans l'essence même de l'action normative de l'OIT. Sensibiliser peut permettre de conduire à la ratification. La ratification envisagée ou effectuée légitime l'assistance technique.

Le BIT, par l'intermédiaire de l'IPEC, fournit ainsi une assistance technique pour l'élaboration des politiques nationales en collaborant avec les mandants, à savoir les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'avec d'autres groupes intéressés de la société civile dont les organisations non gouvernementales. Le cadre d'action développé par la Convention C182 (notamment à l'article 6) a par exemple permis à l'IPEC de développer une démarche opérationnelle pour mettre en place les programmes assortis de délais (PAD). Le Cambodge a ainsi ratifié la convention et mis en place un plan national quadriennal entre 2008 et 2012 pour éradiquer les pires formes de travail des enfants¹⁷²⁴. L'IPEC y a mis en place un plan de création de moyens de subsistance dans certains quartiers de la capitale. Concrètement, des groupes d'épargne ont été créés afin de diminuer la dépendance des familles aux revenus du travail des enfants. Un membre du groupe peut par

¹⁷²² Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *L'action de l'IPEC contre le travail des enfants 2012-2013 : Progrès réalisés et priorités futures*, Bureau international du travail, 2013, p. 10.

¹⁷²³ *Ibid.*, p. 62.

¹⁷²⁴ Bureau international du travail, « Travail décent pour les travailleurs domestiques », *Travail Le magazine de l'OIT*, Genève, n°68, avril 2010, p 7.

exemple emprunter quarante mille riels à un groupe (l'équivalent de dix euros) et lancer une petite activité de fabrique de confiseries¹⁷²⁵.

Par ailleurs, la surveillance préconisée par les dispositions conventionnelles comme à l'article 5 de la Convention C182 constitue également un terrain d'intervention pour l'IPEC. « L'espace de non-protection » des travailleurs est réduit par cette surveillance¹⁷²⁶. Le mécanisme de surveillance pourra inclure des membres de la société civile. L'IPEC travaille ainsi avec les partenaires locaux. Ils sont plus efficaces en matière de travail domestique, dans la mesure où ils auront un meilleur accès à ces travailleurs invisibles. Ainsi, le syndicat CHODAWU (*Conservation, Hotels, Domestic and Allied Workers' Union*) en Tanzanie est soutenu par l'IPEC notamment avec les programmes assortis de délais¹⁷²⁷. Il a d'abord été question d'établir des comités de quartier afin d'identifier les enfants domestiques à l'aide des enseignants, personnel infirmier et autres agents locaux. Sur la base des informations recueillies, une délégation de « personnes respectées localement » se rendent à des fins de vérification sur les lieux¹⁷²⁸. Les négociations avec l'employeur peuvent avoir plusieurs issues. Si l'enfant a plus de quatorze ans, il pourra rester mais sera surveillé. Si l'enfant a moins de quatorze ans, il devra être envoyé à l'école ou suivre une formation dispensée dans un des centres du syndicat. La force et les sanctions par l'intermédiaire d'une intervention de la force publique ne sont employées qu'en cas d'abus graves de caractère sexuel par exemple¹⁷²⁹. De plus, ce syndicat a également mené une action de plaidoyer efficace auprès du gouvernement et obtenu que les employés de maison soient reconnus par la loi comme des travailleurs et ainsi bénéficient d'un salaire minimum (allant de cinquante à soixante-six dollars), de la protection de la maternité et d'un congé annuel¹⁷³⁰. Les résultats probants de l'IPEC nourrissent ainsi un laboratoire de bonnes pratiques des plus utiles à une meilleure effectivité de la lutte contre le travail des enfants.

¹⁷²⁵ Voir sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > à propos de l'OIT > infos de l'OIT > leurs histoires, « Le travail des enfants au Cambodge, une nouvelle voie », page consultée le 27/12/2020.

¹⁷²⁶ MOREAU, M.-A., *Normes sociales, droit du travail et mondialisation*, Dalloz, 2006, p. 414.

¹⁷²⁷ Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *Éliminer le travail des enfants dans le travail domestique*, Genève, 2013, p. 55.

¹⁷²⁸ *Idem.*

¹⁷²⁹ *Idem.*

¹⁷³⁰ Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *Éliminer le travail des enfants dans le travail domestique*, Genève, 2013, p. 56.

B- Un laboratoire de bonnes pratiques

Au-delà de ces activités directement induites par les conventions, l'IPEC élabore des bonnes pratiques. C'est le cas pour la lutte contre la traite des enfants par exemple¹⁷³¹. Il mène également des études rétrospectives de suivi depuis 2000¹⁷³². Il s'agit d'analyses rétrospectives sur des échantillons d'anciens bénéficiaires d'un projet pour recenser les changements intervenus. Elles ont lieu entre un à huit ans après la fin du projet. La production de telles données permet de mieux orienter les futurs programmes. Globalement, l'IPEC priorise l'élargissement et l'approfondissement de la base de connaissances¹⁷³³. Par exemple au Kenya, deux-cent-cinquante-deux anciens bénéficiaires d'un programme assorti de délai ont été interviewés afin d'en tirer des enseignements¹⁷³⁴.

Les connaissances produites par l'IPEC, à l'aide d'autres départements de l'OIT, sont par ailleurs demandées par certains membres. Elles peuvent servir à former les inspecteurs du travail par exemple. L'Éthiopie et le Ghana peuvent être cités ici¹⁷³⁵.

La capacité d'innovation de l'IPEC a été reconnue en 2010, en matière de coopération Sud-Sud, et distinguée par un prix¹⁷³⁶. Les matières concernées étaient particulièrement déterminantes puisqu'il s'agissait de protection sociale (à travers les transferts conditionnels en espèces) et d'inspection du travail¹⁷³⁷.

Ces bonnes pratiques sont nécessaires à la continuité même des activités de l'IPEC et par conséquent à l'effectivité de la lutte contre le travail des enfants. Des financements sont indispensables et ces derniers nécessitent de remplir certains critères. Le Programme attache de l'importance à la mesure des résultats. En ce sens, aux Philippines par exemple, un système de

¹⁷³¹ Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *L'action de l'IPEC contre le travail des enfants 2012-2013 : Progrès réalisés et priorités futures*, Bureau international du travail, 2013, p. 44.

¹⁷³² Voir sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > À propos de l'OIT > le fonctionnement de l'OIT > Départements et bureaux > IPEC > Le programme de l'IPEC > conception et évaluation > évaluation d'impact et études rétrospectives de suivi, page consultée le 28/12/2020.

¹⁷³³ Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *L'action de l'IPEC contre le travail des enfants 2012-2013 : Progrès réalisés et priorités futures*, Bureau international du travail, 2013, p. 59.

¹⁷³⁴ Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *Kenya Tracer Study: Measuring longer term impact in children and families of interventions against child labour*, Genève 2012, p. 55.

¹⁷³⁵ Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *L'action de l'IPEC contre le travail des enfants 2012-2013 : Progrès réalisés et priorités futures*, Bureau international du travail, 2013, p. 61.

¹⁷³⁶ *Ibid.*, p. 6.

¹⁷³⁷ Voir *supra*, Chapitre 6, p. 272 et Chapitre 7 p. 337.

partage des connaissances a vu le jour. Les praticiens peuvent notamment échanger sur les ressources et bonnes pratiques¹⁷³⁸.

Des organisations non gouvernementales (ONG) interviennent dans la mise en œuvre des conventions grâce à leur rôle de surveillance et leurs compétences techniques¹⁷³⁹. Ces ONG présentant des objectifs et des résultats avec indicateurs semblent alors plus compétitives. Cette logique n'induit pas nécessairement une concurrence réelle, elles peuvent travailler aux côtés de l'IPEC. Elles présentent leur propre valeur ajoutée. À leur sujet, un auteur estime qu'elles peuvent porter les intérêts d'une forme de citoyenneté mondiale à la place d'une « assemblée parlementaire mondiale » inexistante à cette date¹⁷⁴⁰. Toutefois, ces mêmes ONG que l'on peut désigner à travers le terme « société civile » peuvent également cacher l'affaiblissement de l'État et finalement représenter une alternative seulement superficielle¹⁷⁴¹. Il est vrai que cet affaiblissement est préjudiciable puisqu'il signifie que l'État est impuissant à appliquer les conventions qu'il ratifie. L'action des ONG peut combler cette lacune.

Par ailleurs, la *soft law* peut parfois s'avérer plus effective que le droit dur s'agissant de lutter contre le travail des enfants. En effet, les pays où ce phénomène reste avéré sont généralement en développement et dans ce cadre promotion et accompagnement peuvent s'avérer plus pertinents que les obligations conventionnelles¹⁷⁴². Dans le même sens, les moyens de contrôle du respect que sont les procédures juridictionnelles et l'inspection du travail peuvent également se révéler inadaptées à renforcer l'effectivité de la lutte contre le travail des enfants¹⁷⁴³. Dans ce cadre, l'action des ONG apparaît plus efficace à travers leurs rôles de sensibilisation et plaidoyer. Il s'agit en définitive d'un complément indispensable à l'effectivité de la *soft law*. Elles affichent ainsi finalement des « résultats probants »¹⁷⁴⁴. Elles sont de réelles partenaires de la mise en œuvre du droit international¹⁷⁴⁵. Dès lors, il serait regrettable pour un

¹⁷³⁸ Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *L'action de l'IPEC contre le travail des enfants 2012-2013 : Progrès réalisés et priorités futures*, Bureau international du travail, 2013, p. 25.

¹⁷³⁹ POULAIN C., « Organisations Internationales Non Gouvernementales (OING) », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 1, Bruylant, 2013, p. 833.

¹⁷⁴⁰ DELMAS-MARTY M., *Les forces imaginantes du droit III, La refondation des pouvoirs*, Seuil, 2007, p. 27.

¹⁷⁴¹ CHARVIN R., « La déclaration de Copenhague sur le développement social, évaluation et suivi », *RGDIP*, 1997, n°3, p. 653.

¹⁷⁴² Voir *supra*, Chapitre 3, p. 174.

¹⁷⁴³ Voir *supra*, p. 317.

¹⁷⁴⁴ DANIC O., « Les organisations non gouvernementales », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social, op. cit.*, p. 494.

¹⁷⁴⁵ RANJEVA R., « Les organisations non gouvernementales et la mise en œuvre du droit international », *RCADI*, 1997, tome 270, p. 67.

programme tel que l'IPEC de ne pas développer sa collaboration avec ces dernières, en tant qu'agences de mise en œuvre. Dans les pays membres où les services publics, notamment sociaux, sont faibles, les ONG ont une capacité de réaction et mise en place qui peut être plus rapide que la machine étatique. Ces impératifs de temps s'imposent à l'échelle de la durée de vie d'un projet comme pour une réelle effectivité des conventions¹⁷⁴⁶. Par ailleurs, les ONG peuvent également avoir une capacité de financement qui dépasse celle du secteur public dans certains cas¹⁷⁴⁷.

En outre, les résultats probants de l'IPEC sont notamment liés à son ouverture. Il collabore avec des organisations à même de travailler à grande échelle. C'est le cas pour l'Organisation mondiale de la santé, l'Institut national de sécurité et santé au travail et du Département du Travail des États-Unis par exemple. Cette collaboration a permis d'élaborer une publication relative aux « pratiques à fort potentiel » en vue d'éliminer le travail dangereux des enfants¹⁷⁴⁸. Dans son rapport biennal de 2012, le Comité des droits de l'enfant fait ainsi état des discussions ayant eu lieu avec l'IPEC pour la mise en œuvre de la Convention relative aux droits de l'enfant et de ses deux premiers protocoles facultatifs¹⁷⁴⁹. Le Programme de l'OIT travaille également avec d'autres agences de l'ONU comme le Programme alimentaire mondial et l'UNICEF¹⁷⁵⁰. En l'occurrence, il s'agit d'un focus sur les pires formes de travail agricole des enfants en Égypte. Étant donnée la proportion importante de travail des enfants dans le secteur agricole (soixante et onze pour cent¹⁷⁵¹), l'IPEC travaille également avec l'Organisation pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) sur ce sujet¹⁷⁵². De même au sujet du travail des enfants et des peuples indigènes, le partage d'expériences au niveau régional est gage d'une assistance technique plus adaptée. L'IPEC a ainsi organisé une réunion régionale d'experts à Lima avec d'autres agences et organisations¹⁷⁵³.

¹⁷⁴⁶ Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *L'action de l'IPEC contre le travail des enfants 2012-2013 : Progrès réalisés et priorités futures*, Bureau international du travail, 2013, p. 39.

¹⁷⁴⁷ *Ibid.*, p. 40.

¹⁷⁴⁸ *Ibid.*, p. 60.

¹⁷⁴⁹ Comité des droits de l'enfant, Rapport, Soixante septième session AGNU A/67/41, 2012, p. 14.

¹⁷⁵⁰ Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *L'action de l'IPEC contre le travail des enfants 2012-2013 : Progrès réalisés et priorités futures*, Bureau international du travail, 2013, p. 39.

¹⁷⁵¹ Alliance 8.7, *Estimations mondiales du travail des enfants, résultats et tendance 2012-2016*, résumé analytique, Genève 2017, p. 5.

¹⁷⁵² Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *L'action de l'IPEC contre le travail des enfants 2012-2013 : Progrès réalisés et priorités futures*, Bureau international du travail, 2013, p. 6.

¹⁷⁵³ *Ibid.*, p. 14.

L'IPEC apparaît également en pointe sur un sujet sur lequel l'organisation entière éprouve davantage de difficultés. Il s'agit des pratiques des entreprises. Grâce au volet tripartite et dialogue social, le Programme peut mener des études sur ces pratiques et élaborer des guides de bonnes pratiques à l'attention des entreprises concernées. La prise en compte de la spécificité des secteurs d'activité et des zones du monde peut s'avérer pertinente ici. En l'occurrence, il s'agit des secteurs de l'alimentation, des boissons et du tabac en Amérique du Sud¹⁷⁵⁴. Des supports vidéo sont également proposés avec un objectif de promotion des normes¹⁷⁵⁵.

Enfin, l'organisation décentralisée de l'IPEC, accordant une place importante aux bureaux locaux (soixante-dix-huit pour cent de son personnel), doit être cité parmi les éléments à l'origine des résultats probants de l'organisation¹⁷⁵⁶. L'Inde a récemment ratifié les conventions relatives au travail des enfants¹⁷⁵⁷. Au-delà de l'activisme judiciaire et de l'effervescence de la société civile qui peut la caractériser, elle a également fait l'objet, depuis plusieurs années, d'un programme par pays particulièrement ambitieux : « *Converging against child labour* »¹⁷⁵⁸. L'IPEC, au travers de financements américains notamment, a apporté une assistance technique des plus appropriées au contexte indien. Les actions se décomposent à différents niveaux :

- au niveau du district, il est principalement question de services directs tels que l'éducation des enfants travailleurs, l'acquisition de compétences, l'intégration des familles des enfants travailleurs aux programmes de protection sociale ;
- au niveau des états et de l'Union, il est davantage question de diffusion des connaissances et de mise en place d'un environnement favorable¹⁷⁵⁹.

Chaque échelon dispose d'un responsable local appuyé par l'IPEC pour mener cette politique de convergence. Au niveau du district, il s'agit du Collecteur de district et au niveau de l'état fédéré, le Commissariat au travail était l'interlocuteur principal de l'IPEC aux côtés du Centre de ressources de l'État. Au niveau national, des mécanismes de coordination permettent de

¹⁷⁵⁴ *Ibid.*, p. 33.

¹⁷⁵⁵ *Ibid.*, p. 34.

¹⁷⁵⁶ *Ibid.*, p. 74.

¹⁷⁵⁷ Voir sur la base de données NORMLEX de l'OIT : <https://www.ilo.org> > Normes du travail > NORMLEX > Ratifications de conventions fondamentales par pays, page consultée le 29/08/2020.

¹⁷⁵⁸ Voir sur le site de l'OIT : <https://www.ilo.org> > home > countries > ILO in Asia > ILO in India > Projects > *Converging against Child Labour*, page consultée le 1/06/2021.

¹⁷⁵⁹ Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *Converging against child labour: Support for India's Model*, New Delhi, 2013, p. 6.

s'assurer de l'utilisation des ressources et de l'expertise, de manière cohérente lors du déploiement des politiques d'éducation de base par exemple¹⁷⁶⁰.

La part sociale du développement est ainsi renforcée par l'assistance technique. L'aspect environnemental est également à la remorque du caractère économique du développement mais semble emprunter une autre voie. Précisément, il intègre davantage les enjeux économiques et constitue le terrain d'innovations qui pourraient également intéresser le droit du travail.

Section 2 - Le droit international de l'environnement : un exemple à suivre ?

Le droit international de l'environnement est susceptible « d'influencer tout le droit international »¹⁷⁶¹. Le droit de l'environnement fait de plus l'objet d'une consolidation rapide¹⁷⁶². Tout comme le droit international du travail, il entre en jeu s'agissant de développement durable. Dès lors, il semble utile de s'intéresser au moins brièvement à cette matière en conclusion d'une étude consacrée à la recherche d'effectivité de la lutte contre le travail des enfants.

Le terme environnement fait référence à un concept qui regroupe les différents éléments qui le composent¹⁷⁶³. L'environnement englobe généralement l'air, l'eau, la terre, la faune, la flore, les écosystèmes et les sites naturels, la santé et la sécurité humaine, le climat¹⁷⁶⁴. Le droit international de l'environnement est constitué de « l'ensemble des règles juridiques internationales nécessaires à la protection » de ces éléments¹⁷⁶⁵.

Au-delà du développement durable, le droit international de l'environnement présente deux aspects le reliant à la lutte contre le travail des enfants. D'une part, il entretient des relations étroites avec le droit du commerce et le droit économique de manière générale, le soumettant à certaines conditions d'effectivité similaires (§1). D'autre part, droit international

¹⁷⁶⁰ *Ibid.*, p. 7.

¹⁷⁶¹ DUPUY P.-M., VINUALES J. E., *Introduction au droit international de l'environnement*, Bruylant, 2015, p. 401.

¹⁷⁶² DAILLER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public*, 8^{ème} édition, 2009, p. 1417.

¹⁷⁶³ *Ibid.*, p. 1413.

¹⁷⁶⁴ Cour permanente d'arbitrage, sentence, *Chemin de fer du Rhin de fer*, 24 mai 2005, par. 58.

¹⁷⁶⁵ DAILLER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public*, *op. cit.*, p. 1413.

de l'environnement et lutte contre le travail des enfants sont confrontés à la question de la consolidation de la responsabilité des États pour améliorer leur effectivité (§2).

§1 – Plusieurs conditions d'effectivité similaires au droit international du travail

Les deux matières partagent certaines conditions d'effectivité. Celles-ci sont notamment liées à la prise en considération de l'impératif de développement économique. À cet égard, le droit de l'environnement apparaît plus intégré au droit économique que le droit du travail (A). Par ailleurs, les deux matières partagent un autre point commun : la nécessité du plaidoyer (B).

A- L'intégration au droit économique

Contrairement aux normes de l'OIT, le droit de l'environnement peut conduire à des restrictions des échanges commerciaux¹⁷⁶⁶. Cette distinction peut en partie s'expliquer par la différence d'âge entre les deux droits. En effet, le droit international du travail existe dans sa forme actuelle depuis un siècle. Le droit de l'environnement, s'il connaît des précédents dès le XIXème siècle, n'a ses origines modernes qu'autour des années soixante-dix¹⁷⁶⁷. La conscience de la nécessité d'intégrer ce droit aux enjeux économiques était alors plus présente. Tandis que le droit international du travail s'était déjà construit séparément et tente à présent d'intégrer les enjeux économiques. Le concept de travail décent tente désormais de s'imposer comme un « préalable » au développement durable¹⁷⁶⁸. Toutefois, il n'est pas intégré aux règles du commerce international¹⁷⁶⁹.

Le degré d'intégration de la protection de l'environnement dans les politiques économiques, par rapport à la protection des droits sociaux, est différent. Dans le cadre du développement durable, cette intégration est d'abord rationnelle, puis, elle est devenue

¹⁷⁶⁶ Organe d'appel de l'OMC, *Etats-Unis – Prohibition à l'importation de certaines crevettes et de certains produits à base de crevettes*, WT/DS58/AB/R, 12 octobre 1998, par. 153.

¹⁷⁶⁷ DUPUY P.-M., VINUALES J. E., *Introduction au droit international de l'environnement*, op. cit., p.17.

¹⁷⁶⁸ PERCHER C., *Le concept de travail décent à l'épreuve du droit de l'Union européenne*, thèse soutenue à l'Université Lyon II (2017), p. 127.

¹⁷⁶⁹ Voir *supra* Chapitre 7, p. 346.

juridique s'agissant du droit de l'environnement¹⁷⁷⁰. Intégrer la protection de l'environnement est devenu une obligation, le développement durable aurait cette portée normative. De manière générale, il est établi que le droit de l'environnement doit s'intégrer au développement¹⁷⁷¹.

Du point de vue du droit international commercial, l'environnement est également pris en compte alors que les droits sociaux le sont toujours moins. Ainsi, au titre des objectifs de l'OMC, par conséquent pris en compte par son Organe de règlement des différends (ORD), figure le développement durable. En effet, le Préambule des accords de Marrakech traite de la nécessité de poursuivre un développement durable. C'est notamment sur cette base que l'Organe d'appel interprète l'article XX du GATT¹⁷⁷². Il considère que le développement durable doit éclairer les droits et obligations des membres. L'affaire concernant la protection des tortues marines fournit une illustration¹⁷⁷³. Il faut toutefois préciser que l'ORD a utilisé l'exception de l'environnement en théorie mais pas de manière concrète¹⁷⁷⁴.

L'aspect social ne connaît pas de telles illustrations. Par ailleurs, même si elles sont contestées par les États et non prévues par les textes, les ONG environnementales participent au règlement des différends dans l'enceinte de l'OMC dans le cadre de *l'amicus curiae*¹⁷⁷⁵. Il s'agit notamment de deux affaires impliquant les États Unis, celle relative à la prohibition à l'importation de certaines crevettes et de certains produits à base de crevettes, qui a fait l'objet d'un rapport du groupe spécial (WT/DS58/R) le 15 mai 1998 et d'un rapport d'appel (WT/DS58/AB/R) le 12 octobre 1998 ainsi que celle relative à l'imposition de droits compensateurs sur les produits dérivés de l'acier au carbone, plomb et bismuth laminés à chaud originaires du Royaume-Uni ayant fait l'objet d'un rapport du groupe spécial le 23 décembre 1999 (WT/DS138/R) et d'un rapport d'appel le 10 avril 2000 (WT/DS138/AB/R). Les organes de règlement des différends de l'OMC font preuve d'une certaine ouverture aux préoccupations

¹⁷⁷⁰ KERBRAT Y., « Développement durable : ecolabel », in ASCENCIO H, BODEAU-LIVINEC P, FORTEAU M., LATTY F., SOREL J.-M., UBEDA-SAILLARD M. (dir.), *Dictionnaire des idées reçues en droit international*, Pedone, 2017, p. 158.

¹⁷⁷¹ LAVIEILLE J.-M., DELZANGLES H., LE BRIS C., *Droit international de l'environnement*, Ellipses, 4^{ème} édition, 2018, p. 157.

¹⁷⁷² Voir sur le site de l'OMC : <https://wto.org> > textes juridiques de l'OMC, page consultée le 4/04/2021.

¹⁷⁷³ Organe d'appel de l'OMC, *Etats-Unis – Prohibition à l'importation de certaines crevettes et de certains produits à base de crevettes*, WT/DS58/AB/R, 12 octobre 1998, par. 153.

¹⁷⁷⁴ DUPUY P.-M., VINUALES J. E., *Introduction au droit international de l'environnement*, op. cit., p. 319 et p. 449.

¹⁷⁷⁵ POULAIN C., « Organisations Internationales Non Gouvernementales (OING) », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 1, op. cit., p. 835.

environnementales de la société civile même si c'est de manière modérée¹⁷⁷⁶. L'environnement s'est fait une place devant l'Organe de règlement des différends de l'OMC même si sa jurisprudence n'y est que peu favorable¹⁷⁷⁷. Il est considéré comme un motif d'entrave au commerce et l'a emporté une fois sur les considérations économiques¹⁷⁷⁸. Il bénéficie toutefois de la considération selon laquelle l'environnement est un souci global et susceptible d'avoir des retombées sur les échanges commerciaux.

Enfin, l'article XX prévoit les exceptions générales et s'il y est question d'environnement, il n'y est en effet pas question de droits sociaux. Des auteurs relèvent que l'exception de moralité publique prévue au paragraphe a) pourrait contenir les droits fondamentaux au travail. Ils soulignent également que la possibilité d'imposer des restrictions à l'encontre des articles fabriqués dans les prisons (parmi les exceptions générales et par exemple à l'article III, 2. d de l'Accord plurilatéral sur les marchés publics) serait à rapprocher de l'interdiction du travail forcé¹⁷⁷⁹. Toutefois, en l'état actuel de la pratique à l'OMC et considérant l'absence de mention des droits sociaux dans le préambule de l'accord instituant l'OMC, il est possible de conclure à une moindre prise en compte du droit international du travail, par rapport au droit de l'environnement, par le droit international commercial¹⁷⁸⁰.

À présent, du point de vue du droit des investissements internationaux, le constat est le même quant à l'intégration moindre de la protection des normes internationales du travail par rapport à l'environnement. Les hypothèses où les arbitres sont amenés à s'intéresser à ces questions en droit des investissements l'illustrent. En effectuant une recherche sur une base de données de droit international des investissements, le nombre de sentences contenant les termes « labour rights » est très largement inférieur au nombre de sentences contenant les termes « protection of the environment »¹⁷⁸¹. Ces chiffres ne présument pas pour autant d'une volonté de protection de l'environnement par les parties et les arbitres mais d'une prise en compte de la question par la matière. Par ailleurs et de manière logique, le même décalage apparaît en effectuant une recherche parmi les traités d'investissements. La protection de l'environnement

¹⁷⁷⁶ DAILLER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public, op. cit.*, p. 1425.

¹⁷⁷⁷ CARREAU D., JUILLARD P., *Droit international économique*, Dalloz, 6^{ème} édition, 2017, p. 484.

¹⁷⁷⁸ *Ibid.*, p. 485. Les auteurs visent alors l'affaire Communautés européennes - Mesures affectant l'amiante et les produits en contenant et le rapport de l'Organe d'appel du 12 mars 2001 (WT/DS135/AB/R).

¹⁷⁷⁹ MARCEAU G., DOUSSIN A., « l'Organisation mondiale du commerce », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 1, *op. cit.*, p. 347.

¹⁷⁸⁰ Voir *supra*, Chapitre 7, p. 346.

¹⁷⁸¹ Voir sur le site de *Jus Mundi*, moteur de recherche de droit international : <https://jusmundi.com>, page consultée le 5/07/2020.

est ainsi intégrée aux traités de protection des investissements et à la pratique. La protection des droits sociaux l'est considérablement moins. Le nombre de résultats demeure supérieur en entrant « protection de l'environnement » par rapport à « OIT » également. Pourtant, l'arbitrage commercial international pourrait constituer un moyen de générer des obligations pour les entreprises concernées¹⁷⁸².

Malgré la nécessité de figurer davantage parmi les enjeux du droit économique pour plus d'effectivité, une distinction existe donc entre droit de l'environnement et droit du travail. Ces deux matières ont également un point commun plus global, la place importante du plaidoyer pour leur effectivité.

B- La place du plaidoyer

Dans la mesure où il s'agit de protéger les générations futures, le droit de l'environnement a comme caractéristique l'importance du « facteur temps »¹⁷⁸³. L'OIT semble désormais partager davantage encore ce point de vue avec la promotion du concept de travail décent. Elle ne se limite plus aux normes fondamentales mais se lie au développement durable à travers ce concept¹⁷⁸⁴. De plus, le droit à un environnement sain demeure lié aux droits de l'enfant en vertu de l'article 24 (2.e) de la Convention relative aux droits de l'enfant¹⁷⁸⁵.

Pour pouvoir s'imposer, le droit de l'environnement a fait ses débuts dans le cadre d'instruments de *soft law*¹⁷⁸⁶. Les deux instruments fondateurs du droit international de l'environnement sont la Déclaration de Stockholm du 16 juin 1972 et de celle de Rio du 14 juin 1992¹⁷⁸⁷. Le droit du travail y est venu par la suite, pour compléter son approche plus ancienne par le droit dur¹⁷⁸⁸. Le droit de l'environnement partage la condition suivante à son effectivité :

¹⁷⁸² ASCENSIO H., « Le Pacte mondial et l'apparition d'une responsabilité internationale des entreprises » in BOISSON DE CHAZOURNES L., MAZUYER E., *Le Pacte mondial des Nations Unies dix ans après*, Bruylant, 2011, p. 178.

¹⁷⁸³ DAILLER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public, op. cit.*, p. 1430.

¹⁷⁸⁴ PERCHER C., Le concept de travail décent à l'épreuve du droit de l'Union européenne, *op. cit.*, p. 283.

¹⁷⁸⁵ HENNEBEL L., TIGROUDJA H., *Traité de droit international des Droits de l'homme*, Pedone, 2016, p. 1235.

¹⁷⁸⁶ DUPUY P.-M., VINUALES J. E., *Introduction au droit international de l'environnement, op. cit.*, p. 58.

¹⁷⁸⁷ *Idem.*

¹⁷⁸⁸ Voir *supra*, Chapitre 3, p.162.

il s'agit davantage de persuader que de contraindre¹⁷⁸⁹. De la même manière que pour le droit international du travail, afin d'être efficace, il s'agit de concilier des enjeux différents sans affirmer la primauté du développement économique sur la protection de l'environnement (ou des droits sociaux) et inversement¹⁷⁹⁰. Une approche par la prévention est également caractéristique du droit de l'environnement¹⁷⁹¹. Elle est également nécessaire en droit du travail¹⁷⁹². Cet aspect conduit vers l'information, la sensibilisation et la promotion comme techniques de régulation.

Dans ce contexte de *soft law*, la mise en œuvre reste incertaine à bien des égards¹⁷⁹³. Toutefois, elle fait partie d'un terrain propice aux innovations juridiques que porte le droit international de l'environnement¹⁷⁹⁴. Des auteurs distinguent les approches classiques et nouvelles en la matière¹⁷⁹⁵. À l'instar du système de l'OIT et figurant parmi les approches classiques, le suivi ou *monitoring* est pratiqué d'une manière sophistiquée. La fréquence, le contenu des rapports et le degré de vérification varient selon la situation des États. C'est le système mis en place notamment par les articles 4 et 12 de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC) du 9 mai 1992. Un groupe d'experts procède à un examen approfondi et la possibilité pour eux de se rendre sur place est prévue¹⁷⁹⁶.

Au titre de ce qui est considéré comme nouvelle approche en droit de l'environnement, figurent les « techniques de facilitation de la conformité »¹⁷⁹⁷. Il s'agit alors principalement d'assistances financière et technique. L'OIT emploie déjà ces techniques. Le droit de

¹⁷⁸⁹ Voir notamment MAUPAIN F., « Persuasion et contrainte aux fins de mise en œuvre des normes et objectifs de l'OIT », in JAVILLIER J.-C., GERNIGON B. (dir.), *Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos, Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir*, Bureau international du travail, Genève, 2004, pp. 687-709 et MAUPAIN F., *L'OIT à l'épreuve de la mondialisation financière : Peut-on réguler sans contraindre ?*, Institut international d'études sociales, Bureau international du travail, Genève, 2012, 311 p.

¹⁷⁹⁰ DUPUY P.-M., VINUALES J. E., *Introduction au droit international de l'environnement, op. cit.*, p. 436.

¹⁷⁹¹ DAILLER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public, op. cit.*, p. 1417.

¹⁷⁹² Voir par exemple la Recommandation R031 de 1929 sur la prévention des accidents du travail, la Convention C134 et la Recommandation R152 de 1970 sur la prévention des accidents des gens de mer et la Convention C187 de 2006 sur le cadre promotionnel sur la santé et la sécurité au travail.

¹⁷⁹³ BARY M., « Droit à un environnement équilibré et respectueux de la santé et responsabilités », in COURNIL C., COLARD-FABREGOULE C. (dir.), *Changements environnementaux globaux et Droits de l'Homme*, Bruylant, 2012, p. 278.

¹⁷⁹⁴ DAILLER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public, op. cit.*, p. 1417.

¹⁷⁹⁵ DUPUY P.-M., VINUALES J. E., *Introduction au droit international de l'environnement, op. cit.*, p. 319 et p. 367.

¹⁷⁹⁶ *Ibid.*, p. 319.

¹⁷⁹⁷ *Ibid.*, p. 369.

l'environnement a été innovant en poussant ces mécanismes un peu plus loin avec le Protocole de Kyoto du 11 décembre 1997¹⁷⁹⁸. Si la comparaison n'est pas permise dans la mesure où il ne peut y avoir d'équivalent en droit du travail au marché de droits d'émission de gaz à effet de serre, ces mécanismes demeurent notamment intéressants en raison de leur financement mixte¹⁷⁹⁹. À l'instar du fonds d'indemnisation mis en place à la suite de la catastrophe du Rana Plaza, des fonds d'origine privée pourraient venir renforcer encore l'assistance de l'OIT. Le fait de récolter ces fonds en lien avec des manquements des entreprises multinationales à leurs obligations de RSE permettrait d'associer les aspects sanctions financières et « opprobre publique »¹⁸⁰⁰.

S'agissant d'incitation à respecter le droit de l'environnement, les techniques s'orientent vers l'efficacité. Les États sont encouragés avec des contre parties. Or, la recherche d'efficacité peut affaiblir le message initial et essentiel : la réduction du niveau de pollution. Cette limite existante en droit de l'environnement constitue un obstacle en droit du travail. En effet, faire passer les droits et principes fondamentaux au travail pour de la *soft law* et ainsi encourager les États à les respecter contre des avantages économiques nuirait au message initial et au principe contenu dans la Déclaration de Philadelphie : le travail n'est pas une marchandise¹⁸⁰¹. Plus largement, au titre des nouvelles approches de la mise en œuvre du droit international de l'environnement, les mesures susceptibles d'être adoptées dans le cadre des procédures de non-conformité évoquent également des techniques déjà éprouvées par l'OIT. Parmi celles-ci figurent, la fourniture de conseils et la facilitation d'octroi d'une aide prévues par le Protocole de Kyoto, des demandes d'informations supplémentaires, l'adoption de mises en garde et de constatations de non-conformité¹⁸⁰². La possibilité de la suspension de certains avantages découlant du traité existe également¹⁸⁰³.

Plus largement que dans le cadre de l'OMC, Les acteurs privés jouent un rôle important dans la conception comme la mise en œuvre du droit de l'environnement¹⁸⁰⁴. L'OIT est précurseur en la matière puisque déjà dans l'entre-deux-guerres, s'agissant de l'élaboration des

¹⁷⁹⁸ *Ibid.*, p. 381.

¹⁷⁹⁹ *Ibid.*, p. 382.

¹⁸⁰⁰ Voir *supra* Chapitre 2, p. 98.

¹⁸⁰¹ Point I (a) de la Déclaration de Philadelphie du 10 mai 1944 : « le travail n'est pas une marchandise ».

¹⁸⁰² DUPUY P.-M., VINUALES J. E., *Introduction au droit international de l'environnement, op. cit.*, p. 319.

¹⁸⁰³ *Ibid.*, p. 397. Kyoto n'est pas le seul protocole, les auteurs font également mention des protocoles de Montréal, Bâle, Cartagena.

¹⁸⁰⁴ DAILLER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public, op. cit.*, p. 1424.

conventions internationales du travail, la participation des ONG a été la plus active¹⁸⁰⁵. S'agissant de mise en œuvre du droit international de l'environnement, la participation de la société civile à son élaboration puis à son application serait un point positif quant à son effectivité par rapport à d'autres secteurs du droit international¹⁸⁰⁶. Les ONG peuvent participer à l'exécution des projets mais aussi au monitoring et aux contrôles à effectuer pour garantir le respect des conventions¹⁸⁰⁷.

L'OIT peut emprunter cette « nouvelle voie [...] de la poursuite de l'effectivité du droit »¹⁸⁰⁸. La catastrophe du Rana Plaza mais aussi le système de suivi de manière générale, font une place déterminante aux ONG. En tant qu'organisation disposant d'une expérience certaine en matière de dépassement du questionnement classique sur la qualité d'acteur du droit international, il semblerait que l'OIT puisse s'appuyer davantage encore sur ces partenaires. Il s'agirait de suivre une tendance plus large en matière de mise en œuvre du droit international. Les ONG apparaissent en effet comme de précieux partenaires pour la mise en œuvre du droit international, dans le domaine des droits de l'homme tout comme concernant le droit de l'environnement¹⁸⁰⁹. De plus, même en l'absence d'une disposition internationale en ce sens, les États sont libres d'admettre les ONG en justice. Une évolution serait donc envisageable en matière sociale, à l'échelle internationale mais aussi nationale quant à la participation des ONG à la mise en œuvre de la lutte contre le travail des enfants.

§2 – La consolidation de la responsabilité des États comme autre piste d'amélioration de l'effectivité ?

Une exploration sommaire du droit de l'environnement invite à constater ses ressemblances avec le droit international du travail. C'est dans la mesure où le premier semble connaître un durcissement qu'il s'agira de s'interroger (une dernière fois) sur la possibilité de suivre cette piste également en matière de lutte contre le travail des enfants. Il ne s'agirait pas

¹⁸⁰⁵ RANJEVA R., « Les organisations non gouvernementales et la mise en œuvre du droit international », *RCADI*, 1997, tome 270, p. 37.

¹⁸⁰⁶ IOVANE M., « La participation de la société civile à l'élaboration et à l'application du droit international de l'environnement », *RGDIP*, 2008, n°3, p. 515.

¹⁸⁰⁷ *Ibid.*, p. 507.

¹⁸⁰⁸ RANJEVA R., « Les organisations non gouvernementales et la mise en œuvre du droit international », *RCADI*, 1997, tome 270, p. 101.

¹⁸⁰⁹ *Ibid.*, p. 76.

d'adopter des normes « dures », elles existent déjà, mais plutôt des mécanismes de responsabilité.

En droit de l'environnement comme en droit international du travail, il est question d'interdictions et de limitations mais aussi de listes que les États doivent établir. Les normes doivent être à la fois précises et adaptables¹⁸¹⁰. Ces techniques sont similaires à celles mises en œuvre à travers les conventions internationales du travail¹⁸¹¹. La potentielle effectivité des deux droits repose ainsi sur un subtil équilibre.

Par ailleurs, l'une des grandes faiblesses des mécanismes de contrôle existants en droit international de l'environnement réside dans la quasi-inexistence des suites¹⁸¹². Comme en droit international du travail où ces mêmes faiblesses ont pu être identifiées¹⁸¹³. De plus, une « institutionnalisation molle et protéiforme » accompagne les instruments de droit de l'environnement¹⁸¹⁴. L'OMC a par exemple établi un Comité du commerce et de l'environnement¹⁸¹⁵. Mis en place *in extremis* lors de la conférence de Marrakech, sa mission est de faire des recommandations pour déterminer « s'il y a lieu de modifier les dispositions du système commercial »¹⁸¹⁶. Ce phénomène se retrouve également avec les comités et organes qui accompagnent les instruments de lutte contre le travail des enfants extérieurs à l'OIT¹⁸¹⁷.

A l'instar du projet d'instrument juridiquement contraignant pour les sociétés multinationales en négociation depuis 2017¹⁸¹⁸, un accord sur les biens environnementaux est en discussion depuis 2014¹⁸¹⁹. L'un comme l'autre témoigne de la conscience d'une lacune à combler. Le nombre d'États impliqués dans le cadre de l'accord à l'OMC a toutefois gagné en importance et est aujourd'hui de quarante-six¹⁸²⁰. S'agissant des entreprises multinationales et des droits de l'homme, les négociations se poursuivent en 2021 sur la base d'un projet révisé¹⁸²¹.

¹⁸¹⁰ LAVIEILLE J.-M., DELZANGLES H., LE BRIS C., *Droit international de l'environnement, op. cit.*, p. 86, p. 87.

¹⁸¹¹ Voir *supra* Chapitre 1, p. 52.

¹⁸¹² DAILLER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public, op. cit.*, p. 1436.

¹⁸¹³ Voir *supra* Chapitre 6, p. 298.

¹⁸¹⁴ *Ibid.*, p. 1421.

¹⁸¹⁵ *Ibid.*, p. 1422.

¹⁸¹⁶ CARREAU D., JUILLARD P., *Droit international économique, op. cit.*, p. 484.

¹⁸¹⁷ Voir *supra* Chapitre 4, p. 132.

¹⁸¹⁸ Conseil des Droits de l'Homme, Résolution A/HRC/RES/26/9, 29 septembre 2017.

¹⁸¹⁹ CARREAU D., JUILLARD P., *Droit international économique, op. cit.*, p. 485.

¹⁸²⁰ Voir sur le site de l'OMC : <https://www.wto.org> > accueil > domaines > environnement > accord sur les biens environnementaux, page consultée le 30/03/2021.

¹⁸²¹ Voir sur le site du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies : <https://www.ohchr.org> > organes du CDH > groupe de travail sur les sociétés transnationales, page consultée le 30/03/2021.

Un passage vers un droit plus dur et des méthodes de mise en œuvre plus dures se profile en droit de l'environnement. Un cap a récemment été franchi quant à la « constatation, responsabilité et réparation »¹⁸²². La Cour internationale de Justice a statué sur l'indemnisation de dommages environnementaux¹⁸²³. Elle a contribué à doter le droit de l'environnement de « mécanismes nécessaires à son effectivité » en l'associant au droit de la responsabilité internationale¹⁸²⁴. Le phénomène est particulièrement intéressant dans la mesure où le droit international de l'environnement est considéré comme une matière remettant profondément en cause les règles traditionnelles de la responsabilité internationale¹⁸²⁵. En droit de l'environnement comme en droit du travail, « les impasses de la responsabilité objective » sont avérées. Un tel régime peut être mis à la charge de « l'opérateur économique qui est à l'origine du dommage et contrôlait – ou devait contrôler – l'activité à risques ; et si l'État lui-même peut être tenu pour responsable à ce titre, ce ne peut-être qu'en tant qu'opérateur »¹⁸²⁶.

Au-delà de cette difficulté, la responsabilité internationale de l'État ne pouvait être engagée simplement parce qu'une atteinte à l'environnement avait été causée mais pouvait l'être si « un fait internationalement illicite peut lui être attribué »¹⁸²⁷. Afin d'être adaptées à la matière, les règles ont connu les évolutions suivantes : « l'affermissement » des obligations des États, notamment des règles de prévention » et la « criminalisation des atteintes graves à l'environnement »¹⁸²⁸. S'agissant de l'affermissement, la jurisprudence mais aussi le projet d'articles de la Commission du droit international sur la prévention des dommages transfrontières résultant d'activités dangereuses adopté en 2001 en témoigne¹⁸²⁹. Les principes 22 de la Déclaration de Stockholm du 16 juin 1972 et 13 de la Déclaration de Rio du 14 juin 1992 sont également à rappeler¹⁸³⁰. Quant à la criminalisation, elle est symbolique de l'importance accordée par la communauté internationale à la préservation de

¹⁸²² DUPUY P.-M., VINUALES J. E., *Introduction au droit international de l'environnement, op. cit.*, p. 327.

¹⁸²³ CIJ, arrêt, *Costa Rica c. Nicaragua*, 2 février 2018.

¹⁸²⁴ HAJJAMI N., « Certaines activités menées par le Nicaragua dans la région frontalière (Costa Rica c. Nicaragua), arrêt du 2 février 2018 (indemnisation) », *AFDI*, 2017, p 170.

¹⁸²⁵ DAILLER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public, op. cit.*, p. 1439.

¹⁸²⁶ *Ibid.*, p. 1440.

¹⁸²⁷ *Ibid.*, p. 1441.

¹⁸²⁸ *Ibid.*, p. 1442.

¹⁸²⁹ Article 10, vol. II, 2ème partie, p. 157 et s.

¹⁸³⁰ DAILLER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public, op. cit.*, p. 1442.

l'environnement¹⁸³¹. Le poids de l'opinion publique semble jouer un rôle non négligeable à cet égard.

Il existe toutefois des « régimes internationaux de responsabilité civile pour dommages à l'environnement »¹⁸³². En effet, « il existe des règles conventionnelles particulières ainsi que des conventions entièrement dédiées à la responsabilité civile pour dommages résultant de la pollution »¹⁸³³. La responsabilité internationale aurait ainsi été revisitée en matière environnementale¹⁸³⁴. Afin de faire accéder les victimes à la réparation, une forme de responsabilité sans fait illicite a ainsi été mise en œuvre. Par ailleurs et renforçant ces dispositifs, les individus comme la société civile peuvent parfois saisir l'autorité compétente si l'État ne respecte pas le droit international de l'environnement. C'est le cas par exemple de l'article 5, paragraphe 2 de l'Accord sur la coopération environnementale dans le cadre de l'Accord de libre-échange nord-américain du 14 septembre 1993¹⁸³⁵. Il est également possible de citer l'article 18 de la Convention sur la responsabilité civile pour les dommages résultant des activités dangereuses pour l'environnement¹⁸³⁶.

Notamment en raison des caractères même des dommages envisageables, l'interdépendance est forte entre États en droit de l'environnement¹⁸³⁷. Elle gagnerait à être renforcée s'agissant des normes internationales du travail¹⁸³⁸. Un tel passage vers des mécanismes de responsabilité peut être envisagé pour renforcer les dispositifs existants en matière de lutte contre le travail des enfants.

Il est possible de s'interroger : « dans quelle mesure, et de quelle façon, les membres du régime du climat ont-ils jusqu'à présent tenu compte des aspects économiques du défi climatique (soit la nécessité de promouvoir la transition énergétique et d'encadrer les préoccupations économiques nationales de court terme) dans les normes élaborées au sein du

¹⁸³¹ *Idem.*

¹⁸³² IOVANE M., « La participation de la société civile à l'élaboration et à l'application du droit international de l'environnement », *RGDIP*, 2008, n°3, p. 504.

¹⁸³³ *Idem.*

¹⁸³⁴ NEGRE C., « Environnement (droit international de l') : nouvelle religion monothéiste », *in* ASCENCIO H, BODEAU-LIVINEC P, FORTEAU M., LATTY F., SOREL J.-M., UBEDA-SAILLARD M. (dir.), *Dictionnaire des idées reçues en droit international*, Pedone, 2017, p. 219.

¹⁸³⁵ *Idem.*

¹⁸³⁶ Adoptée par le Conseil de l'Europe, à Lugano, le 22 juin 1993.

¹⁸³⁷ DAILLER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public, op. cit.*, p. 1420.

¹⁸³⁸ EUZEBY A., « L'OIT a quatre-vingts ans : quatrième âge ou nouvelle jeunesse ? », *Droit social*, 2000, p. 63.

système multilatéral de lutte contre les changements climatiques ? »¹⁸³⁹. La réponse tend plutôt à une « préférence collectivement exprimée par les États à l'égard des valeurs économiques » au détriment des valeurs environnementales¹⁸⁴⁰. Afin de remédier à cette situation problématique, une action des États est bien évidemment nécessaire mais pas seulement. Le juge international est invité à plus d'audace, qu'il s'agisse du cadre de l'OMC ou des droits de l'homme¹⁸⁴¹.

La responsabilité différenciée comme posée par les principes 6 et surtout 7 de la Déclaration de Rio pourrait constituer une inspiration pour le droit international du travail :

« Les États doivent coopérer dans un esprit de partenariat mondial en vue de conserver, de protéger et de rétablir la santé et l'intégrité de l'écosystème terrestre. Étant donné la diversité des rôles joués dans la dégradation de l'environnement mondial, les États ont des responsabilités communes mais différenciées. Les pays développés admettent la responsabilité qui leur incombe dans l'effort international en faveur du développement durable, compte tenu des pressions que leurs sociétés exercent sur l'environnement mondial et des techniques et des ressources financières dont ils disposent ».

Il s'agirait d'un « durcissement » adapté au droit international du travail permettant de renforcer l'interdépendance qui s'est installée dans le cadre de la mondialisation des échanges économiques.

La résolution adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en mai 2018, intitulée « Vers un pacte mondial pour l'environnement » confirmait cette volonté de faire évoluer le droit¹⁸⁴². Le Secrétaire général y a présenté « un rapport technique, fondé sur des données factuelles, dans lequel seront recensées et évaluées les lacunes éventuelles du droit international de l'environnement et des instruments relatifs à l'environnement en vue de renforcer leur mise en œuvre ... »¹⁸⁴³. Le texte a été adopté par cent-quarante-trois voix pour,

¹⁸³⁹ DE LASSUS SAINT-GENIES G., *Droit international du climat et aspect économique du défi climatique*, Pedone, 2017, p. 19.

¹⁸⁴⁰ *Ibid*, p. 264.

¹⁸⁴¹ *Ibid*, p. 267.

¹⁸⁴² Assemblée Générale des Nations Unies, *Vers un pacte mondial pour l'environnement*, A/RES/72/277, 10 mai 2018, 3 p.

¹⁸⁴³ Assemblée Générale des Nations Unies, *Vers un pacte mondial pour l'environnement*, A/RES/72/277, 10 mai 2018, par. 1.

cinq voix contre et sept abstentions. La Bolivie notamment avait rappelé le principe de responsabilité commune mais différenciée qui importait à l'adoption d'un futur instrument¹⁸⁴⁴.

¹⁸⁴⁴ Voir sur le site des Nations Unies : <https://www.un.org> > accueil > couverture des réunions > assemblée générale > plénière > soixante-douzième session, 88^{ème} séance plénière > L'assemblée générale envisage un pacte mondial pour combler les lacunes du droit international de l'environnement, page consultée le 25/06/2021.

Conclusion du Chapitre :

Il semblerait que la solution pour plus d'effectivité, en matière environnementale comme en matière sociale, repose sur des « enchevêtrements », « des ensembles de normes distincts » qu'il conviendrait de relier¹⁸⁴⁵.

Les droits de l'environnement et du travail sont des matières pour lesquelles les États doivent être assistés, encouragés. L'approche par la *soft law* semble alors pertinente au sens de cette étude. Toutefois, la mise en œuvre de mécanisme de responsabilité internationale et l'avènement de procédures de règlement des différends semblent incontournables. Le droit de l'environnement semble avancer en ce sens.

S'agissant des normes internationales du travail, il semblerait que le mandat comme l'expérience de l'OIT conduisent plutôt à miser sur l'assistance technique des États pour atteindre une meilleure effectivité.

¹⁸⁴⁵ DE LASSUS SAINT-GENIES G., *Droit international du climat et aspect économique du défi climatique*, op. cit., p. 268.

Conclusion du Titre IV :

Le droit international social, à travers le droit à l'éducation et la protection sociale, interagit favorablement avec la lutte contre le travail des enfants. Et cela même si eu égard à la situation dans certains pays, les socles de protection sociale promus par l'OIT peuvent apparaître comme une utopie¹⁸⁴⁶. Toutefois, l'OIT est bien placée sur la scène internationale pour poursuivre une action en ce sens. En outre, la protection sociale, considérant ses effets sur la réduction de la pauvreté et la transition vers le secteur formel semble constituer une voie à privilégier pour l'effectivité de la lutte contre le travail des enfants. En revanche, en droit international commercial, les blocages demeurent nombreux et les pistes de solution minces. Dès lors, l'action normative de l'OIT, à travers l'assistance technique, constitue une piste à privilégier afin de renforcer l'aspect social du développement durable. Le mandat et l'expérience de l'OIT paraissent plus conformes à une orientation de l'action normative en ce sens. Si par ailleurs des mécanismes existants de l'OIT pouvaient être mobilisés davantage pour favoriser l'application des normes relatives au travail des enfants, leur effectivité pourrait s'en retrouver renforcée. À ce titre, le droit international de l'environnement pourrait constituer une source d'inspiration.

¹⁸⁴⁶ MEKNASSI R. F., « Le droit à la sécurité sociale à l'ère de l'obsolescence programmée », in DAUGAREILH I., BADEL M. (dir.), *La sécurité sociale : Universalité et modernité : approche de droit comparé*, Pedone, 2019, p. 275.

Conclusion de la Seconde Partie :

Malgré l'action normative aux multiples facettes de l'OIT, des difficultés d'application persistent et l'abolition du travail des enfants n'est pas totalement effective à ce jour. La focalisation de l'action de l'OIT sur la transition vers le secteur formel devrait remédier pour partie à l'inefficacité partielle des juridictions et de l'inspection du travail. Cette focalisation de l'action normative de l'OIT pourrait s'avérer plus efficace qu'une poursuite des acteurs du secteur commercial. Elle aura également pour effet de favoriser l'avènement d'un développement au caractère plus durable, en diminuant la pauvreté, et par conséquent les causes du travail des enfants.

Conclusion générale

Les dispositions des conventions C138 relative à l'âge minimum d'admission à l'emploi et C182 sur les pires formes de travail des enfants sont précisément et spécifiquement intégrées aux législations et réglementations nationales. Le mécanisme de suivi, et en particulier la Commission d'experts de l'application des conventions et recommandations, s'en assure et accompagne les États en ce sens. Ce processus rodé et sophistiqué permet de conclure à un solide ancrage des normes relatives au travail des enfants dans les ordres juridiques nationaux. Il s'agit d'un premier point précieux quant à l'effectivité des normes internationales du travail.

L'œuvre de promotion de l'OIT concrétisée par la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail permet par ailleurs de rapprocher l'objectif d'abolition effective du travail des enfants, propre à l'organisation spécialisée en droit international du travail, de l'ensemble du droit international. L'action normative promotionnelle permet également de faire atteindre à ce principe fondamental les extrémités des chaînes de production mais aussi les relations de travail, par le truchement des entreprises multinationales et des instruments de responsabilité sociale des entreprises tels que les accords-cadres internationaux. S'agissant de la lutte contre le travail des enfants, une action normative intégrant la *soft law* constitue par conséquent une piste à succès. Elle apparaît pertinente sur les sujets où les obstacles notamment économiques peuvent être nombreux.

Les normes de l'OIT relatives au travail des enfants atteignent ainsi un niveau élevé d'effectivité grâce à cette consciencieuse, bien que perfectible, œuvre de consolidation normative.

La lutte contre le travail des enfants demeure toutefois confrontée à des difficultés d'application qui limitent son effectivité. Alors que d'autres thèmes du droit international du travail comme la non-discrimination ou le droit syndical par exemple, bénéficient de jurisprudences nationales progressistes, favorables aux droits des travailleurs et par conséquent à l'effectivité des normes correspondantes, la lutte contre le travail des enfants par le biais des normes de l'OIT demeure rare dans les prétoires. L'inspection du travail en devient d'autant plus un élément clé pour l'effectivité des normes afférentes. Si son apport semble particulièrement précieux au travail des enfants dans le secteur informel, il est conditionné à l'adoption d'une approche plus pédagogique. L'action normative de l'OIT associant les aspects de formation des inspecteurs nationaux et de conseil des employeurs constitue à cet égard une

piste sérieuse pour affronter les difficultés d'application dans le secteur informel où le travail des enfants est fréquent.

Par ailleurs, sur la scène internationale, des disparités persistent également quant à l'intégration des normes de l'OIT relatives au travail des enfants. Le droit international social, à travers le droit à l'éducation et la protection sociale, interagit favorablement avec celles-ci. En revanche, les blocages demeurent nombreux en matière de droit international commercial. Il n'est pas certain que ces derniers soient franchissables dans un horizon proche. L'action normative de l'OIT devrait pouvoir adopter une stratégie tenant compte de ce contexte.

Les conditions d'une meilleure effectivité de la lutte contre le travail des enfants résident également dans l'avènement d'un développement au caractère réellement durable. C'est pourquoi, à travers l'assistance technique, l'OIT peut renforcer l'aspect social du développement. Si par ailleurs des mécanismes existants de l'OIT comme celui des réclamations (article 24 de la Constitution de l'OIT) pouvaient être mobilisés davantage pour favoriser l'application des normes relatives au travail des enfants, leur effectivité pourrait également s'en retrouver renforcée. A cet égard, le droit international de l'environnement pourrait constituer une source d'inspiration en ce qu'il innove par certains aspects en termes de recherche de responsabilité. Il intègre aussi davantage les enjeux économiques.

Les difficultés à imposer les normes internationales du travail aux entreprises multinationales mais aussi au droit commercial apparaissent comme des lacunes de l'action normative de l'OIT, des faiblesses de l'Organisation. En réalité, considérant les causes du travail des enfants, mais aussi le mandat de l'OIT, recentrer et renforcer l'action normative sur la protection sociale et la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle constituent des pistes préférables vers davantage d'effectivité. En effet, des progrès à cet endroit sont plus propices à diminuer les difficultés d'application des normes relatives au travail des enfants. Les juridictions comme les services d'inspection du travail seraient plus à même d'exercer leur pouvoir. La sanction des violations des normes, et par conséquent l'effectivité, s'en trouverait améliorée. En outre, la diminution de la pauvreté par l'extension de la protection sociale devrait également permettre d'aller vers l'objectif d'élimination du travail des enfants. Une telle stratégie semble d'autant plus justifiée que les normes internationales du travail

demeurent sujettes à la situation économique. En effet, considérant les conséquences annoncées de la crise sanitaire, une protection renforcée semble nécessaire¹⁸⁴⁷.

¹⁸⁴⁷ Voir sur le site de l'OIT : <https://ilo.org> > OIT info > actualités > Le travail des enfants atteint 160 millions – en hausse pour la première fois depuis 20 ans, page consultée le 25/06/2021.

BIBLIOGRAPHIE

I - DICTIONNAIRES

ALLAND D., RIALS S. (dir.), *Dictionnaire de la culture juridique*, PUF, 2004, 1649 p.

ANDRIANTSIMBAZOVINA J., GAUDIN H., MARGUENAUD J.-P., RIALS S., SUDRE F., (dir.), *Dictionnaire des droits de l'homme*, PUF, 2008, 864 p.

ARNAUD A.-J. (dir.), *Dictionnaire encyclopédique de théorie et de sociologie du droit*, LGDJ, 1993, 758 p.

BEVORT A., JOBERT A., LALLEMENT M., MIAS A., (dir.), *Dictionnaire du travail*, PUF, 2012, 860 p.

CORNU G., *Vocabulaire juridique*, PUF, 11^{ème} édition, 2016, 1101 p.

GUINCHARD S., DEBARD T., (dir.), *Lexique des termes juridiques*, Dalloz, 20^{ème} édition, 2013, 968 p.

POSTEL N., SOBEL R., *Dictionnaire critique de la RSE*, Presses universitaires du Septentrion, 2013, 500 p.

SALMON J. (dir.), *Dictionnaire de droit international public*, Bruylant-AUF, 2001, 1198 p.

II- MANUELS

BEAUDONNET X. (dir.), *Manuel de formation pour juges, juristes et professeurs de droit : Droit international du travail et droit interne*, Centre international de formation de l'OIT, Turin, 2009, 240 p.

CARREAU D., JUILLARD P., *Droit international économique*, Dalloz, 6^{ème} édition, 2017, 941 p.

DAILLER P., FORTEAU M., PELLET A., *Droit international public*, LGDJ, 8^{ème} édition, 2009, 1709 p.

DAVID É., *Droit des organisations internationales*, Bruylant, 2016, 829 p.

DECAUX E., DE FROUVILLE O., *Droit international public*, Dalloz, 2020, 702 p.

DUPUY P.-M., KERBRAT Y., *Droit international public*, Dalloz, 15^{ème} édition, 2020, 1100 p.

DUPUY P.-M., VINUALES J. E., *Introduction au droit international de l'environnement*, Bruylant, 2015, 500 p.

FAVOREU L., GAÏA P., ROUX A., LE BOT O., PENA A., SOFFONI G., FASSASSI I., DUFFY A., PECH L., *Droit des libertés fondamentales*, Dalloz, 8^{ème} édition, 2021, 720 p.

FRYDMAN B., *Petit manuel pratique de droit global*, Académie royale de Belgique, 2014, 122 p.

HENNEBEL L., TIGROUDJA H., *Traité de droit international des droits de l'homme*, Pedone, 2016, 1705 p.

HENNION S., LE BARBIER-LE BRIS M., DEL SOL M., *Droit social européen et international*, PUF, 2^{ème} édition, 2013, 504 p.

PESKINE E., WOLMARK C., *Droit du travail*, coll. Hypercours, Dalloz, 13^{ème} édition, 2020, 852 p.

REUTER P., CAHIER P., *Droit des traités*, PUF, 5^{ème} édition, 1995, 251 p.

SCELLE G., *Précis de droit des gens*, Sirey, vol. 1, 1932, 332 p.

SERVAIS J.-M., *Normes internationales du travail*, LGDJ, 2004, 352 p.

SERVAIS J.-M., *Droit international du travail*, Larcier, 2015, 484 p.

SUDRE F., *Droit européen et international des droits de l'homme*, PUF, 15^{ème} édition, 2021, 1036 p.

VALTICOS N., *Droit international du Travail*, Dalloz, 2^{ème} édition, 1983, 683 p.

VALTICOS N., VON POTOBOSKY G. W., *International Labour Law*, Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers, 2^{ème} édition, 1995, 322 p.

III- OUVRAGES INDIVIDUELS ET COLLECTIFS

ANNOUSSAMY D., *Le droit indien en marche*, vol. 2, Société de législation comparée, 2009, 280 p.

ARSEGUEL A., BARTHELEMY J., BERAUD J.-M., BERNIER J., *Analyses juridiques et valeurs en droit social, Mélanges en l'honneur de Jean Pélissier*, Dalloz, 2004, 631 p.

AUVERGNON P., LAVIOLETTE S., *Le respect du droit du travail : entre politique de contrôle et politique pénale*, Rapport DRTEFT, 2004, 93 p.

AUVERGNON P. (dir.), *L'effectivité du droit du travail. À quelles conditions ?*, Presses universitaires de Bordeaux, 2007, 389 p.

BEN MANSOUR A., *La mise en œuvre des arrêts et sentences des juridictions internationales*, Larcier, 2011, 622 p.

- BLANPAIN R., JAVILLIER J.-C., SERVAIS J.-M., *International Labour and Social Security Law Codex*, Kluwer law international, 2001, 464 p.
- BOISSON DE CHAZOURNES L., MAZUYER E., *Le Pacte mondial des Nations Unies dix ans après*, Bruylant, 2011, 208 p.
- BOST F. (dir.), *Atlas mondial des zones franches*, La Documentation française, 2010, 313 p.
- BRUGVIN T., *Le commerce équitable et éthique*, L'Harmattan, 2014, 222 p.
- BRANT L. N. C., *L'autorité de la chose jugée en droit international public*, LGDJ, 2003, 398 p.
- CASTELLARIN E., *La participation de l'Union européenne aux institutions économiques internationales*, Pedone, 2017, 664 p.
- CHAMPEIL-DESPLATS V., LOCHAK D. (dir.), *À la recherche de l'effectivité des droits de l'homme*, Presses universitaires de Paris 10, 2008, 266 p.
- CLAPHAM A., *Human Rights Obligations of Non-State Actors*, Oxford University Press, 2005, 601 p.
- COURNIL C., COLARD-FABREGOULE C. (dir.), *Changements environnementaux globaux et Droits de l'Homme*, Bruylant, 2012, 648 p.
- COUVEINHES-MATSUMOTO F., *L'effectivité en droit international*, Bruylant, 2014, 692 p.
- CROUCHER R., COTTON E., *Global unions, global business*, Middlesex University Press, 2009, 146 p.
- D'ASPREMONT J. (dir.), *Participants in the International Legal System, Multiple perspectives on non-state actors in international law*, Routledge, 2011, 448 p.
- DAMASIO BORGES D., *L'État social face au commerce international*, L'Harmattan, 2013, 684 p.
- DAUGAREILH I. (dir.), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruylant, 2005, 384 p.
- DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruylant, 2010, 858 p.
- DAUGAREILH I. (dir.), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation ?*, Bruylant, 2017, 557 p.
- DAUGAREILH I., BADEL M. (dir.), *La sécurité sociale : Universalité et modernité : approche de droit comparé*, Pedone, 2019, 576 p.
- DAVID É., VAN ASSCHE C., *Code de droit international public*, Bruylant, 4^{ème} édition, 2008, 1774 p.

DE LASSUS SAINT-GENIES G., *Droit international du climat et aspect économique du défi climatique*, Pedone, 2017, 315 p.

DELALEZ J., *La convention de New York relative aux droits de l'enfant et son application au Sénégal 20 ans après*, Presses Universitaires d'Aix Marseille, Collection Horizons Juridiques Africains, 2012, 133 p.

DELMAS-MARTY M., *Les forces imaginantes du droit, Le relatif et l'universel*, Seuil, 2004, 440 p.

DELMAS-MARTY M., *Les forces imaginantes du droit II, Le pluralisme ordonné*, Seuil, 2006, 304 p.

DELMAS-MARTY M., *Les forces imaginantes du droit III, La refondation des pouvoirs*, Seuil, 2007, 300 p.

DELMAS-MARTY M., *Les forces imaginantes du droit IV, Vers une communauté de valeurs*, Seuil, 2011, 424 p.

DELMAS-MARTY M., D'AMBROSIO L., DEVAUX C., MARTIN-CHENUT K., *Le dérèglement climatique : un défi pour l'humanité, 12 propositions juridiques pour la Conférence de Paris sur le climat*, PUF, 2015, 25 p.

DRAGON S., A.S.DUPONT A.-S., LEMPEN K., (dir.), *L'OIT et le droit social en Suisse: 100 ans et après ?*, Éditions Juridiques Libres, Université de Genève, 2019, 226 p.

DUMAS C., LAMBERT S., *Le travail des enfants, quelles politiques pour quels résultats ?*, éditions Rue d'Ulm, 2008, 80 p.

DUPUY P.-M., *NGOs in International Law, Efficiency in Flexibility?*, Edward Elgar Publishing Limited, 2008, 281 p.

DUPUY P.-M., KERBRAT Y., *Les grands textes de droit international public*, Dalloz, 10^{ème} édition, 2018, 1028 p.

FISCHER D., VIGNES G., *L'inspection internationale*, Bruylant, 1976, 519 p.

GAMILLSCHEG F., DE GIVRY J., HEPPLER B., VERDIER J.-M., *Memoriam Sir Otto Kahn Freund*, C.H. Beck, Munich, 1980, 789 p.

GUEVREMONT D., *Valeurs non marchandes et droit de l'OMC*, Bruylant, 2013, 640 p.

HALPERIN J.-L., *Portraits du droit indien*, Dalloz, 2012, 237 p.

HAMMJE P., JANICOT L., NADAL S., *L'efficacité de l'acte normatif, Nouvelle norme, nouvelles normativités*, Lextenso, 2013, 272 p.

IMPERIALI C. (dir.), *L'effectivité du droit international de l'environnement*, Economica, 1998, 291 p.

- JAVILLIER J.-C. (dir.), *Gouvernance, droit international et responsabilité sociale des entreprises*, Institut internationales d'études sociales, Genève, 2007, 134 p.
- JOYNER C. C. (dir.), *The United Nations and International Law*, Cambridge University Press, 1997, 504 p.
- JUSTET L., *L'inspection du travail, une expérience du droit*, Presses universitaires de Rennes, 2013, 220 p.
- LA HOVARY C., *Les droits fondamentaux au travail*, PUF, 2009, 338 p.
- LANGFORD M. (ed.), *Social Rights Jurisprudence: Emerging Trends in International and Comparative Law*, Cambridge University Press, 2009, 687 p.
- LAVALLEE C., *La protection internationale des droits de l'enfant entre idéalisme et pragmatisme*, Bruylant, 2015, 397 p.
- LAVIEILLE J.-M., DELZANGLES H., LE BRIS C., *Droit international de l'environnement*, Ellipses, 4^{ème} édition, 2018, 375 p.
- LEARY, V., *International Labour Conventions and National Law: The Effectiveness of the Automatic Incorporation of Treaties in National Legal Systems*, Martinus Nijhoff Publishers, 1982, 191 p.
- LE BRIS C., *L'humanité saisie par le droit international public*, LGDJ, 2012, 667 p.
- LEROY Y., *L'effectivité du droit au travers d'un questionnaire en droit du travail*, LGDJ, 2011, 493 p.
- LESPINET-MORET I., VIET V., *L'Organisation Internationale du Travail, Origine, Développement, Avenir*, Presses Universitaires de Rennes, 2011, 212 p.
- MAGGI-GERMAIN N. (dir.), *L'impact des normes de l'OIT sur la scène internationale*, Mare & Martin, 2021, 327 p.
- MANIER B., *Le travail des enfants dans le monde*, La Découverte, 2011, 126 p.
- MARASSI S., BLAMPAIN R. (eds.), *Globalization and Transnational Collective Labour Relations, International and European Framework Agreements at Company Level*, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2015, 311 p.
- MARIEKE L., *l'Organisation Internationale du Travail et le travail décent, Un agenda social pour le multilatéralisme*, L'Harmattan, 2011, 178 p.
- MARIEKE L., *Qu'est-ce qu'une bonne représentation ? L'organisation internationale du travail de 1919 à nos jours*, Dalloz, 2016, 462 p.
- MARTIN-CHENUT K., DE QUENAUDON R. (dir.), *La RSE saisie par le droit*, éditions Pedone, 2016, 718 p.

MERON T., *Human Rights and Humanitarian Norms as Customary Law*, Oxford, Clarendon Press, 1989, 280 p.

MOREAU M.-A., *Normes sociales, droit du travail et mondialisation*, Dalloz, 2006, 461p.

NACER R., *Les normes internationales du travail entre global et local, Étude internationale et comparée de l'interprétation des instruments de l'OIT*, L'Harmattan, 2020, 711 p.

PAILLET E., RICHARD P. (dir.), *Effectivité des droits et vulnérabilité de la personne*, Bruylant, 2014, 276 p.

ROSENNE S., *Documents relatifs à la Cour internationale de justice*, Martinus Nijhoff Publishers, 1^{ère} édition bilingue, 1974, 912 p.

SERVAIS J.-M., *Normes internationales du travail*, LGDJ, 2004, 352 p.

SUPIOT A., *l'esprit de Philadelphie la justice sociale face au marché total*, éditions du Seuil, 2010, 179 p.

SUPIOT A., *Critique du droit du travail*, PUF, coll. « Quadrige », 2011, 336 p.

SUPIOT A., DELMAS-MARTY M., (dir.), *Prendre la responsabilité au sérieux*, PUF, 2015, 432 p.

TOUSCOZ J., *Le principe d'effectivité dans l'ordre international*, LGDJ, 1964, 280 p.

TOMUSCHAT C., THOUVENIN J.-M. (eds), *The fundamental Rules of the International Legal Order: Jus Cogens and Obligations Erga Omnes*, Leiden and Boston: Martinus Nijhoff, 2006, 481 p.

THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Bruylant, 2013, 2051 p.

THIBIERGE C. (dir.), *La force normative, Naissance d'un concept*, LGDJ-Bruylant, 2009, 912 p.

THIBIERGE C. (dir.), *La densification normative*, Mare et Martin, 2013, 1204 p.

WALLACE D., *Human Rights and Business, A Policy-Oriented Perspective*, Brill Nijhoff and Hotei Publishing, 2014, 410 p.

WEISS N., THOUVENIN J.-M., *The Influences of Human Rights on International Law*, Springer, 2015, 248 p.

ZARRAS J., « *L'influence de la Partie XIII du Traité de Versailles sur le développement du droit international public et sur le droit interne des États* », Leyde, 1927, 72 p.

IV- COLLOQUES ET MÉLANGES

ARANGIO-RUIZ G. *et al.*, *Le droit international à l'heure de sa codification, Études en l'honneur de Roberto Ago*, vol. 4, Giuffrè, 1987, 455 p.

BONUCCI N., KESSEDIAN C. (dir.), *40 ans des lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales*, Pedone, 2018, 213 p.

CHEMILLIER-GENDREAU M. (dir.), *Le droit des peuples à disposer d'eux-mêmes : méthodes d'analyse du droit international. Mélanges offerts à Charles Chaumont*, Pedone, 1984, 595 p.

DUPUY R.-J. (dir.), *Droit et Justice. Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS*, Pedone, 1999, 705 p.

FAUVARQUE-COSSON B. (dir.), *De tous horizons, Mélanges Xavier Blanc-Jouvan*, Société de Législation Comparée, 2005, 941 p.

JAVILLIER J.-C., GERNIGON B. (dir.), *Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS*, Bureau international du travail, Genève, 2004, 709 p.

MAZUYER E., *et al.*, *Quel cadre juridique pour une mise en œuvre effective des codes de gouvernance d'entreprise?*, Rapport de recherche, Mission de recherche Droit et Justice. 2017, 628 p.

MOREAU, M.-A., MUIR WATT, H., RODIERE, P., *Justice et mondialisation en droit du travail*, Actes des séminaires organisés les 3 et 4 avril 2009 par le Centre de recherche sur la justice et le procès – Institut André Tunc de l'Université Panthéon Sorbonne Paris I, en partenariat avec l'Institut universitaire européen (IUE), le CRIMT et l'Université Panthéon Sorbonne Paris I (Centre de recherche en droit social), Dalloz, 2010, 310 p.

ROUSSEAU C., *La technique et les principes du droit public, Études en l'honneur de Georges Scelle*, 1950, Paris, 913 p.

SOCIETE FRANÇAISE DE DROIT INTERNATIONAL, *L'élaboration du droit international public*, Actes du colloque de Toulouse du 16 au 18 mai 1974, Pedone, 1975, 224 p.

SOCIETE FRANÇAISE DE DROIT INTERNATIONAL, *La protection des droits de l'homme et l'évolution du droit international*, Actes du colloque de Strasbourg du 29 au 31 mai 1997, Pedone, 341 p.

SOCIETE FRANÇAISE DE DROIT INTERNATIONAL, *La juridictionnalisation du droit international*, Actes du colloque de Lille du 12 au 14 septembre 2002, Pedone, 2003, 548 p.

SOCIETE FRANÇAISE DE DROIT INTERNATIONAL, *Droit international et diversité des cultures juridiques, Journée franco-allemande*, Pedone, 2008, 473 p.

SOCIETE HELLENIQUE POUR LE DROIT INTERNATIONAL ET LES RELATIONS INTERNATIONALES, SOCIETE FRANÇAISE POUR LE DROIT INTERNATIONAL, *L'effectivité des organisations*

internationales : mécanismes de suivi et de contrôle, Actes des journées franco-helléniques d'Athènes du 7 au 8 mai 1999, Pedone, 2000, 336 p.

V- THÈSES

BURDA J., *Le droit international économique et les droits sociaux fondamentaux : pour une dimension sociale de la libéralisation des échanges*, thèse soutenue à l'Université Paris II (2009), 781 p.

CLAUDE N., *La variabilité du droit du travail*, thèse soutenue à l'Université d'Angers, (2010), 355 p.

COUVEINHES F., *L'effectivité en droit international*, thèse soutenue à l'université Paris II (2011), 793 p.

HAYIM D., *Le concept d'indérogeabilité en droit international : Une analyse fonctionnelle*, thèse soutenue à l'Institut de Hautes Études Internationales et du Développement de Genève (2012), 733 p.

KARPELES BERRUYER M., *Normes minimales internationales de travail : Droit international du travail et clause sociale*, thèse soutenue à l'Université Paris II (2002), 505 p.

LAMINE A., *Accords d'entreprise transnationaux en quête d'effectivité*, thèse soutenue à l'Université Catholique de Louvain (2015), 724 p.

MATRINGE J., *La contestation des actes unilatéraux des organisations internationales par les États membres*, thèse soutenue à l'Université Paris II (2000), 525 p.

MIRON A., *Le droit institutionnel international devant les juridictions internes*, thèse soutenue à l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense (2014), 660 p.

NHENGA, T., C., *Application of the international prohibition of child labour in African context: Lesotho, Zimbabwe and South Africa*, thèse soutenue à Capetown University (2008), 266 p.

PAPINOT C., *La protection internationale du travailleur migrant*, thèse soutenue à l'Université Paris Nanterre (2014), 558 p.

PERCHER C., *Le concept de travail décent à l'épreuve du droit de l'Union européenne*, thèse soutenue à l'Université Lyon II (2017), 775 p.

RASPAIL H., *Le conflit entre droit interne et obligations internationales de l'État*, thèse soutenue à l'Université Paris II (2013), 586 p.

VI- ARTICLES DE PÉRIODIQUES

ACKSON T., « Extension de la couverture du système de sécurité sociale en Tanzanie : Les leçons de l'Inde et de l'Iran », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, 2008, pp. 65-81.

AISSI J., PEELS R., SAMAAAN D., « Évaluer l'efficacité des dispositions relatives au travail figurant dans les accords commerciaux : cadre analytique et méthodologique », *Revue internationale du travail*, 2018, vol. 157, n°4, pp. 745-775.

AKANDJI-KOMBE J.-F., « Le droit social : droit national, européen ou international ? », *Semaine Sociale Lamy Supplément*, 10 octobre 2011, n°1508, pp. 119-126.

ALSTON P., « Core Labour Standards and the Transformation of the International Labour Rights Regime », *European Journal of International Law*, 2004, vol. 15, n°3, pp. 457-521.

ANNOUSSAMY D., « La législation du travail dans l'Inde du XXIème siècle », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2006, pp. 53-76.

ANNOUSSAMY D., « Pour une plus grande humanisation du travail », *Revue de la recherche juridique, droit prospectif*, Presses Universitaires d'Aix-Marseille, 2014-1, pp. 915-921.

ANNOUSSAMY D., « Droits des enfants, versant Tiers Monde et versant Occident », à paraître, 9 p.

APARECIDO J. K., « The Fundamental Conventions n°87 of the International Labour Organization – Union's Freedom of Association in Brazil and in United States », *ILSA Journal of International and Comparative Law*, 2017, vol. 23, n°3, pp. 375-397.

ARAT Z. F., « Analysing Child Labor as a Human Rights Issue: Its Causes, Aggravating Policies, and Alternative Proposals », *Human Rights Quarterly*, 2002, n°24, pp. 177-204.

BARRAL V., « La sentence du Rhin de fer, une nouvelle étape dans la prise en compte du droit de l'environnement par la justice internationale », *RGDIP*, 2006, n°3, pp. 647-668.

BEAUDONNET X., « L'utilisation des sources universelles du droit international du travail par les juridictions internes », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2005, pp. 43-84.

BENJAMIN P., BHORAT H., CHEADLE H., « Coût de la réglementation du travail et lacunes de l'indicateur *Doing Business* : l'exemple de l'Afrique du Sud », *Revue internationale du travail*, 2010, vol. 159, n°1, pp. 81-100.

BENSUSAN G., « Modèles et caractéristiques de l'Inspection du travail en Amérique latine », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2008, pp. 3-24.

BERNARD M.-L., « Le contrôle des représentants du personnel », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1993, pp. 61-76.

BEY M., « Le programme social Progres-Oportunidades au Mexique, de vieilles recettes pour un nouveau modèle », *Revue Tiers Monde*, 2008, vol. 196, n° 4, pp. 881-900.

BLUNCH N.-H., DAR A., GUARCELLO L., LYON S., RITUALO A., ROSATI F., « Comparaison des moyens d'observation du travail des enfants : l'exemple de la Zambie », *Revue internationale du travail*, 2005, vol. 144, n°2, pp. 225-250.

BODET C., LAMARCHE T., « La responsabilité sociale des entreprises comme innovation institutionnelle. Une lecture régulationniste », *Revue de la régulation*, n°1, juin 2007, <http://regulation.revues.org/index1283.html>, page consultée le 6/01/2021.

BOIVIN I., ODERO A., « La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et les progrès des législations nationales », *Revue internationale du travail*, Genève, 2006, vol. 145, n°3, pp. 235-249.

BONANNO A., « Aux guichets de l'inspection du travail », *La nouvelle revue du travail*, 2020, n°17, 13 p. Accessible en ligne sur le site Open Edition Journals: <https://journals.openedition.org/nrt/7176>, page consultée le 6/01/2021.

BOURQUE R., « Contribution des codes de conduite et des accords-cadres internationaux à la responsabilité sociale des entreprises », *La revue de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales*, 2008/2, n°57, pp. 23-54.

BRUDNEY J., J., « The Internationalization of Sources of Labor Law », *University of Pennsylvania Journal of International Law*, 2017, vol. 39, n°1, pp. 1-71.

CABRERA SILVA A.-G., « Legal Innovations for Corporate Accountability under International Law: A Critique », in *Harvard Online Symposium on International Jurisdiction for Corporate Atrocity Crimes*, Vol. 57, Spring 2016, pp. 26-29.

CARDEBAT J.-M., « Commerce international et normes sociales », *Revue française d'économie*, 2006, vol. XXI, n°2, pp. 27-54.

CAVARE L., « La notion de juridiction internationale », *AFDI*, 1956, pp. 496-509.

CEBALLOS M., LAUTIER B., « Les Conditional Cash Transfer Programs en Amérique Latine. Entre modélisation internationale et conjonctures politiques nationales », *Revue Tiers Monde*, 2013, vol. 214, n° 2, pp. 219-245.

CHAMPEAUX F., MARCON A., « Les conventions de l'OIT : une arme efficace », *La semaine sociale Lamy*, 2012, n°1554, p. 9.

COLARD-FABREGOULE C., « Principes directeurs de l'OCDE et gouvernance environnementale », *RGDIP*, 2016, n°3, pp. 579-601.

COX, K., « *The Inevitability of Nimble Fingers? Law, Development, and Child Labor* », *Vanderbilt Journal of Transnational Law*, 1999, vol. 32, n°1, pp. 115-165.

D'ASPREMONT J., « la doctrine du droit international face à la tentation de la « juridicisation » sans limites », *RGDIP*, 2008, n°4, pp. 849-866.

DAOUD E., FERRARI J., « La RSE sociale : de l'engagement volontaire à l'obligation juridique », *La Semaine Juridique Social*, 25 septembre 2012, n°39, pp. 1-9.

DAUGAREILH I., « La négociation collective internationale », *Travail et Emploi*, La documentation française, 2005, n° 104, pp. 69-81.

DAUGAREILH I., « La dimensions sociale des principes directeurs de l'O.C.D.E. à l'intention des entreprises multinationales », *RGDIP*, 2008, n°3, pp. 567-599.

DAUGAREILH I., « La Déclaration de l'OIT : tout un programme ! », *Droit social*, 2020, pp. 5-16.

DE SCHUTTER O., EIDE A., KHALFAN A., ORELLANA M., SALOMON M., SEIDERMAN I., "Commentary to the Maastricht Principles on Extraterritorial Obligations of States in the Area of Economic, Social and Cultural Rights", *Human Rights Quarterly*, 2012, n°34, pp. 1084-1169.

DECAUX E., « La forme et la force obligatoire des codes de bonne conduite », *AFDI*, 1983, pp. 81-97.

DECAUX E., « Les droits fondamentaux en droit international », *AJDA*, numéro hors-série, 1998, pp. 66-75.

DECAUX E., « La responsabilité des sociétés transnationales en matière de droits de l'homme », *Revue de Science Criminelle*, 2005, n°4, pp. 789-799.

DECAUX E., « Déclaration et conventions en droit international », *Cahiers du Conseil Constitutionnel, Dossier : la normativité*, 2006, n° 21, pp. 88-93.

DEUMIER P., « La responsabilité sociétale de l'entreprise et les droits fondamentaux », *Recueil Dalloz*, 2013, pp. 1564-1569.

DIAWARA M., « Mobiliser le savoir local », *Semaine sociale Lamy supplément*, 4 septembre 2006, n°1272, pp. 67-72.

DILLER J., « Responsabilité sociale et mondialisation : Qu'attendre des codes de conduite, des labels sociaux et des pratiques d'investissement ? », *Revue internationale du travail*, Genève, 1999, vol. 138, n°2, pp. 107-139.

DILLER J., LEVY D. A., « Child Labor, Trade and Investment: Toward the Harmonization of International Law », *AJIL*, 1997, vol.91, n°4, pp. 663-696.

DISTEFANO G., « L'interprétation évolutive de la norme internationale », *RGDIP*, 2011, n°2, pp. 373-396.

DROUIN, R.-C., « Les accords-cadres internationaux : enjeux et portée d'une négociation collective transnationale », *Les Cahiers de droit*, 2006, vol. 47, n°4, pp. 703-753.

DUMAS C., « Why do parents make their children work? A taste of the poverty hypothesis in rural areas of Burkina Faso », *Oxford Economic Papers*, 2007, n°59, pp. 301-329.

DUPIRE R., « Légitimité et efficacité de la loi sociale transnationale », *La Semaine Juridique Social*, 4 juin 2013, n°23, pp. 13-17.

DUPIRE R., « Repenser la négociation collective transnationale », *La Semaine Juridique Social*, 10 décembre 2013, n°50, pp. 9-13.

DUPLESSIS I., « Raison d'être et perspectives d'avenir de l'Organisation internationale du travail (OIT) à l'aube de son centenaire », *Revue générale de droit*, 2018, vol. 48, pp. 391-443.

DUPUY P.-M., « Où en est le droit de l'environnement à la fin du siècle ? », *RGDIP*, 1997, n°4, pp. 873-903.

ERMIDA URIARTE O., « Caractères, tendances et perspectives du droit du travail en Amérique latine », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2007, pp. 33-52.

EUDES M., « La convention sur les droits de l'enfant, texte emblématique reconnaissant l'intérêt de l'enfant... et passant sous silence les droits des femmes ? », *La Revue des droits de l'homme*, 2013, n°3, 13 p.

EUZEBY A., « L'OIT a quatre-vingts ans : quatrième âge ou nouvelle jeunesse ? », *Droit social*, 2000, pp. 61-65.

FIFE R. E., « Les techniques interprétatives non juridictionnelles de la norme internationale », *RGDIP*, 2011, n°2, pp. 367-372

GAMONAL S., « Tendances du droit du travail chilien depuis le retour à la démocratie : 1999-2009 », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2009, pp. 3-30.

GRAVEL É., DELPECH Q., « Contrôle des normes internationales du travail et complémentarité des systèmes nationaux et internationaux : récentes évolutions », *Revue internationale du travail*, 2008, vol. 147, n°4, pp. 439-453.

HAJI R., « Le débat théorique entre les promoteurs et les négateurs du lien entre les normes du travail et le commerce international », *Revue Interventions économiques*, 2014, n° 49, 48§.

HAJJAMI N., « Certaines activités menées par le Nicaragua dans la région frontalière (Costa Rica c. Nicaragua), arrêt du 2 février 2018 (indemnisation) », *AFDI*, 2017, pp. 162-176.

HANSON K., VANDAELE A., "Working Children and International Law: A Critical Analysis", *International Journal of Children's Rights*, 2003, vol. 11, n°1, pp. 73-146.

HUET V., « Le travail des enfants dans le monde : bilan et perspectives », *Revue trimestrielle des droits de l'homme*, 2009, n°78, pp. 425-436.

IOVANE M., « La participation de la société civile à l'élaboration et à l'application du droit international de l'environnement », *RGDIP*, 2008, n°3, pp. 465-519.

- JAFAREY S., LAHIRI S., « Les droits de l'enfant en Asie du Sud : pourquoi est-ce un problème ? », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2000, pp. 177-190.
- JAVILLIER J.-C., « Existe-t-il un véritable conflit entre le droit national et le droit international ? », *Semaine Sociale Lamy Supplément*, 10 octobre 2011, n°1508, pp. 127-129.
- JEAMMAUD A., « La constitutionnalisation rampante du droit du travail français », *Cahiers de Droit*, 2007, n°48, vol. 1-2, pp. 93-120.
- KAMBHAPATI U., RAJAN R., "Economic growth: A panacea for child labour?", *World Development*, 2006, vol. 34, n°3, pp. 426-445.
- KANBUR R., RONCONI L., « Droit formel ou droit effectif ? Pourquoi et comment mesurer l'intensité des dispositifs mis en place pour assurer l'application de la législation », *Revue internationale du travail*, 2018, vol. 157, n°3, pp. 373-401.
- KANNAN K. P., PAPOLA T.S., « Secteur informel : les initiatives de la Commission nationale indienne pour les entreprises du secteur non organisé », *Revue internationale du travail*, 2007, vol. 146, n°3-4, pp. 346-355.
- KAZIANGA H., DE WALQUE D. ALDERMAN H., « Educational and Child Labour Impacts of Two Food-for-Education Schemes: Evidence from a Randomised Trial in Rural Burkina Faso », *Journal of African Economies*, 1 novembre 2012, vol. 21, n°5, pp. 723-760.
- KEVONIAN D., « Les juristes et l'Organisation internationale du travail 1919-1939. Processus de légitimation et institutionnalisation des relations internationales », *Journal of the History of International Law*, 2010, n°12, pp. 227-266.
- KOLB R., « La désuétude en droit international public », *RGDIP*, 2007, n°3, pp. 577-608.
- KOLB R., « La détermination du concept de jus cogens », *RGDIP*, 2014, n°1, pp. 5-30.
- LAHALLE T., « Mondialisation et convergence des droits sociaux », *La semaine juridique social*, 12 avril 2011, n°15, pp. 11-17.
- LALONDE L., « Les « lois éthiques », un défi pour le droit », *Éthique publique*, 2011, vol. 13, n°1, <http://ethiquepublique.revues.org/394>, page consultée le 6/01/2021.
- LEVISON D., HOEK J., LAM D., DUREYA S., « L'intermittence du travail des enfants : quelles conséquences sur les estimations ? », *Revue internationale du travail*, 2007, vol. 146, n°3-4, pp. 235-266.
- LOCKE R., KOCHAN T., ROMIS M., QIN F., « Au-delà des codes de conduite : l'organisation et les normes du travail chez les fournisseurs de Nike », *Revue internationale du travail*, 2007, vol. 146, n°1-2, pp. 21-43.
- LYUTOV N., « Traditional International Labour Law and the New « Global » Kind : Is There a Way to Make Them Work Together ? », *Zbornik Pravnog Fakulteta u Zagrebu*, 2017, vol. 67, n°1, pp. 29-54.

MACNAUGHTON G., FREY D., F., “Decent Work, Human Rights and the Sustainable Development Goals”, *Georgetown Journal of International Law*, 2016, n°47, pp. 607-663.

MANIN A., « La commission d'enquête de l'O.I.T. instituée pour examiner l'observation de la Convention n°111 par la République fédérale d'Allemagne : de nouveaux enseignements », *AFDI*, 1988, vol. 34, pp. 365-381.

MARTIN P., « Les leurre de “l'éducation pour tous” au Karnataka. Le cas des politiques d'éradication du travail des enfants en Inde », *Mondes en développement*, 2013, vol. 3, n° 163, pp. 85-98.

MARTIN CHENUT K., « La condition juridique de l'enfant dans la jurisprudence interaméricaine des droits de l'homme », *Revue de Science Criminelle et de droit pénal comparé*, 2008, n° 2, pp. 416-428.

MARTIN CHENUT K., « L'internationalisation des droits de l'homme et le modèle d'intervention à l'égard de l'enfance en conflit avec la loi », *Revue de Science Criminelle et de droit pénal comparé*, 2012, n° 4, pp. 789-806.

MARZO C., « La responsabilité sociale des entreprises. A mi-chemin entre la *soft law* et le *jus cogens* : la question de l'effectivité de la protection des droits sociaux par les entreprises multinationales », *La Revue des Droits de l'Homme*, juin 2012, pp. 409-425.

MAUPAIN F., « Nouvelle fondation ou nouvelle façade ? La Déclaration de l'OIT pour la justice sociale et une mondialisation équitable », *Droits fondamentaux*, janvier 2008-décembre 2009, pp. 1-38.

MAUPAIN F., « Une Rolls Royce en mal de révision ? L'efficacité du système de supervision de l'OIT à l'approche de son centenaire », *RGDIP*, 2010, n°3-4, pp. 465-499.

MAZUYER E., « La responsabilité sociale de l'entreprise et ses relations avec le système juridique », *Revue canadienne de Droit et Société*, 2011, vol. 26, pp. 177-192.

MERON T., « *On a Hierarchy of International Human Rights* », *AJIL*, 1986, vol. 80, n°1, pp. 1-23.

MILLARD E., « Conclusion. La justiciabilité des droits sociaux : une question théorique et politique », *La Revue des droits de l'homme*, 2012, <http://revdh.revues.org/159>, page consultée le 6/01/2021.

MILLARD E., « Précision et effectivité des droits de l'homme », *La Revue des droits de l'homme*, 2015, <http://revdh.revues.org/1215>, page consultée le 6/01/2021.

MONTEIRO FERNANDES A., « Travail des enfants, entre hypocrisie et quichottisme », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2000, pp. 169-176.

MOREAU M.-A., « Travail forcé, RSE et sous-traitance dans l'industrie textile en Asie : réflexion sur l'action de l'OIT », *Droit social*, mai 2014, n°5, pp. 1-10.

MOREAU M.-A., « La place du travail décent en Europe dans un contexte d'austérité et de concurrence normative », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2017, n°1, pp. 6-21.

MORELLET J., « Un type original de traités : les conventions internationales du travail », *Revue critique de droit international*, 1938, n°1, pp.1-21.

NDIAYE I. Y., « Le travail des enfants en Afrique (Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée-Conacry, Mali, Sénégal), *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2000, pp. 133-148.

OMARJEE I., ROBIN-OLIVIER S., « L'influence des sources internationales sur le droit social communautaire », coll. « Chronique de droit communautaire », *Les petites affiches*, 29 juillet 2002, pp. 9-21.

PAL M., K.PAL J., TIWARI H. R., BHARATI P., « Facteurs de scolarisation des enfants travailleurs : étude de cas au Bengale Occidental », *Revue internationale du travail*, 2011, vol 150, n° 3-4, pp. 411-423.

PELLEGRINI B., « La portée structurante des droits fondamentaux », *Vie sociale et traitements*, 2005, vol. 2, n° 86, pp. 137-156.

PELLET A., « *The Normative Dilemma: Will and Consent in International Law-Making* », *Australian Yearbook of International Law*, 1988-1989, vol. 12, pp. 22-53.

PICARD L., « Pourquoi de nouveaux instruments internationaux sur le travail des enfants ? », *Protection de l'enfant dans le monde du travail, Éducation ouvrière*, 1997, n°3, pp. 10-17.

PICARD L., « L'élimination des pires formes de travail des enfants : un point de passage vers l'abolition effective du travail des enfants », *Bulletin de droit du travail comparé et de la sécurité sociale*, 2000, pp. 111-131.

PIORE M. J., SCHRANK A., « Le renouveau de l'inspection du travail dans le monde latin », *Revue internationale du Travail*, 2008, vol. 147, n°1, pp. 1-26.

PIRES R., « Vers un respect durable de la législation : résultats des modèles d'inspection du travail au Brésil », *Revue internationale du travail*, 2008, vol. 147, n°2-3, pp. 219-251.

PLOUFFE-MALETTE K., « De l'OIT à l'OMC, l'interdiction d'importation des produits intégrant le travail forcé et les pires formes de travail des enfants : un appel à la morale ? », *Revue Québécoise de Droit International*, 2019, vol. 32, n°1, pp. 239-248.

PORTA J., « Les transformations des droits sociaux dans la globalisation », *La revue des droits de l'homme*, en ligne, 2019, n°16, 33 p.

POST D., PONG S.-L., « Travail rémunéré des élèves et résultats scolaires : une étude internationale », *Revue internationale du travail*, 2009, vol. 148, n°1-2, pp. 97-128.

RANI U., BELSER P., « Travailleurs salariés et indépendants faiblement rémunérés en Inde », *Revue internationale du travail*, 2012, vol. 151, n°3, pp. 241-265.

RAY R., LANCASTER G., « Effets du travail des enfants sur la scolarité : une étude multinationale », *Revue internationale du travail*, 2005, vol. 144, n°2, pp. 201-223.

RIVIER R. (dir.), « Jurisprudence étrangère intéressant le droit international », *RGDIP*, 2015, n°4, p. 836.

ROZEC P. « La norme ISO 26000 : Un nouveau souffle pour la responsabilité sociale des entreprises ? », *La Semaine juridique Social*, 21 décembre 2010, n°51, pp. 16-19.

RUCHIGA ASSIS DE ALMEIDA M., « Travail des enfants au Brésil entre normes et réalité », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2000, pp. 149-168.

RUDELLI D., UHRING L., « A l'international », *La Semaine Juridique Social*, 26 mars 2013, n°13, pp. 3-6.

SALAS R., « Du bon (et du mauvais) emploi des indicateurs dans l'action publique », *Semaine sociale Lamy*, Supplément, 4 septembre 2006, pp. 73-81.

SCELLE G., « De Genève à Washington », *Revue politique et parlementaire*, 10 janvier 1922, t. CX, pp. 29-30.

SCHÖMANN I., « ISO 26000 : Le nouveau visage de la responsabilité sociale des entreprises ? », *ETUI Policy Brief Politiques économiques, sociales et de l'emploi en Europe*, 2012, n°1, 6 p.

SERVAIS J.-M., MOREAU M.-A., « Quel avenir pour l'OIT ? », *Revue de droit du travail*, 2012, n°10, pp. 530-535.

SIGGEL E., « Le secteur informel en Inde : effets de la mondialisation et des réformes », *Revue internationale du travail*, 2010, vol. 149, n°1, pp. 101-115.

SINFIELD A., « Pour une protection sociale liée au travail en faveur des travailleurs du secteur informel » *Revue internationale du travail*, 2012, vol. 64, n°4, pp. 11-36.

SMOLIN, D. M., « Conflict and Ideology in the International Campaign against Child Labour », *Hofstra Labor and Employment Law Journal*, 1999, vol. 16, n°2, pp. 383-451.

SOBCZAK A., « La responsabilité sociale de l'entreprise, menace ou opportunité pour le droit du travail ? », *Relations industrielles*, 2004, vol. 59, n°1, pp. 26-51.

SRIPATI V., THIRUVENGADAM A., K., «India - Constitutional Amendment Making the Right to Education a Fundamental Right», *International Journal of Constitutional Law*, 2004, n°2, pp. 148-158.

STERN R., « Normes de travail et accords commerciaux », *Revue d'économie du développement*, 2003, n° 4, pp. 125-150.

STIGLITZ J., «Regulating Multinational Corporations: Towards Principles of Cross Border Legal Frameworks in a Globalized World Balancing Rights and Responsibilities», *American University International Law Review*, 2008, n°23, pp. 451-457.

SUPIOT A., « La place de la sécurité sociale dans le système des normes internationales du travail », *La Semaine Sociale Lamy*, 2006, n°1272, pp. 7-12.

SUPIOT A., « Contribution à une analyse juridique de la crise économique de 2008 », *Revue internationale du travail*, Genève, 2010, vol. 149, n°2, pp. 165-176.

TODD J., WINTERS P., HERTZ T., « Conditional cash transfers and agricultural production: Lessons from the Oportunidades experience in Mexico », *Journal of Development Studies*, 2010, vol. 46, n°1, pp. 39-67.

TOUZE S., « Les techniques interprétatives des organes de protection des droits de l'homme », *RGDIP*, 2011, n°2, pp. 517-532.

VADCAR C., « Le traitement spécial et préférentiel. Plaidoyer contre les systèmes de préférences généralisées », *Journal du droit international*, avril 2005, n° 2, pp. 315-339.

VALTICOS N., « Une nouvelle forme d'action internationale : les contacts directs de l'OIT en matière d'application de conventions et de liberté syndicale », *AFDI*, 1981, pp. 477-489.

VALTICOS N., « Les commissions d'enquête de l'OIT », *RGDIP*, 1987, n°3, pp. 847-879.

VALTICOS N., « L'OIT et le droit international », *Revue française des affaires sociales*, novembre 1994, pp. 81-91.

VALTICOS N., « Les conventions de l'Organisation internationale du travail à la croisée des anniversaires », *RGDIP*, 1996, n°1, pp. 5-43.

VALTICOS N., « L'OIT : rétrospective et perspectives d'avenir », *Revue internationale du travail*, 1996, vol. 135, n°3-4, pp. 519-526.

VALTICOS N., « Contrat – Convention – Traité – Loi ? Les conventions internationales du travail », *Revue des Sciences Morales et Politiques*, 1996, t. 100, n°1, pp. 403-413.

VERGE P., « Constitutionnalisation du droit du travail : perte ou salut de son âme », *Cahiers de Droit*, 2007, n°48, vol. 1-2, pp. 323-326.

VILLANUEVA F. F., « Les sanctions commerciales visant le travail des enfants : sont-elles nécessaires au sens de l'Article XX du GATT ? », *Revue Générale de Droit*, 2012, vol. 42, n° 2, pp. 591-640.

VILLANUEVA F. F., « Le champ d'application de l'article XX(a) du GATT et le travail dangereux des enfants : une question relevant de la moralité publique », *McGill Law Journal*, décembre 2021, vol. 58, n°2, pp. 407-450.

VIOLLAZ M., « L'inspection du travail, un outil efficace quand les règles et sanctions varient selon les effectifs de l'entreprise ? Analyse à partir du cas péruvien », *Revue internationale du travail*, Genève, 2018, vol. 157, n°2, pp. 241-273.

WECKEL Philippe, « Chronique de jurisprudence internationale », *RGDIP*, 2005, n°3, pp. 715-726.

WESTER-OUISSE V., « Le droit pénal face aux codes de bonne conduite », *Revue de Science Criminelle et de Droit Pénal Comparé*, 2000, pp. 351-367.

WEIL P. « Vers une normativité relative en droit international ? », *RGDIP*, 1982, n°1, pp. 5-47.

WOLFSON C. A., BECK M., « Child labor », *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 2000, vol. 6 n°1, pp. 63-68.

WOLMARK C., « Le travail, absent du droit du travail ? », *Travailler*, 2016, vol. 36, n°2, pp. 155-172.

ZARRAS J., Le contrôle de l'application des conventions internationales du travail, *Recueil Sirey*, 1937, pp. 161-175.

VII- CONTRIBUTIONS À DES MÉLANGES, COLLOQUES ET OUVRAGES COLLECTIFS

AGO S.-I., « A crossroad in international protection of human rights and international trade: is the social clause a relevant concept? », in DUPUY R.-J. (dir.), *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS, Droit et Justice*, Pedone, 1999, pp. 539-548.

ALSTON P., « Foreword », in LANGFORD M. (ed.), *Social Rights Jurisprudence: Emerging Trends in International and Comparative Law*, Cambridge University Press, London, 2009, pp. ix-xiii.

ANGELET N., « L'avenir des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales – l'accès effectif aux PCN, la visibilité et le devoir d'informer », in BONUCCI N., KESSEDIAN C. (dir.), *40 ans des lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales*, Pedone, 2018, pp. 197-206.

ANNOUSSAMY, D., « L'universalisation des droits de l'homme – le cas de l'Inde », in FAUVARQUE-COSSON B. (dir.), *De tous horizons, Mélanges Xavier Blanc-Jouvan*, Société de Législation Comparée, 2005, pp. 201-221.

ASCENSIO H., « La notion de juridiction internationale en question », in SOCIÉTÉ FRANÇAISE DE DROIT INTERNATIONAL, *La juridictionnalisation du droit international*, Actes du colloque de Lille du 12 au 14 septembre 2002, Pedone, 2003, pp. 163-202.

ASCENSIO H., « Le Pacte mondial et l'apparition d'une responsabilité internationale des entreprises » in BOISSON DE CHAZOURNES L., MAZUYER E., *Le Pacte mondial des Nations Unies dix ans après*, Bruylant, 2011, pp. 167-184.

AUGENSTEIN D., DZIEDZIC L., *State Obligations to Regulate and Adjudicate Corporate Activities under the European Convention on Human Rights*, European University Institute – Department of Law, 2017, 37 p.

AUVERGNON, P., « Une approche comparative de la question de l'effectivité du droit du travail », in AUVERGNON P. (dir.), *L'effectivité du droit du travail. À quelles conditions ?*, Presses universitaires de Bordeaux, 2007, pp. 7-31.

AUVERGNON, P., « Pour l'effectivité du droit du travail : quel système d'inspection et quelle indépendance des inspecteurs ? », in AUVERGNON P. (dir.), *L'effectivité du droit du travail. À quelles conditions ?*, Presses universitaires de Bordeaux, 2007, pp. 245-254.

BARY M., « Droit à un environnement équilibré et respectueux de la santé et responsabilités », in COURNIL C., COLARD-FABREGOULE C. (dir.), *Changements environnementaux globaux et Droits de l'Homme*, Bruylant, 2012, pp. 265-281.

BASTID-BURDEAU G., « Une œuvre énigmatique pour le juriste ? », in BONUCCI N., KESSEDIAN C. (dir.), *40 ans des lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales*, Pedone, 2018, pp. 187-190.

BAYLOS GRAU A., « Entreprises transnationales et accords internationaux » in BAZILLIER R., CARDEBAT J.-M., CASSAGNARD P., SIRVEN N., « Vers une vision économique de la responsabilité sociale des entreprises », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruylant, 2010, pp. 195-214.

BAZILLIER R., CARDEBAT J.-M., CASSAGNARD P., SIRVEN N., « Vers une vision économique de la responsabilité sociale des entreprises », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruylant, 2010, pp. 71-90.

BOY L., « Les apports de la certification, de la normalisation et de la labellisation à l'effectivité ou l'efficacité des normes juridiques », in DAUGAREILH I. (dir.), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation ?*, Bruylant, 2017, pp. 333-352.

BRETON C., « Traités de commerce et actes unilatéraux », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 1, Bruylant, 2013, pp. 203-220.

BRONSTEIN A., « En aval des normes internationales du travail, le rôle du BIT dans l'élaboration et la révision de la législation du travail », in JAVILLIER J.-C., GERNIGON B. (dir.), *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS, Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir*, Bureau international du travail, 2004, pp. 219-247.

CASSIN R., « L'homme, sujet de droit international et la protection des droits de l'homme dans la société universelle », in ROUSSEAU C., *La technique et les principes du droit public, Études en l'honneur de Georges Scelle*, tome 1, LGDJ, 1950, pp. 67-91.

CAZALA J., « Les tentatives de densification normative en droit international public. L'exemple de l'activité des organes de contrôle dans le domaine des droits de l'homme », in THIBIERGE C. (dir.), *La densification normative*, Mare et Martin, 2013, pp. 373-384.

CHAMPEIL-DESPLATS V., MILLARD E., « Efficacité et énoncé de la norme », in HAMMJE P., JANICOT L., NADAL S., *L'efficacité de l'acte normatif, Nouvelle norme, nouvelles normativités*, Lextenso, 2013, pp. 63-73.

CHIRWA D. M., « African Regional Human Rights System », in LANGFORD M. (ed.), *Social Rights Jurisprudence: Emerging Trends in International and Comparative Law*, Cambridge University Press, 2009, pp. 323-338.

COLLINGSWORTH T., « La primauté du droit sur l'économie mondiale. La responsabilité des multinationales pour violation des droits humains », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruylant, 2010, pp. 679-706.

DAUDET Y., « Perspectives », in BOISSON DE CHAZOURNES L., MAZUYER E., *Le Pacte mondial des Nations Unies dix ans après*, Bruylant, 2011, pp. 185-192.

DAUGAREILH I., « La responsabilité sociale des entreprises transnationales et les droits fondamentaux de l'homme au travail : le contre-exemple des accords internationaux », in DAUGAREILH I. (dir.), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruylant, LGDJ, 2005, pp. 349-384.

DAUGAREILH I., « La mollesse et le droit international du travail : mode de régulation privilégié pour société décentralisée », in JAVILLIER J.-C. (dir.), *Gouvernance, droit international et responsabilité sociale des entreprises*, Institut internationales d'études sociales, 2007, pp. 1-23.

DAUGAREILH I., « La Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruylant, 2010, pp. 429-457.

DAUGAREILH I., « Accord cadre international », in POSTEL N., SOBEL R., *Dictionnaire critique de la RSE*, Presses universitaires du Septentrion, 2013, pp. 17-20.

DAUGAREILH I., « La responsabilité sociale des entreprises en quête d'opposabilité », in SUPIOT A., DELMAS-MARTY M., (dir.), *Prendre la responsabilité au sérieux*, PUF, 2015, pp.183-199.

DAUGAREILH I., « Enjeux et limites du contrôle des ACI : l'exemple des entreprises françaises », in DAUGAREILH I. (dir.), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation ?*, Bruylant, 2017, pp. 55-77.

DAUGAREILH I., « La mondialisation de l'économie : un défi du XXIème siècle pour l'OIT », in DRAGON S., A.S.DUPONT A.-S., LEMPEN K., (dir.), *L'OIT et le droit social en Suisse: 100 ans et après ?*, Éditions Juridiques Libres, Université de Genève, 2019, pp. 37-58.

DAUGAREILH I., BADEL M., PUJOLAR O., « La sécurité sociale en quête permanente de réalisation », in DAUGAREILH I., BADEL M. (dir.), *La sécurité sociale : Universalité et modernité : approche de droit comparé*, Pedone, 2019, pp. 9-34.

DAUGAREILH I., « La loi française sur le devoir de vigilance, généalogie d'une notion juridique importée en droit français », in ZABALDA A., GRARD C. (dir.), *Mélanges en l'honneur du Professeur Jean-Marc Trigeaud*, Éditions Bière, 2020, pp. 417-426.

DE SCHUTTER O., « Le contrôle du respect des droits de l'homme par les sociétés transnationales : le rôle de l'État d'origine », in MOREAU, M.-A., MUIR WATT, H., RODIERE, P., *Justice et mondialisation en droit du travail*, Actes des séminaires organisés les 3 et 4 avril

2009 par le Centre de recherche sur la justice et le procès – Institut André Tunc de l'Université Panthéon Sorbonne Paris I, en partenariat avec l'Institut universitaire européen (IUE), le CRIMT et l'Université Panthéon Sorbonne Paris I (Centre de recherche en droit social), Dalloz, 2010, pp. 107-168.

DECAUX E., « De la promotion à la protection des droits de l'homme », in SFDI, « *La protection des droits de l'homme et l'évolution du droit international* », Actes du colloque de Strasbourg, 1998, Pedone, pp. 81-119.

DECAUX E., « Le projet de l'ONU sur la responsabilité des entreprises transnationales », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruylant, 2010, pp. 459-474.

DISPERSYN M., « La régulation juridique de la RSE : un scénario possible ? », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruylant, 2010, pp. 515-549.

DUMAS L., « L'action du BIT en matière de RSE : l'exemple Better Work », in DAUGAREILH I. (dir.), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation ?*, Bruylant, 2017, pp. 462-472.

DUPUY R.-J., « Droit déclaratoire et droit programmatoire, de la coutume sauvage à la 'soft law' », in SFDI, *L'élaboration du droit international public*, Actes du colloque de Toulouse, Pedone, 1975, pp. 132-148

FLAUSS, J.-F., « La protection des droits de l'homme et les sources du droit international », in SFDI, *La protection des droits de l'homme et l'évolution du droit international*, Actes du colloque de Strasbourg, Pedone, 1998, pp. 11-79.

FENWICK C., « The International Labour Organisation », in LANGFORD M. (ed.), *Social Rights Jurisprudence: Emerging Trends in International and Comparative Law*, Cambridge University Press, 2009, pp. 591-612.

FISCHER D., VIGNES G., « Existe-t-il une fonction d'inspection dans la société internationale ? », in FISCHER D., VIGNES G., *L'inspection internationale*, Bruylant, 1976, pp. 7-21.

FORTEAU M., « L'idée d'une culture internationale du droit international et les Nations Unies », in SOCIÉTÉ FRANÇAISE DE DROIT INTERNATIONAL, *Droit international et diversité des cultures juridiques, Journée franco-allemande*, Pedone, 2008, pp. 357-386.

GERNIGON B., « La liberté syndicale et les missions sur place de l'OIT », in JAVILLIER J.-C., GERNIGON B. (dir.), *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS, Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir*, Bureau international du travail, 2004, pp. 107-120.

GIL Y GIL J. L., « L'application des instruments de l'OIT par le juge national », MAGGI-GERMAIN N. (dir.), *L'impact des normes de l'OIT sur la scène internationale*, Mare & Martin, 2021, pp. 115-128.

GRAVEL É., « Les mécanismes de contrôle de l'OIT : bilan de leur efficacité et perspectives d'avenir », in *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS, Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir*, Bureau international du travail, 2004, pp. 3-9.

GRAVEL É., « Appropriation des normes internationales du travail par de nouveaux acteurs et action normative traditionnelle de l'OIT : substitution ou complémentarité ? » in JAVILLIER J.-C. (dir.), *Gouvernance, droit international et responsabilité sociale des entreprises*, Institut internationales d'études sociales, Genève, 2007, pp. 55-73.

GUIMEZANES M., « L'affaire SOCAPALM (PCN français et luxembourgeois) : une illustration des potentialités ouvertes par les points de contacts nationaux pour garantir l'effectivité des principes directeurs de l'OCDE », in Société française de droit international, *L'entreprise multinationale et le droit international*, Colloque de Paris 8 Vincennes-Saint Denis, Pedone, 2016, pp. 354-373.

IMPERIALI C., « Le contrôle de la mise en œuvre des conventions internationales », in IMPERIALI C. (dir.), *L'effectivité du droit international de l'environnement*, Economica, 1998, pp. 7-15.

ITSCHERT P., « Multinationales, RSE et dialogue social – pour un renforcement mutuel », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruylant, 2010, pp. 181-194.

JAVILLIER J.-C., « Libres propos sur la part du droit dans l'action de l'OIT », in JAVILLIER J.-C., GERNIGON B. (dir.), *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS, Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir*, Bureau international du travail, 2004, pp. 659-685.

JAVILLIER J.-C., « Responsabilité sociétale des entreprises et Droit : des synergies indispensables pour un développement durable », in JAVILLIER J.-C. (dir.), *Gouvernance, droit international et responsabilité sociale des entreprises*, Institut internationales d'études sociales, Genève, 2007, pp. 24-43.

JEANMAUD A., « Le concept d'effectivité du droit » in AUVERGNON P. (dir.), *L'effectivité du droit du travail. À quelles conditions ?*, Presses universitaires de Bordeaux, 2007, pp. 35-56.

JOVER RAMIREZ C., CERVILLA GARZON M. J., « Travail décent et boîtes aux lettres de dénonciations, voies d'action de l'inspection du travail et de la sécurité sociale en Espagne », in MAGGI-GERMAIN N. (dir.), *L'impact des normes de l'OIT sur la scène internationale*, Mare & Martin, 2021, pp. 199-212.

KOHIYAMA T., TRAVIESO M. M., « Une révolution de velours dans l'ordre juridique international en matière de droits fondamentaux des travailleurs », in JAVILLIER J.-C., GERNIGON B. (dir.), *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS, Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir*, Bureau international du travail, Genève, 2004, pp. 121-157.

LA HOVARY C., « Les droits fondamentaux au travail », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 2, Bruylant, 2013, pp. 884-902.

LAITHIER L., « Le droit de l'éducation », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 2, Bruylant, 2013, pp. 1768-1792.

LANDY E., « Shaping a dynamic ILO system of regular supervision: The Valticos years », in JAVILLIER J.-C., GERNIGON B. (dir.), *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS, Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir*, Bureau international du travail, Genève, 2004, pp. 11-19.

LEARY, V., « Labor », in JOYNER C. (dir.), *The United Nations and International Law*, Cambridge University Press, 1997, pp. 208-231.

LINNI M., SKADEGAARD THORSEN S., « ILO and CSR – minimum human rights standards for corporations » in JAVILLIER J.-C. (dir.), *Gouvernance, droit international et responsabilité sociale des entreprises*, Institut internationales d'études sociales, Genève, 2007, pp. 74-89.

MAGGI-GERMAIN N., « Le futur de l'OIT », in MAGGI-GERMAIN N. (dir.), *L'impact des normes de l'OIT sur la scène internationale*, Mare & Martin, 2021, pp. 23-38.

MARIN ALONSO I., ELORZA GUERRERO F., « L'inspection du travail et la promotion du travail décent en Espagne : le futur modèle d'inspection du travail ? », in MAGGI-GERMAIN N. (dir.), *L'impact des normes de l'OIT sur la scène internationale*, Mare & Martin, 2021, pp. 291-304.

MARKOV K., « Le droit à la sécurité sociale », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 2, Bruylant, 2013, pp. 1460-1489.

MARKOV K., PLAZA M. S., BEHRENDT C., « Garantir le droit humain à la sécurité sociale dans l'avenir comment peut-on s'en donner les moyens ? », in DAUGAREILH I., BADEL M. (dir.), *La sécurité sociale : Universalité et modernité : approche de droit comparé*, Pedone, 2019, pp. 547-562.

MARLEAU V., « Réflexion sur l'idée d'un droit international coutumier du travail », in JAVILLIER J.-C., GERNIGON B. (dir.), *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS, Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir*, Bureau international du travail, Genève, 2004, pp. 363-409.

MAUPAIN F., « L'interprétation des conventions internationales du travail », in DUPUY R.-J. (dir.), *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS, Droit et Justice*, Pedone, 1999, pp. 567-583.

MAUPAIN F., « Persuasion et contrainte aux fins de mise en œuvre des normes et objectifs de l'OIT », in JAVILLIER J.-C., GERNIGON B. (dir.), *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS, Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir*, Bureau international du travail, 2004, pp. 687-709.

MAZUYER E., « La mise en œuvre du Pacte quelques leçons d'une étude relative aux principes du travail », in BOISSON DE CHAZOURNES L., MAZUYER E., *Le Pacte mondial des Nations Unies dix ans après*, Bruylant, 2011, pp. 88-108.

MAZUYER E., « Pacte mondial des Nations Unies », in POSTEL N., SOBEL R. (dir.), *Dictionnaire critique de la RSE*, Presses universitaires du Septentrion, 2013, pp. 337-340.

MEKNASSI R. F., « Le droit à la sécurité sociale à l'ère de l'obsolescence programmée », in DAUGAREILH I., BADEL M. (dir.), *La sécurité sociale : Universalité et modernité : approche de droit comparé*, Pedone, 2019, pp. 243-276.

MOREIRA GOMES A. V., FERREIRA GOMES S. L., PARE F., « L'influence de l'action normative de l'Organisation internationale du Travail au Brésil : une analyse de l'application des conventions internationales du travail par le Tribunal supérieur du travail », in MAGGI-GERMAIN N. (dir.), *L'impact des normes de l'OIT sur la scène internationale*, Mare & Martin, 2021, pp. 145-162.

MORIN, M.-L., « Le juge français et quelques contentieux significatifs », in MOREAU, M.-A., MUIR WATT, H., RODIERE, P., *Justice et mondialisation en droit du travail*, Actes des séminaires organisés les 3 et 4 avril 2009 par le Centre de recherche sur la justice et le procès – Institut André Tunc de l'Université Panthéon Sorbonne Paris I, en partenariat avec l'Institut universitaire européen (IUE), le CRIMT et l'Université Panthéon Sorbonne Paris I (Centre de recherche en droit social), Dalloz, 2010, pp. 169-183.

MURALIDHAR S., « India », in LANGFORD M. (ed.), *Social Rights Jurisprudence: Emerging Trends in International and Comparative Law*, Cambridge University Press, 2009, pp. 102-124.

N'DIAYE M., « The annual review and the promotion of the 1998 ILO Declaration on fundamental principles and rights at work: development and initial impact assesment », in JAVILLIER J.-C., GERNIGON B. (dir.), *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS, Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir*, Bureau international du travail, Genève, 2004, pp. 411-461.

OESCHLIN J.-J., « Les employeurs et les normes internationales du travail », in DUPUY R.-J. (dir.), *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS, Droit et Justice*, Pedone, 1999, pp. 585-593.

ORTIZ P. A., « Tendances actuelles de la sécurité sociale en Amérique latine », in DAUGAREILH I., BADEL M. (dir.), *La sécurité sociale : Universalité et modernité : approche de droit comparé*, Pedone, 2019, pp. 349-362.

PFERSMANN O., « Esquisse d'une théorie des droits fondamentaux en tant qu'objets juridiques », in FAVOREU L. (dir.), *Droit des libertés fondamentales*, Dalloz, 5^{ème} édition, 2009, pp. 77-129.

PELLET A., « Le bon droit et l'ivraie – plaidoyer pour l'ivraie (Remarques sur quelques problèmes de méthode en droit international du développement) », in CHEMILLIER-GENDREAU M. (dir.), *Le droit des peuples à disposer d'eux-mêmes : méthodes d'analyse du droit international, Mélanges offerts à Charles Chaumont*, Pedone, 1984, pp. 491-492.

PICARD L., « Le contrôle de la mise en œuvre des instruments adoptés par l'Organisation internationale du travail », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 1, 2013, Bruylant, pp. 702-755.

QIN F., « Commerce mondial et efficacité des codes de conduite des entreprises : état des lieux à partir d'études empiriques », in DAUGAREILH I. (dir.), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation ?*, Bruylant, 2017, pp. 167-180.

QUEINNEC Y., CAILLET M.-C., « Quels outils juridiques pour une régulation efficace des activités des sociétés transnationales ? », in DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruylant, 2010, pp. 633-677.

RAIMONDI G., « Réserves et conventions internationales du travail », in JAVILLIER J.-C., GERNIGON B. (dir.), *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS, Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir*, Bureau international du travail, 2004, pp. 527-539.

ROBERTSON A. H., « Enquêtes en matière de droits de l'homme », in FISCHER D., VIGNES G., *L'inspection internationale*, Bruylant, 1976, pp. 501-519.

ROBIN-OLIVIER S., REMY P., « Les migrations jurisprudentielles, facteurs de développement du droit international du travail », in MOREAU, M.-A., MUIR WATT, H., RODIERE, P., *Justice et mondialisation en droit du travail*, Actes des séminaires organisés les 3 et 4 avril 2009 par le Centre de recherche sur la justice et le procès – Institut André Tunc de l'Université Panthéon Sorbonne Paris I, en partenariat avec l'Institut universitaire européen (IUE), le CRIMT et l'Université Panthéon Sorbonne Paris I (Centre de recherche en droit social), Dalloz, 2010, pp. 65-97.

RODIERE P., « Le juge, les droits fondamentaux et l'enchevêtrement normatif : extension des droits fondamentaux / déconstruction du droit social ? », in MOREAU, M.-A., MUIR WATT, H., RODIERE, P., *Justice et mondialisation en droit du travail*, Actes des séminaires organisés les 3 et 4 avril 2009 par le Centre de recherche sur la justice et le procès – Institut André Tunc de l'Université Panthéon Sorbonne Paris I, en partenariat avec l'Institut universitaire européen (IUE), le CRIMT et l'Université Panthéon Sorbonne Paris I (Centre de recherche en droit social), Dalloz, 2010, pp. 14-31.

SCHÖMANN I., SOBCEK A., VOSS E., WILKE P., « Codes de conduite et accords-cadres internationaux : de nouvelles formes de gouvernance au niveau de l'entreprise », *Institut syndical européen pour la Recherche, la Formation et la Santé et Sécurité*, 2008, 123 p.

SERVAIS J.-M., « Normes internationales du travail et responsabilité sociale des entreprises », in JAVILLIER J.-C., GERNIGON B. (dir.), *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS, Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir*, Bureau international du travail, 2004, pp. 565-583.

SERVAIS, J.-M., « International Labour Law », in BLANPAIN R. (dir.), *International Encyclopaedia of Laws: Labour Law and Industrial Relations*, Alphen aan den Rijn, 2014, pp. 41-74.

SERVAIS, J.-M., « Les normes de l'OIT au XXIème siècle : légitimité et effectivité », in DAUGAREILH I. (dir.), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation ?*, Bruylant, 2017, pp. 433-460.

SIDIBE O., « La responsabilité sociale des entreprises multinationales en Afrique : le cas du secteur minier au Mali », dans DAUGAREILH I. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruylant, 2010, pp. 246-271.

SIMO R. Y., « Comme deux navires qui se croisent dans la nuit ? A propos des normes sociales dans les accords commerciaux », in MAGGI-GERMAIN N. (dir.), *L'impact des normes de l'OIT sur la scène internationale*, Mare & Martin, 2021, pp. 65-84.

SIMPSON WILLIAM R., « Standard-setting and supervision: A system in difficulty », in JAVILLIER J.-C., GERNIGON B. (dir.), *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS, Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir*, Bureau international du travail, 2004, pp. 47-73.

SOHN L. B., « The contribution of the international labor organization to the development of the concept of economic, social and cultural rights », in DUPUY R.-J. (dir.), *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS, Droit et Justice*, Pedone, 1999, pp. 595-606.

SOMAVIA J., « Préface », in JAVILLIER J.-C., GERNIGON B. (dir.), *Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos, Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir*, Bureau international du travail, 2004, pp. ix-xii.

SOUQUE M., « L'affaire Michelin en Inde (PCN français) : une illustration du rôle normatif du PCN et de l'effectivité des principes directeurs de l'OCDE », in Société française de droit international, *L'entreprise multinationale et le droit international*, Colloque de Paris 8 Vincennes-Saint Denis, Pedone, 2016, pp. 390-404.

SOUSSAN A., « Les droits sociaux comme droits coutumiers ou droits fondamentaux », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 2, 2013, Bruylant, pp. 167-189.

SUPIOT Alain, « Vers un ordre social international ? Observations liminaires sur les "nouvelles régulations" du travail, de l'emploi et de la protection sociale », in AUER P., DANIEL C. (dir.), *L'Avenir du travail de l'emploi et de la protection sociale*, de nouvelles sécurités face à des incertitudes croissantes, Compte-rendu du Symposium France-OIT, Annecy 18 et 19 janvier, 2002, pp. 131-156.

SUPIOT A., « Du nouveau au self-service normatif », in ARSEGUEL A., BARTHELEMY J., BERAUD J.-M., BERNIER J., *Analyses juridiques et valeurs en droit social, Mélanges en l'honneur de Jean Pélissier*, Dalloz, 2004, pp. 541-558.

SWIATKOWSKI A. M., « Council of Europe: Labour Human Rights and Social Policy Standards », in BLANPAIN R. (ed.), *International Encyclopaedia of Laws: Labour Law and Industrial Relations*, Alphen aan den Rijn, NL: Kluwer Law International, 2014, pp. 97-114.

TAVERNIER P., « L'identification des règles fondamentales, un problème résolu ? », in TOMUSCHAT, C., THOUVENIN J.-M., (eds), *The Fundamental Rules of the International Legal Order*, Martinus Nijhoff Publishers, Leiden, 2006, pp. 1-20.

TAVERNIER P., « Réussite ou échec 40 ans après l'adoption des pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme », in SOCIÉTÉ FRANÇAISE DE DROIT INTERNATIONAL, *Droit international et diversité des cultures juridiques, Journée franco-allemande*, Pedone, 2008, pp. 413-419.

THIBIERGE C., « Introduction » in THIBIERGE C. (dir.), *La force normative, Naissance d'un concept*, LGDJ-Bruylant, 2009, 19 p.

THIBIERGE C., « Synthèse », in THIBIERGE C. (dir.), *La densification normative*, Mare et Martin, 2013, pp. 999-1092.

THOMAS C., OELZ M., BEAUDONNET X., « The use of international labour law in domestic court : theory, recent jurisprudence and practical implication », in JAVILLIER J.-C., GERNIGON B. (dir.), « *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS* », *Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir*, Bureau international du travail, 2004, pp. 249-285.

THOUVENIN J.-M., « Spécificité dans son élaboration : au confluent de la volonté et de la viralité », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 1, 2013, Bruylant, pp. 98-106.

THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., « Introduction de la Section 6 - Les interdictions fondamentales », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 2, 2013, Bruylant, pp. 1413-1416.

THOUVENIN J.-M., « International Economic Sanctions and Fundamental Rights: Friend or Foe? », in WEISS N., THOUVENIN J.-M., *The Influences of Human Rights on International Law*, Springer, 2015, pp. 113-130.

TREBILCOCK Anne, « International labour standards and the informal economy », in JAVILLIER J.-C., GERNIGON B. (dir.), *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS, Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir*, Bureau international du travail, 2004, pp. 585-613.

USHAKOVA N., « Assurer l'effectivité des normes du travail grâce à la coopération entre l'OIT et l'OMC », in MAGGI-GERMAIN N. (dir.), *L'impact des normes de l'OIT sur la scène internationale*, Mare & Martin, 2021, pp. 51-64.

VAN BUEREN G., « Committee on the rights of the child », in LANGFORD M. (ed.), *Social Rights Jurisprudence: Emerging Trends in International and Comparative Law*, Cambridge University Press, 2009, pp. 569-587.

VALTICOS N., « L'inspection internationale dans le droit international du travail », in FISCHER D., VIGNES G., *L'inspection internationale*, Bruylant, 1976, pp. 379-437.

VALTICOS N., « Le développement d'une jurisprudence internationale au sujet des normes établies par les organisations internationales (spécialement à propos des normes relatives au travail) », in GAMILLSCHEG F., DE GIVRY J., HEPPLER B., VERDIER J.-M., *Memoriam Sir Otto Kahn Freund*, C.H. Beck, 1980, pp. 301-311.

VALTICOS N., « L'évolution du système de contrôle de l'OIT », in *Le droit international à l'heure de sa codification, Études en l'honneur de Roberto Ago*, Giuffrè, 1987, pp. 513-528.

VALTICOS N., « Nature et portée juridique de la ratification des conventions internationales du travail » in DINSTEIN, Y., TABORY, M., *Essays in Honour of Shabtai Rosenne*, Dordrecht, Netherlands: M. Nijhoff, 1989, pp. 987-1004.

VALTICOS N., « Once more about the ILO System of Supervision: In What Respect is it Still a Model ? » in BLOKKER N., MULLER S., *Towards more effective supervision by international organizations – Essays in Honour of Henry G. Schermers*, Brill, 1994, vol. I, pp. 99-113.

VEGA RUIZ M. L., « L'inspectorat de travail : la singularité de l'application du droit du travail », in THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A., (dir.), *Droit international social*, Tome 1, 2013, Bruylant, pp. 520-534.

VUKAS B., « Some remarks concerning the Commissions of Inquiry established under the Constitution of the International Labour Organization », in JAVILLIER J.-C., GERNIGON B. (dir.), *Mélanges en l'honneur de Nicolas VALTICOS*, *Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir*, Bureau international du travail, 2004, pp. 75-79.

VIII- ARTICLES DE PRESSE

FRIEDMAN M., « The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits », *The New York Times Magazine*, 13 septembre 1970.

IX - COURS ET CONFÉRENCES

ABI-SAAB G., « Cours général de droit international public », *RCADI*, 1987, vol. 207, pp. 9-463.

d'AVOUT L., « L'entreprise et les conflits internationaux de lois », *RCADI*, 2019, vol. 397, pp. 401-624.

BASDEVANT J., « Règles générales du droit de la paix », *RCADI*, 1936-IV, vol. 58, pp. 475-691.

BEDJAOUI M., « Communication à la 66^{ème} session de Droit international public de l'Académie de droit international de La Haye », *RCADI*, 1996, vol. 257, pp.15-34.

CONFORTI B., « Cours général de droit international public », *RCADI*, 1998-V, vol. 212, pp. 9-210.

HENKIN L., « General Course of Public International Law: Politics, Values and Functions », *RCADI*, 1989-IV, vol.216, pp. 9-416.

LAGRANGE E., « L'efficacité des normes internationales concernant la situation des personnes privés dans les ordres juridiques internes », *RCADI*, 2011, vol. 356, pp. 239-252.

MARRELLA F., « Protection internationale des droits de l'homme et activités des sociétés transnationales », *RCADI*, 2017, vol. 385, pp. 33-435.

MAUPAIN F., « L'OIT, la justice sociale et la mondialisation », *RCADI*, 1999, vol. 278, pp. 205-396.

MERON, T., « International Law in the Age of Human Rights », *RCADI*, 2003, vol. 301, pp. 9-490.

MOMTAZ D., « La hiérarchisation de l'ordre juridique international », *RCADI*, 2020, vol. 412, pp. 9-252.

SHANI Y., « The Extraterritorial Application of International Human Rights Law », 2020, vol. 409, pp. 9-152.

TOMUSCHAT, C., « International Law: Ensuring the Survival of Mankind on the Eve of a New Century », *RCADI*, 1999, vol. 281, pp. 1-438.

VALTICOS N., *Une forme d'action internationale : le contrôle de l'application des conventions internationales du travail*, Institut des Hautes Études Internationales, 1960-1961, 73 p.

VALTICOS N., « Un système de contrôle international : la mise en œuvre des conventions internationales du travail », *RCADI*, 1986-I, vol. 123, pp. 311-407.

WEIL P., « Cours général de droit international public : le droit international en quête de son identité », *RCADI*, 1992-VI, vol. 237, pp. 9-370.

ZEMANEK, K., « *The Legal Foundation of the International System* », *RCADI*, 1997, vol. 266, pp. 13-335.

X – RAPPORTS ET DOCUMENTS OFFICIELS

Organisation internationale du travail (OIT)

Bureau international du travail (BIT)

Bureau international du travail, *Assurer le respect des normes internationales du travail*, Genève, 2019, 132 p.

Bureau international du travail, *Les règles du jeu, une introduction à l'action normative de l'Organisation internationale du travail*, Genève, 2019, 130 p.

Bureau international du travail, *Rapport mondial sur la protection sociale*, Genève, 2017, 468 p.

Bureau international du travail, *Rapport sur les conventions et recommandations non ratifiées (Article 19 de la Constitution de l'OIT), Formulaire de rapport relatif à l'instrument suivant : recommandation (n°202) sur les socles de protection sociale 2012*, Genève, 2016, 27 p.

Bureau international du travail, *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, Genève, 2016, 84 p.

Bureau international du travail, *Document d'informations sur les ratifications et les activités normatives*, Genève, 2015, 317 p.

Bureau international du travail, *Les règles du jeu, une brève introduction aux normes internationales du travail, édition révisée*, Genève, 2014, 131 p.

Bureau international du travail, *Bulletin officiel*, vol. XCVII, 2014, Série A, n°1, Genève, 30 p.

Bureau international du travail, « *Les travailleurs migrants ne sont pas des marchandises* », *Travail Le magazine de l'OIT*, numéro spécial, 2014, 33 p.

Bureau international du travail, « Un meilleur départ pour les jeunes », *Travail Le magazine de l'OIT*, n°74, mai 2012, 47 p.

Bureau international du travail, *La Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du travail, Dynamique et impact : des décennies de dialogue et de persuasion*, Genève, 2011, 191 p.

Bureau international du travail, *Note d'information Travail domestique*, Genève, 2011, 12 p.

Bureau international du travail, *Rapport mondial sur les salaires 2010/11*, Genève, 2011, 132 p.

Bureau international du travail, *Manuel sur le travail dangereux des enfants à l'intention des employeurs et des travailleurs*, Genève, 2011, 58 p.

Bureau international du travail, *Intensifier la lutte contre le travail des enfants, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration*, Genève, 2010, 112 p.

Bureau international du travail, *Travail Le magazine de l'OIT*, n° 70, décembre 2010, 63 p.

Bureau international du travail, « La lutte contre le travail des enfants : passer à la vitesse supérieure », *Travail Le magazine de l'OIT*, n°69, août 2010, 47 p.

Bureau international du travail, « Travail décent pour les travailleurs domestiques », *Travail Le magazine de l'OIT*, Genève, n°68, avril 2010, 39 p.

Bureau international du travail, *Les règles du jeu, une brève introduction aux normes internationales du travail*, Genève, 2009, 115 p.

Bureau international du travail, OMC, *Mondialisation et emploi informel dans les pays en développement*, Genève, 2009, 208 p.

Bureau international du travail, *La fin du travail des enfants, un objectif à notre portée, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, Genève, 2006, 104 p.

Bureau international du travail, *Un avenir sans travail des enfants, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration*, Genève, 2002, 167 p.

Bureau international du travail, *Éradiquer les pires formes de travail des enfants, Guide pour la mise en œuvre de la convention n°182*, Guide pratique à l'intention des parlementaires n°3, Genève, 2002, 167 p.

Bureau international du travail, *Les normes internationales du travail : une approche globale*, Genève, 2002, 711 p.

Bureau international du travail, *Normes internationales du travail relevant de la compétence de l'inspection du travail*, Genève, 1990, 167 p.

Bureau international du travail, *La procédure relative aux demandes d'interprétations de conventions et de recommandations*, Circulaire n°40, Série A, 15 septembre 1987.

Bureau international du travail, *Bulletin officiel Supplément spécial*, vol. LXVI, 1983, série B, 216 p.

Bureau International du Travail, *Le rôle du droit du travail dans les pays en voie de développement*, Genève, 1975, 296 p.

Bureau international du travail, *Bulletin officiel Supplément II*, vol. XLVI, n° 2, avril 1963, 200 p.

Bureau international du travail, *Bulletin officiel Supplément II*, vol. XLV, n° 2, avril 1962, 271 p.

Bureau international du travail, *Procès-verbaux des 21^{ème} et 29^{ème} séances de la Délégation de la Conférence pour les questions constitutionnelles*, *Bulletin Officiel*, vol. XXVII n°3 du 15 décembre 1946, 901 p.

Bureau international du travail, *Bulletin officiel*, vol. XX, 1935, 154 p.

Recherches diligentées pour le Bureau international du travail

CASALE, G., SIVANANTHIRAM, A., *Labour administration and labour inspection in Asian countries*, Organisation internationale du travail, Genève, 2015, 92 p.

KONE KOKO, S., *Du travail des enfants au travail décent des jeunes en Côte d'Ivoire*, Bureau international du travail, Genève, 2013, 81 p.

FILALI MEKNASSI R., *L'effectivité du droit du travail et l'aspiration au travail décent dans les pays en développement : une grille d'analyse*, Institut International des études sociales, Genève, 2007, 43 p.

GRAVEL É., « Is the appropriation of international labour standards by new actors replacing or complementing the ILO's standards-related work? », *Governance, international law and Corporate Social responsibility*, ILO, research series, 2008, n°116, 85 p.

MOREAU M.-A., *La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017 : originalité, nature, fonctions*, novembre 2017, 92 p.

TESSIER L., SCHWARZER H., *Extension de la sécurité sociale et responsabilité sociale des entreprises multinationales : étude exploratoire*, Bureau international du travail, Genève, 2013, 89 p.

AHN, Pong-Sul, « *The growth and decline of political unionism in India : The need for a paradigm shift* », Document de travail, Équipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Asie de l'Est et du Sud-Est et le Pacifique, Bangkok, 2010, 54 p.

MAUPAIN Francis, *L'OIT à l'épreuve de la mondialisation financière : Peut-on réguler sans contraindre ?*, Institut international d'études sociales, Bureau international du travail, Genève, 2012, 311 p.

DERRIEN J-M, *L'inspection du travail et l'élaboration d'une politique relative au travail des enfants, Guide de formation*, Bureau international du travail, Genève, 1993, 182 p.

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR)

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 109^{ème} session, Genève, 2020, rapport III, partie 1A, ILC.109/III(1A), 762 p.

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 108^{ème} session, Genève, 2019, rapport III, partie 1A, ILC.108/III(1A), 755 p.

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 106^{ème} session, Genève, 2017, rapport III, partie 1A, ILC.106/III(1A), 721 p.

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, *Œuvrer ensemble pour promouvoir un milieu de travail sûr et salubre*, Conférence internationale du travail, 106^{ème} session, Genève, 2017, rapport III, partie 1B, ILC.106/III/1B, 277 p.

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 105^{ème} session, Genève, 2016, rapport III, partie 1A, ILC.105/III(1A), 670 p.

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 104^{ème} session, Genève, 2015, rapport III, partie 1A, ILC.104/III(1A), 649 p.

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 103^{ème} session, Genève, 2014, rapport III, partie 1A, ILC.103/III(1A), 693 p.

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 102^{ème} session, Genève, 2013, rapport III, partie 1A, ILC.102/III(1A), 997 p.

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 101^{ème} session, Genève, 2012, rapport III, partie 1A, ILC.101/III(1A), 1119 p.

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, *Donner un visage humain à la mondialisation*, Genève, 2012, 428 p.

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 97^{ème} session, Genève, 2008, rapport III, partie 1A, ILC.97/III(1A), 825 p.

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 96^{ème} session, Genève, 2007, rapport III, partie 1A, ILC.96/III(1A), 671 p.

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, *Inspection du travail*, Conférence internationale du travail, 95^{ème} session, Genève, 2006, rapport III, partie 1B, 171 p.

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 93^{ème} session, Genève, 2005, rapport III, partie 1A, ILC.93/III(1A), 577 p.

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 92^{ème} session, Genève, 2004, rapport III, partie 1A, ILC.92/III(1A), 449 p.

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 91^{ème} session, Genève, 2003, rapport III, partie 1A, ILC.91/III(1A), 844 p.

Commission d'experts pour l'application des convention et recommandations, *Égalité dans l'emploi et la profession*, Conférence internationale du travail, 83^{ème} session, Genève, 1996, rapport III, partie 4B, 164 p.

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, *Liberté syndicale et négociation collective*, Conférence internationale du travail, 81^{ème} session, Genève, 1994, rapport III, partie 4B, 171 p.

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation, *Application des normes internationales du travail*, Conférence internationale du travail, 77^{ème} session, Genève, 1990, rapport III, partie 4A, ILC.77/III(4A), 531 p.

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, *Égalité de rémunération*, Conférence internationale du travail, 72^{ème} session, Genève, 1986, rapport III, partie 4B, 227 p.

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, *Rapport général*, Conférence internationale du travail, 47^{ème} session, Genève, 1963, rapport III, partie IV, 276 p.

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, *Âge minimum, étude d'ensemble des rapports concernant la convention n°138 et la recommandation n°146 sur l'âge minimum*, Conférence internationale du travail, 67^{ème} session, Genève, 1981, rapport III, partie 4B, 238 p.

Conférence internationale du travail (CIT)

Conférence internationale du travail, *Compte rendu provisoire, Rapport de la Commission de l'application des normes*, 107^{ème} session, Genève, mai-juin 2018, 188 p.

Conférence internationale du travail, *Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail*, 106^{ème} session, juin 2017, 7 p.

Conférence internationale du travail, *Compte rendu provisoire, Rapport de la Commission de l'application des normes*, 106^{ème} session, Genève, mai-juin 2017, 174 p.

Conférence internationale du travail, *Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, 105^{ème} session, Genève, juin 2016, 8 p.

Conférence internationale du travail, *Discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale et la mondialisation*, 104^{ème} session, Genève, juin 2015, 12 p.

Conférence internationale du travail, *Compte rendu provisoire, Rapport de la Commission de l'application des normes*, 104^{ème} session, Genève, mai-juin 2015, 173 p.

Conférence internationale du travail, *Compte-rendu provisoire, Troisième question à l'ordre du jour : informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations*, 104^{ème} session, Genève, mai-juin 2015, 306 p.

Conférence internationale du travail, *Discussion récurrente sur l'objectif stratégique de l'emploi en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale et la mondialisation*, 103^{ème} session, Genève, juin 2014, 70 p.

Conférence internationale du travail, *Compte-rendu provisoire, Rapport de la Commission de l'application des normes*, 103^{ème} session, Genève, mai-juin 2014, 80 p.

Conférence internationale du travail, *Compte-rendu provisoire, Troisième question à l'ordre du jour : informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations*, 103^{ème} session, Genève, mai-juin 2014, 143 p.

Conférence internationale du travail, *Discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale et la mondialisation*, 102^{ème} session, Genève, juin 2013, 74 p.

Conférence internationale du travail, *Compte-rendu provisoire, Rapport de la Commission de l'application des normes*, 102^{ème} session, Genève, mai-juin 2013, 159 p.

Conférence internationale du travail, *Compte-rendu provisoire, Troisième question à l'ordre du jour : informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations*, 102^{ème} session, Genève, mai-juin 2013, 159 p.

Conférence internationale du travail, *Discussion récurrente sur l'objectif stratégique des principes et droits fondamentaux au travail en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale et la mondialisation*, 101^{ème} session, Genève, juin 2012, 112 p.

Conférence internationale du travail, *Compte-rendu provisoire, Rapport de la Commission de l'application des normes*, 101^{ème} session, Genève, mai-juin 2012, 102 p.

Conférence internationale du travail, *Compte-rendu provisoire, Troisième question à l'ordre du jour : informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations*, 101^{ème} session, Genève, mai-juin 2012, 77 p.

Conférence internationale du travail, *Principes et droits fondamentaux au travail : Traduire l'engagement en action*, 101^{ème} session, Genève, 2012, 125 p.

Conférence internationale du travail, *Discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale en vertu du suivi de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale et la mondialisation*, 100^{ème} session, Genève, juin 2011, 92 p.

Conférence internationale du travail, *Examen des modalités de suivi de la Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Rapport VII*, 99^{ème} session, Genève, 2010, 21 p.

Conférence internationale du Travail, *La promotion d'entreprises durables, Rapport VI*, 96^{ème} session, Genève, 2007, 201 p.

Conférence internationale du Travail, *Une mondialisation juste : Le rôle de l'OIT, Rapport du Directeur général sur la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation*, 92^e session, Genève, 2004, 69 p.

Conférence internationale du travail, *Conclusions concernant le travail décent et l'économie informelle*, 90^{ème} session, Genève, 2002, 67 p.

Conférence internationale du travail, *Huitième question à l'ordre du jour : Mesures recommandées par le Conseil d'administration au titre de l'article 33 de la Constitution – Exécution des recommandations contenues dans le rapport de la commission d'enquête intitulé Travail forcé au Myanmar (Birmanie)*, 88^{ème} session, Genève, 2000, 24 p.

Conférence internationale du travail, *Compte-rendu des travaux de la 87^{ème} session*, Genève, 1999, 1103 p.

Conférence internationale du travail, *Compte-rendu des travaux de la 86^{ème} session*, Genève, 1998, 1152 p.

Conférence internationale du travail, *Le travail des enfants : L'intolérable en point de mire, Rapport VI (1)*, 86^{ème} session, Genève, 1998, 129 p.

Conférence internationale du travail, *L'action normative à l'heure de la mondialisation, Rapport du Directeur général*, 85^{ème} session, Genève, juin 1997.

Conférence internationale du travail, *Adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, Compte rendu provisoire, 86^{ème} session, Genève, 1997.

Conférence internationale du travail, *Compte rendu des travaux*, 70^{ème} session, Genève, 1984, 1310 p.

Conférence internationale du travail, *Compte-rendu des travaux*, 58^{ème} session, Genève, 1973, 901 p.

Conférence internationale du travail, *Compte rendu*, 38^{ème} session, Genève, 1955, 794 p.

Conférence internationale du travail, *Résolutions adoptées*, 32^{ème} session, Genève, 1949, 8 p.

Conférence internationale du travail, *Compte rendu*, 30^{ème} session, Genève, 1947, 700 p.

Conférence internationale du travail, *Compte-rendu*, 8^{ème} session, Genève, 1926, 401 p.

Commissions d'enquête

Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect, par le gouvernement du Zimbabwe, de la Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, Rapport de 2010.

Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect, par le gouvernement de la République du Bélarus, de la Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, Rapport de 2003.

Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect par le Myanmar de la convention (n°29) sur le travail forcé, 1957, Rapport de 1998.

Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect, par le Myanmar de la Convention (n°29) sur l'abolition du travail forcé, 1930, Rapport de 1996.

Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect, par le gouvernement de la Grèce, de la Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, Rapport de 1968.

Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail pour examiner la plainte au sujet de l'observation par la Pologne de la Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, Rapport de 1982.

Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect, par la Roumanie de la convention (n°111) sur la discrimination, 1958, Rapport de 1989.

Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner la plainte déposée par le gouvernement du Ghana au sujet de l'observation par le Portugal, de la Convention (n°105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, Rapport de 1962.

Conseil d'administration

Conseil d'administration de l'OIT, *Décisions adoptées par le Conseil d'administration à sa 335^{ème} session (mars 2019) et résultats des discussions*, 335^{ème} session, Genève, 14-28 mars 2019, GB.335/décisions, 20 p.

Conseil d'administration de l'OIT, *Décisions adoptées par le Conseil d'administration à sa 334^{ème} session (octobre-novembre 2018) et résultats des discussions*, 334^{ème} session, Genève, 25 octobre-8 novembre 2018, GB.334/décisions, 23 p.

Conseil d'administration de l'OIT, *Recommandations du Groupe de travail tripartite ad hoc chargé d'examiner le texte de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, son annexe et les addenda, ainsi que la procédure d'interprétation*, 329^{ème} session, Genève, 9-24 mars 2017, GB.329/POL/7, 27 p.

Conseil d'administration, *Modalités proposées pour l'examen de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, 326^{ème} session, Genève, 10-24 mars 2016, GB.326/POL/8, 7 p.

Conseil d'administration de l'OIT, *Initiative sur les normes : Rapport conjoint des présidents de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et du Comité de la liberté syndicale*, 326^{ème} session, Genève, mars 2016, 84 p.

Conseil d'administration de l'OIT, *Examen des rapports annuels en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, 320^{ème} session, Genève, 13-27 Mars 2014, GB.320/INS/4, 35 p.

Conseil d'administration de l'OIT, *Examen des rapports annuels en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, 317^{ème} session, Genève, 6-28 Mars 2013, GB.317/INS/3, 29 p.

Conseil d'administration de l'OIT, *Ratification et promotion des conventions fondamentales et des conventions relatives à la gouvernance et mise en œuvre du plan d'action pour les conventions relatives à la gouvernance*, 316^{ème} session, Genève, 1-16 novembre 2012, GB.316/LILS/INF/2, 13 p.

Conseil d'administration de l'OIT, Sous-commission sur les entreprises multinationales, *Pour discussion et orientation, Initiative focale sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE)*, Genève, mars 2006, GB.295/MNE/2/1, 5 p.

Conseil d'administration de l'OIT, Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail, *Améliorations possibles des activités normatives de l'OIT : articles 19, 24 et 26 de la Constitution*, 288^{ème} session, Genève, 2003, GB.288/LILS/1, 12 p.

Conseil d'administration de l'OIT, *Politique normative : ratification et promotion des conventions fondamentales de l'OIT*, 277^{ème} session, Genève, mars 2000, GB.277/LILS/5, 22 p.

Conseil d'administration de l'OIT, *Examen des rapports annuels en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, 277^{ème} session, Genève, Mars 2000, GB.277/3/1, 28 p.

Conseil d'administration de l'OIT, *Procédure pour l'examen des différends relatifs à l'application de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale par interprétation de ses dispositions*, 232^{ème} session, mars 1986, B.O. Bureau international du travail, vol. LXIX, série A, n°3, 221 p.

Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC)

Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *Mesurer les progrès dans la lutte contre le travail des enfants : estimations et tendances mondiales 2000-2012*, Genève, 2013, 48 p.

Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *L'action de l'IPEC contre le travail des enfants 2012-2013 : Progrès réalisés et priorités futures*, Bureau international du travail, Genève, 2013, 192 p.

Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *Éliminer le travail des enfants dans le travail domestique*, Genève, 2013, 89 p.

Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *Converging against child labour: Support for India's Model*, New Delhi, 2013, 12 p.

Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *Kenya Tracer Study: Measuring longer term impact in children and families of interventions against child labour*, Genève 2012, 68 p.

Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *Child labour assessment toolkit: Tracer study manual, all books*, Genève, 2011, 191 p.

Programme international pour l'abolition du travail des enfants et Centre international de formation de l'OIT, *Enfants sortis des forces et groupes armés, Guide pratique pour la réintégration économique*, Genève, 2010, 468 p.

Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *Investir dans chaque enfant, Étude économique sur les coûts et les bénéfices de l'élimination du travail des enfants*, Genève, 2004, 146 p.

Programme international pour l'abolition du travail des enfants, *Combattre le travail des enfants, manuel à l'usage des inspecteurs du travail*, Genève, 2003, 71 p.

Autres publications de l'OIT

AUER P., DANIEL C. (dir.) *L'Avenir du travail de l'emploi et de la protection sociale*, 2002, 295 p.

Bureau des activités pour les travailleurs, *La Déclaration de l'OIT sur les EMN : que dit-elle pour les travailleurs ?*, 2017, 50 p.

Centre international de formation de l'OIT, *Guide sur les normes internationales du travail*, Genève, 2014, 338 p.

Centre international de formation, Programme d'administration et d'inspection du travail, *Créer des systèmes d'inspection du travail modernes et efficaces*, Turin, 2010, 34 p.

Centre international de formation de l'OIT, *Évaluation d'impact des cours sur les normes internationales du travail pour juges, juristes et professeurs de droit*, Turin, 2005, 113 p.

Commission de l'application des normes de la Conférence, *Extraits du compte-rendu des travaux*, 97^{ème} session, Genève, 2008, 307 p.

Département des normes internationales du travail, *Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail*, 2012, 68 p.

Département des normes internationales du travail, *Note de synthèse relative au processus de consultation tripartite informelle lancée par le Conseil d'administration sur l'interprétation des conventions*, Novembre 2011, 198 p.

Institut international d'études sociales, *La dimension sociale des accords de libre-échange*, Genève, 2013, 118 p.

International Labour Organisation, Organisation for Economic Co-operation and Development, European Union, *Responsible business – Key messages from international instruments*, 2019, 7 p.

International Conference of Labour Statisticians (ICLS), *Resolution concerning statistics of child labour*, 18^{ème} session, 5 décembre 2008, ICLS-R-2008-12-0006-6, 65 p.

International Labour Organisation, *Third-party monitoring of measures against child labour and forced labour during the 2017 cotton harvest in Uzbekistan*, février 2018, 79 p.

International Organization of Employers, *Tripartite Declaration of Principles concerning multinational enterprises and social policy, An employers' guide*, 2004, 28 p.

Organisation internationale du travail, *Les programmes phares de l'OIT*, 2021, 19 p.

Organisation internationale du travail, UNICEF, *Travail des enfants, estimations mondiales 2020, tendances et le chemin à suivre, résumé*, 2021, 11 p.

Organisation internationale du travail, *Entreprises multinationales, développement et travail décent*, 13^{ème} réunion régionale africaine, Addis-Abeba, 30 novembre-3 décembre 2015, 71 p.

Organisation internationale du travail, *Fiche d'information Engager les entreprises multinationales en faveur d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité*, Genève, novembre 2014, 4 p.

Programme focal de promotion de la Déclaration, *Les conventions fondamentales de l'OIT*, Genève, 2002, 78 p.

Service de l'administration du travail, de l'inspection du travail et de la sécurité et santé au travail, *Rapport final sur la réunion d'experts sur l'inspection du travail et le rôle des initiatives de vérification privées*, MEPCI/2013/7, Genève, 10-12 décembre 2013, 37 p.

Nations Unies

Comité des droits de l'enfant

Comité des droits de l'enfant, *Observations finales concernant les quatrième et cinquième rapports périodiques de la Colombie*, 2015, CRC/C/COL/CO/4-5, 26 p.

Comité des droits de l'enfant, *Décision du Comité des droits de l'enfant en vertu du Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant établissant une procédure de présentation de communications*, 2015, CRC/C/69/D/1/2014, 4 p.

Comité des droits de l'enfant, *Observations finales concernant les troisième et quatrième rapports périodiques de l'Inde*, 2014, CRC/C/IND/CO/3-4, 24 p.

Comité des droits de l'enfant, *Observation générale n°16 sur les obligations des États concernant les incidences du secteur des entreprises sur les droits de l'enfant*, CRC/C/GC/16, 2013, 25 p.

Comité des droits de l'enfant, *Rapport, Soixante septième session AGNU A/67/41*, 2012, 53 p.

Comité des droits de l'enfant, Rapport, Soixante cinquième session AGNU A/65/41, 2010, 70 p.

Comité des droits de l'enfant, *Observation générale n°4 : Mesures d'application générales de la Convention relative aux droits de l'enfant*, CRC/GC/2003/5, 2003, 23 p.

Comité des droits économiques sociaux et culturels

Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observation générale n°24 : les obligations des États en vertu du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels dans le contexte des activités des entreprises*, E/C.12/GC/24, 2017, 18 p.

Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observation générale n°23 : le droit à des conditions de travail justes et favorables*, E/C.12/GC/23, 2016, 24 p.

Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Déclaration sur les obligations des États parties concernant le secteur des entreprises*, E/C.12/2011/1, 2011, 3 p.

Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observation générale n° 20 sur la non-discrimination*, E/C.12/GC/20, 2009, 14 p.

Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observation générale n°19 : le droit à la sécurité sociale*, E/C.12/GC/19, 2007, 22 p.

Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observations générales n°18*, E/C.12/GC/18, 2006, 16 p.

Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observation générale n° 15 sur le droit à l'eau*, E/C.12/2002/11, 2002, 19 p.

Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observations finales : Maroc*, E/C.12/1/Add.55, 2000, 7 p.

Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observation générale n° 14 sur le droit à la santé*, E/C.12/2000/4, 2000, 23 p.

Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observation générale n° 12 sur le droit à la nourriture*, E/C.12/1999/5, 1999, 10 p.

Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observation générale n°13 : le droit à l'éducation*, E/C.12/1999/10, 1999, 18 p.

Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observation générale n°9 : L'application du Pacte au niveau national*, E/C.12/1998/24, 1998, 6 p.

Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observation générale n°8 : Relations entre les sanctions économiques et le respect des droits économiques, sociaux et culturels*, E/C.12/1997/8, 1997, 5 p.

Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observation générale n°3 : La nature des obligations des États parties*, 1990, 5 p.

Comité des droits de l'homme

Comité des droits de l'homme, *Observations finales concernant le sixième rapport périodique de l'Allemagne*, CCPR/C/DEU/CO/6, 2012, 6 p.

Comité des droits de l'homme, *Observation générale n°31 : La nature de l'obligation juridique générale imposée aux États parties au Pacte*, CCPR/C/21/Rev.1/Add.13, 2004, 9 p.

Comité des droits de l'homme, *Observation générale n°17 : droit de l'enfant*, *Compilation des commentaires généraux et Recommandations générales adoptées par les organes des traités*, HRI/GEN/1/Rev.1, 1994, 116 p.

Comité des droits de l'homme, *Observation générale n°24 : questions touchant les réserves formulées au moment de la ratification du Pacte ou des Protocoles facultatifs y relatifs ou de l'adhésion à ces instruments, ou en rapport avec des déclarations formulées au titre de l'article 41 du Pacte*, CCPR/C/21/Rev.1/Add.6, 1994, 9 p.

Autres organes des Nations Unies

Assemblée Générale des Nations Unies, *Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail*, A/73/L.117, 10 septembre 2019, 3 p.

Assemblée Générale des Nations Unies, *Vers un pacte mondial pour l'environnement*, A/RES/72/277, 10 mai 2018, 3 p.

Assemblée générale des Nations Unies, *Document final du Sommet mondial de 2005*, A/RES/60/1, 16 septembre 2005, 42 p.

Assemblée générale des Nations Unies, *Rapport du Sommet mondial pour le développement durable*, A/CONF.199/20, 26 août-4 septembre 2002, 189 p.

Assemblée générale des Nations Unies, *Déclaration du Millénaire*, A/RES/55/2, 8 septembre 2000, 10 p.

Comité d'organisation de la conférence internationale du travail, *Rapport sur le travail des femmes et des enfants et sur les Conventions de Berne de 1906*, Société des Nations, Londres, 1919, 79 p.

Commission des droits de l'homme, *Rapport intérimaire du représentant du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises*, E/CN.4/2006/97, 22 février 2006, 24 p.

Commission des droits de l'homme, *Rapport du Groupe de travail des formes contemporaines d'esclavage sur sa 19^{ème} session*, E/CN.4/Sub.2/1994/33, 13 juin 1994, 46 p.

Commission des droits de l'homme, *Rapport de la Commission au Conseil économique et social sur sa dix-huitième session*, mars 1962, 47 p.

Commission du droit international, *Détermination du droit international coutumier*, A/CN.4/L.872, 30 mai 2016, 5 p.

Commission du droit international, *Quatrième rapport sur la détermination du droit international coutumier*, A/CN.4/695, 8 mars 2016, 24 p.

Commission du droit international, *Rapport de la soixante-sixième session*, A/69/10, 5 mai-6 juin et 7 juillet-8 août 2014, 298 p.

Haut-Commissariat des Nations Unies pour les droits de l'homme, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, HR/PUB/11/4, Genève, 2011, 41 p.

Institut de Statistique de l'Unesco, *Recueil de données mondiales sur l'éducation 2011*, 2011, 308 p.

Société des Nations, *Compte-rendu de la huitième session de la Commission internationale du travail*, vol. 1, 1926, 480 p.

United Nations Draft International Code of Conduct on Transnational Corporations: Development and International Economic Cooperation: Transnational Corporations, UN DOC. E/1990/94, 12 juin 1990.

Autres organismes internationaux

Alliance 8.7, *Estimations mondiales du travail des enfants, résultats et tendance 2012-2016, résumé analytique*, Genève 2017, 14 p.

American Law Institute, *Restatement of the Law: The Foreign Relations Law of the United States*, vol. 2, Philadelphie, 1987, 561 p.

Banque Mondiale, *Doing business 2013 Des réglementations intelligentes pour les petites et moyennes entreprises*, 10^{ème} édition, Washington, 2013, 26 p.

Banque Mondiale, *Conditional cash transfers reducing present and future poverty*, Washington, 2009, 383 p.

Confédération Internationale des Syndicats Libres, *Guide syndical de la mondialisation*, Bruxelles, 2001, 141p.

ETO Consortium, *For human rights beyond borders: How to hold States accountable for extraterritorial violations*, 2017, 72 p.

ETO Consortium, *Principes de Maastricht relatifs aux obligations extraterritoriales des États dans le domaine des droits économiques, sociaux et culturels*, 2013, 15 p.

Fédération internationale des droits de l'homme, *India Garment Workers: Trapped between Globalisation, CSR and Modern Forced Labour*, Paris, 2014, 118 p.

International Organisation for standardisation, *Découvrir ISO 26000*, Genève, 2010, 8 p.

KPMG, *KPMG International Survey of Corporate Responsibility Reporting 2005*, KPMG/University of Amsterdam, Amsterdam, 2005, 50 p.

MGD Gap Task Force, *Taking Stock of the Global Partnership for Development*, New York, 2015, 75 p.

Point de contact national français de l'Organisation pour la coopération et le développement économique, *Rapport d'activité de juin 2014 à décembre 2015*, Paris, 2015, 17 p.

Organisation pour la coopération et le développement économique, *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, 2011, Éditions OCDE, 101 p.

Organisation pour la coopération et le développement économique, *Rapport annuel*, 2001, Paris, 163 p.

Organisation pour la coopération et le développement économique, *Le commerce, l'emploi et les normes du travail : une étude sur les droits fondamentaux des travailleurs et l'échange international*, Paris, 1996, 329 p.

Save the Children, *Definition of Child Protection*, 2007, 6 p.

Organismes nationaux

Commission de terminologie et de néologie en matière juridique, *Rapport quadriennal 2003-2007*, 2007, 13 p.

Commission nationale consultative des droits de l'homme, *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme*, Les études de la CNCDH, La documentation française, Paris, 2009, 308 p.

Conseil d'État, *Vingt propositions pour simplifier le contentieux des étrangers dans l'intérêt de tous*, 2020, 89 p.

Conseil d'État, *Étude annuelle*, 2013, 297 p.

Ministère brésilien du développement social et du combat contre la faim, *Bonnes pratiques, Lutte contre le travail des enfants dans le monde*, Brasilia, 2015, 348 p.

Organization of American States, *Déclaration et plan d'action d'Ottawa*, OEA/Ser.L/XII.12.1, TRABAJO/doc.36/01, rev.2, 12^{ème} Conférence interaméricaine des ministres du Travail, Ottawa, 19 octobre 2001.

Service des études juridiques du Sénat, *La qualité de la loi*, Note de synthèse n°3, 1^{er} octobre 2007, 122 p.

XI- JURISPRUDENCE

Cour internationale de justice

CPJI, avis consultatif, *Compétence de l'OIT pour la réglementation internationale des conditions du travail des personnes employées dans l'agriculture*, 12 août 1922.

CPJI, avis consultatif, *Compétence de l'OIT pour régler accessoirement le travail personnel du patron*, 23 juillet 1926.

CPJI, arrêt, *Affaire du Lotus*, 7 septembre 1927.

CPJI, avis consultatif, *Interprétation de la convention de 1919 concernant le travail de nuit des femmes*, 15 novembre 1932.

CIJ, avis, *Certaines dépenses*, 20 juillet 1962.

CIJ, arrêt, *Plateau continental de la mer du Nord*, 20 février 1969.

CIJ, arrêt, *Essais nucléaires*, 20 déc. 1974.

CIJ, arrêt, *Affaire relative aux activités militaires et paramilitaires au Nicaragua et contre celui-ci*, 27 juin 1986.

CIJ, avis, *Licéité de la menace ou de l'emploi d'armes nucléaires*, 8 juillet 1996.

CIJ, arrêt, *Gabcikovo-Nagymaros*, 25 septembre 1997.

CIJ, arrêt, *Certaines activités menées par le Nicaragua dans la région frontalière*, 2 février 2018.

Autres juridictions et quasi-juridictions internationales

Cour interaméricaine des droits de l'homme, avis consultatif, *Condition juridique et droits des travailleurs migrants en situation irrégulière*, 17 septembre 2003.

Cour interaméricaine des droits de l'homme, *Vargas Areco v. Paraguay*, 26 septembre 2006, Series C, n°155.

Cour permanente d'arbitrage, sentence, *Chemin de fer du Rhin de fer*, 24 mai 2005.

Organe d'appel de l'OMC, *Communautés européennes - Mesures affectant l'amiante et les produits en contenant*, WT/DS135/AB/R, 12 mars 2001.

Organe de règlement des différends de l'OMC, *États-Unis - Imposition de droits compensateurs sur les produits dérivés de l'acier au carbone, plomb et bismuth laminés à chaud originaires du Royaume-Uni*, WT/DS138/R, 23 décembre 1999.

Organe d'appel de l'OMC, *États-Unis - Imposition de droits compensateurs sur les produits dérivés de l'acier au carbone, plomb et bismuth laminés à chaud originaires du Royaume-Uni*, WT/DS138/AB/R, 10 avril 2000.

Organe de règlement des différends de l'OMC, *États-Unis – Prohibition à l'importation de certaines crevettes et de certains produits à base de crevettes*, WT/DS58/R, 15 mai 1998.

Organe d'appel de l'OMC, *États-Unis – Prohibition à l'importation de certaines crevettes et de certains produits à base de crevettes*, WT/DS58/AB/R, 12 octobre 1998.

Cour européenne des droits de l'homme

CEDH, 9 octobre 1979, *Airey c/ Irlande*, req. n°6289/73.

CEDH, 6 novembre 2008, *Carlson c. Suisse*, req. n°49492/06.

CEDH gr. ch., 12 novembre 2008, *Demir et Baykara c. Turquie*, req. n°34503/97.

CEDH, 20 novembre 2018, *Ognevenko c. Russia*, req. n°44873/09.

Cour de justice de l'Union européenne

CJCE, 15 juin 1978, *Defrenne*, C-149/77.

CJCE, 30 sept. 1987, *Demirel*, C-12/86.

CJCE, 22 mai 2008, *Glaxosmithkline*, C-462/06.

CJCE, 11 décembre 2007, *Viking*, C-438/05.

CJCE, 18 décembre 2007, *Laval*, C-341/05.

Juridictions nationales

Afrique du Sud

Cour constitutionnelle d'Afrique du Sud, *National Education Health and Allied Workers Union v. University of Cape Town and Others*, 6 décembre 2002, CCT2/02.

Cour constitutionnelle d'Afrique du Sud, *NUMSA v. Bader Pop*, 13 décembre 2002, CCT 14/02.

High Court of Cape of Good Hope, *Van Wyk v. Daytona Stud Farm (Pty) ltd and others*, 28 juillet 2006, Case n°9668/02.

Argentine

Tribunal du travail de première instance du District judiciaire sud, *Vargas, Bernardo Silenio c. Pouvoir exécutif provincial, Ministère de la Santé et de l'Action sociale de la province*, 30 septembre 1998, affaire n° 556, arrêt définitif n° 565.

Australie

Cour fédérale australienne, *Commonwealth of Australia v. Human Rights and Equal Opportunity Commission*, 15 décembre 2000, FCA 1854.

Botswana

Cour industrielle du Botswana, *Gaborone, Joel Sebonego v. Newspaper Editorial and Management Services Ltd*, 23 avril 1999, n° IC 64/98.

Cour industrielle du Botswana, *Rapula Jimson / Botswana Building Society*, 6 mai 2003, n° IC 35/03.

Cour industrielle du Botswana *Diau v. Botswana Building Society*, 16 décembre 2003.

Brésil

Tribunal du travail de la 3^{ème} région, *Lacir Vicente Nunes/Sandoval Alves da Rocha e Outros*, 7 mai 2003, TRT-RO-3951/03.

Tribunal du travail de la 19^{ème} région, *Ministry of Labour v. City of Maceio*, 18 août 2009, n°01080-2009-004-19-00-9.

Canada

Cour suprême du Canada, *Dunmore c. Ontario*, 20 décembre 2001, C2001 CSC 94.

Cour suprême du Canada, *Health Services and Support c. Colombie britannique*, 8 juin 2007, 2 R.C.S. 391, 2007 CSC 27.

Chili

Cour suprême du Chili, *Victor Améstida Stuardo y otro contra Santa Isabel S.A.*, 19 octobre 2000, dossier n° 10.695.

Colombie

Cour constitutionnelle de Colombie (Sala Cuarta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional), *Sindicato de las Empresas Varias de Medellin contra Ministerio de Trabajo y*

Seguridad Social, el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Municipio de Medellin y las Empresas Varias de Medellin E.S.P., 10 août 1999, T-568-99.

Tribunal superior de Bogota, 5 février 2000, décision n° C-385/2000.

Cour constitutionnelle de Colombie (Sala Cuarta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional), *Sintrava-Aviance*, 18 septembre 2000, T-1211/2000.

Cour constitutionnelle de Colombie (Sala Cuarta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional), *Sintrava-Aviance*, 23 juillet 2003, T-603/2003.

Cour constitutionnelle de Colombie, 2 mars 2004, n° C-170/04.

Costa Rica

Chambre constitutionnelle de la Cour suprême du Costa Rica, *Blanco Rodriguez y otros c. el Presidente de la Republica, la Ministra de Gobernación y Policía, el Instituto de Desarrollo Agrario y la Comisión Nacional de Asuntos Indigenas*, 11 août 1999, Res : 06229-aa, Exp : 96-007361-007-CO-C.

Espagne

Tribunal constitutionnel espagnol, 23 novembre 1981, STC 38/1981.

Estonie

Division administrative de la Cour du district de Tallin, *Ly Kovanen v. Ownership Reform Department of the City of Tallin*, 27 août 2001, n° 46-13.

États-Unis

Cour suprême des États Unis, *NCGUB v. Unocal, Inc.*, 5 novembre 1997. 176 F.R.D. 329, 348-49.

Cour Suprême des États Unis d'Amérique, *Sosa c. Alvarez-Machain*, 28 juin 2004.

United States District Court, *Roe v. Bridgestone Corp.*, 26 juin 2007, Case 1:06-cv-00627-DFH-JMS.

France

Cour de Cassation, *Castanié c. Dame veuve Hurtado*, Req. 27 février 1934.

Cass., Soc., 26 juin 1997, pourvoi n°94-45173.

Cass., Soc., 29 mars 2006, Bull. civ., V, n°131.

Cass., Soc., 1 juillet 2008, Bull. civ. V, n° 146.

Cass., Soc., 16 décembre 2008, Bull. civ. V, n°251.

Cass. Civ. 2^{ème}, 22 janvier 2015, pourvoi n°13-28414.

Inde

Cour suprême de l'Inde, *M.C. Mehta v. State of Tamil Nadu*, 31 octobre 1990, AIR 1991 SC417.

Cour suprême de l'Inde, *Unnikrishnan v. State of Andhra Pradesh*, 4 février 1993, I SCC 645.

Cour suprême de l'Inde, *M.C. Mehta v. State of Tamil Nadu*, 10 décembre 1996, AIR 1997 SC 699.

Cour suprême de l'Inde, *Vishaka and Others v. State of Rajasthan and Others*, 13 août 1997, 3 L.R.C. 361.

Cour suprême de l'Inde, *State of Bihar v. Project Uchcha Vidya Sikshak Sangh*, 3 janvier 2006, (2) SCC 545.

Italie

Tribunal de première instance de Milan, *AMSA c. Miglio*, 28 mars 1990.

Madagascar

Cour suprême de Madagascar, *Dugain et autres c. Compagnie Air Madagascar*, 5 septembre 2003, arrêt n° 231.

Sierra Leone

Special Court of Sierra Leone, *Prosecutor v. Sam Hinga Norman*, 31 mai 2004, n° SCSL-2004-14-AR72(E).

Trinidad et Tobago

Cour industrielle de Trinidad et Tobago, *Bank and General Workers' Union v. Home Mortgage Bank*, 3 mars 1998, n° 140, 1997.

Zimbabwe

High court of Zimbabwe, *The State v. R.M.*, 5 octobre 2006, Case n° HC2830/06.

XII- SITES INTERNET

Organisations internationales

Banque Mondiale : <https://banquemondiale.org>

Centre international de formation de l'OIT : <https://www.iteilo.org/fr>

Commission Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples : <https://www.achpr.org>

Haut-Commissariat aux droits de l'homme : <https://www.ohchr.org>

Organisation internationale du travail : <https://www.ilo.org>

Organisation mondiale du commerce : <https://www.wto.org>

Programme des Nations Unies pour le Développement : <https://www.undp.org>

Traités des Nations Unies : <https://www.un.treaties.org>

UNICEF : <https://www.unicef.org>

Sites officiels nationaux

Government of South Africa: <https://www.gov.za>

Department of Labour of the United States: <https://www.dol.gov>

Office of the Registrar General and Census Commissioner of India: <http://censusindia.gov.in>

Ministry of Corporate Affairs of India: <http://www.mca.gov.in>

Indian Institute of Corporate Affairs: <http://www.iica.in>

Autres organismes

Fédération internationale pour les droits humains : <https://www.fidh.org>

Label Rugmark: <https://www.rugmarkindia.org>

Self employed women's association: <https://www.sewa.org>

Transparency International: www.transparency.org

Université du Minnesota : <https://www.hrlibrary.umn.edu>

Affaires citées

| | |
|---|----------|
| Cass., Soc., 1 juillet 2008, Bull. civ. V, n° 146. | 262 |
| Cass., Soc., 26 juin 1997, pourvoi n°94-45173. | 268 |
| Cass., Soc., 29 mars 2006, Bull. civ., V, n°131..... | 261 |
| CEDH gr. ch., 12 nov. 2008, <i>Demir et Baykara c. Turquie</i> , req. C 34503/97. | 252 |
| CEDH, 6 novembre 2008, <i>Carlson c. Suisse</i> , req. C-49492/06. | 252 |
| CEDH, 9 octobre 1979, <i>Airey c/ Irlande</i> , req. n°6289/73, | 369 |
| Chambre constitutionnelle de la Cour suprême du Costa Rica, <i>Blanco Rodriguez y otros c. el Presidente de la Republica, la Ministra de Gobernacion y Policia, el Instituto de Desarrollo Agrario y la Comision Nacional de Asuntos Indigenas</i> , 11 août 1999, Res : 06229-aa, Exp : 96-007361-007-CO-C..... | 261 |
| CJCE, 11 déc. 2007, <i>Viking</i> , C-438/05, points 43-44 et CJCE, 18 déc. 2007, <i>Laval</i> , C-341/05, points 90-91. | 252 |
| CJCE, 15 juin 1978, <i>Defrenne</i> , aff. 149/77, au sujet de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe. | 252 |
| CJCE, 30 sept. 1987, <i>Demirel</i> , 12/86. | 267 |
| Cour constitutionnelle d'Afrique du Sud, <i>National Education Health and Allied Workers Union v. University of Cape Town and Others</i> , 6 décembre 2002, CCT2/02 | 257 |
| Cour constitutionnelle d'Afrique du Sud, <i>NUMSA v. Bader Pop</i> , 13 décembre 2002, CCT 14/02. | 259 |
| Cour constitutionnelle de Colombie (Sala Cuarta de Revision de Tutelas de la Corte Constitucional), <i>Sindicato de las Empresas Varias de Medellin contra Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Municipio de Medellin y las Empresas Varias de Medellin E.S.P.</i> , 10 août 1999, T-568-99. | 258 |
| Cour constitutionnelle de Colombie (Sala Cuarta de Revision de Tutelas de la Corte Constitucional), <i>Sintrava-Aviance</i> , 18 septembre 2000, T-1211/2000 et 23 juillet 2003, T-603/2003. | 258 |
| Cour constitutionnelle de Colombie, 2 mars 2004, n° C-170/04..... | 255 |
| Cour de Cassation, <i>Castanié c. Dame veuve Hurtado</i> , Req. 27 février 1934..... | 261 |
| Cour fédérale australienne, <i>Commonwealth of Australia v. Human Rights and Equal Opportunity Commission</i> , 15 décembre 2000, FCA 1854..... | 259 |
| Cour industrielle de Trinidad et Tobago, <i>Bank and General Workers' Union v. Home Mortgage Bank</i> , 3 mars 1998, n° 140, 1997..... | 256, 257 |
| Cour industrielle du Botswana, <i>Diau v. Botswana Building Society</i> , 16 décembre 2003. | 257 |

| | |
|---|----------|
| Cour industrielle du Botswana, <i>Gaborone, Joel Sebonego v. Newspaper Editorial and Management Services Ltd</i> , 23 avril 1999, n° IC 64/98..... | 256 |
| Cour industrielle du Botswana, <i>Rapula Jimson / Botswana Building Society</i> , 6 mai 2003, n° IC 35/03 | 256 |
| Cour interaméricaine des droits de l’homme, <i>Condition juridique et droits des travailleurs migrants en situation irrégulière</i> , avis consultatif, OC-18/03, 17 septembre 2003, (Ser. A) n°18..... | 251 |
| Cour interaméricaine des droits de l’homme, <i>Vargas Areco v. Paraguay</i> , 26 septembre 2006, Series C, n°155. | 251 |
| Cour permanente d’arbitrage, <i>Règlement d’arbitrage de la CPA 2012</i> , La Haye, en vigueur depuis le 17 décembre 2012. | 268 |
| Cour suprême de l’Inde, <i>M.C. Mehta c. État de Tamil Nadu</i> , 10 décembre 1996, AIR 1997 SC 699, | 263 |
| Cour suprême de l’Inde, <i>M.C. Mehta c. État de Tamil Nadu</i> , 31 octobre 1990, AIR 1991 SC417 | 263 |
| Cour suprême de l’Inde, <i>M.C. Mehta v. State of Tamil Nadu</i> , 10 décembre 1996, AIR 1997 SC 699 | 139 |
| Cour suprême de l’Inde, <i>State of Bihar v. Project Uchcha Vidya Sikshak Sangh</i> , 3 janvier 2006 (2) SCC 545..... | 325 |
| Cour suprême de l’Inde, <i>Unikrishnan v. State of Andhra Pradesh</i> , 4 février 1993, I SCC 645. | 259 |
| Cour suprême de l’Inde, <i>Unnikrishnan v. State of Andhra Pradesh</i> , 19 décembre 1993, I SCC 645 | 137, 139 |
| Cour suprême de l’Inde, <i>Vishaka and Others v. State of Rajasthan and Others</i> , 13 août 1997, 3 L.R.C. 361 | 259 |
| Cour Suprême de l’Inde, <i>Vishaka et autres C. État du Rajasthan et autres</i> , 13 août 1997, 3 L.R.C. 361. | 266 |
| Cour suprême de Madagascar, <i>Dugain et autres c. Compagnie Air Madagascar</i> , 5 septembre 2003, arrêt n° 231 | 265 |
| Cour Suprême des États Unis d’Amérique, <i>Sosa c. Alvarez-Machain</i> , 28 juin 2004..... | 269 |
| Cour suprême du Canada, 8 juin 2007, <i>Health Services and Support c. Colombie britannique</i> , 2 R.C.S. 391, 2007 CSC 27 | 257 |
| Cour suprême du Canada, <i>Dunmore c. Ontario</i> , 20 décembre 2001, C2001 CSC 94 | 259 |

| | |
|--|----------|
| Cour suprême du Chili, <i>Victor Améstida Stuardo y otro contra Santa Isabel S.A.</i> , 19 octobre 2000, dossier n° 10.695. | 262 |
| CPJI, avis consultatif, <i>Interprétation de la Convention de 1919 concernant le travail de nuit des femmes</i> , 15 novembre 1932 | 117 |
| Division administrative de la Cour du district de Tallin, <i>Ly Kovanen v. Ownership Reform Department of the City of Tallin</i> , 27 août 2001, n° 46-13..... | 266 |
| High Court of Cape of Good Hope, <i>Van Wyk v. Daytona Stud Farm (Pty) ltd and others</i> , 28 juillet 2006, Case n°9668/02. | 266 |
| High court of Zimbabwe, <i>The State v. R.M.</i> , 5 octobre 2006, Case n° HC2830/06..... | 266 |
| Special Court of Sierra Leone, <i>Prosecutor v. Sam Hinga Norman</i> , 31 mai 2004, n° SCSL-2004-14-AR72(E). | 148, 262 |
| Tribunal constitutionnel espagnol, 23 novembre 1981, STC 38/1981. | 257 |
| Tribunal de première instance de Milan, <i>AMSA c. Miglio</i> , 28 mars 1990..... | 265 |
| Tribunal du travail de la 19 ^{ème} région, <i>Ministry of Labour v. City of Maceio</i> , 18 août 2009, n°01080-2009-004-19-00-9..... | 262 |
| Tribunal du travail de la 3 ^{ème} région, <i>Lacir Vicente Nunes/Sandoval Alves da Rocha e Outros</i> , 7 mai 2003, TRT-RO-3951/03. | 262 |
| Tribunal du travail de première instance du District judiciaire sud, <i>Vargas, Bernardo Silenio c. Pouvoir exécutif provincial, Ministère de la Santé et de l'Action sociale de la province</i> , 30 septembre 1998, affaire n° 556, arrêt définitif n° 565. | 259 |
| Tribunal superior de Bogota, 5 février 2000, décision n° C-385/2000. | 261 |
| United States District Court, <i>Roe v. Bridgestone Corp.</i> , 26 juin 2007, Case 1:06-cv-00627-DFH-JMS..... | 262 |

Table des matières

| | |
|--|----|
| REMERCIEMENTS | 3 |
| SOMMAIRE | 7 |
| SIGLES ET ABREVIATIONS | 9 |
| Introduction générale | 11 |
| 1) Objet de l'étude : le travail des enfants | 11 |
| a) Quelques éléments de définition..... | 11 |
| b) État des lieux du travail des enfants | 14 |
| c) Les causes du travail des enfants | 15 |
| 2) Champ de l'étude : les normes de l'OIT..... | 17 |
| a) Le tripartisme de l'OIT..... | 17 |
| b) Les normes internationales du travail | 22 |
| 3) L'action normative de l'OIT..... | 28 |
| 4) Hypothèse de travail et annonce de plan | 33 |
| Première Partie - Une consolidation normative achevée..... | 35 |
| TITRE I..... | 37 |
| LE PROCESSUS CONVENTIONNEL..... | 37 |
| Chapitre 1 - Des normes de référence en matière de droit international du travail..... | 39 |
| Section préliminaire - Des normes pionnières élaborées par secteur d'activité | 40 |
| §1- Synthèse des anciennes normes..... | 41 |
| §2- L'âge minimum comme axe historique de l'action normative..... | 44 |
| A- L'âge minimum d'admission à l'emploi dans le secteur industriel..... | 44 |
| B- L'âge minimum d'admission à l'emploi dans le secteur maritime..... | 45 |
| C- L'âge minimum d'admission aux travaux non industriels | 45 |
| D- Les âges minimums fixés dans les autres secteurs d'activité | 46 |
| Section 1- La distinction entre le travail des enfants et ses pires formes | 47 |
| §1- Le principe d'un âge minimum de quinze ans pour l'exercice de travaux non dangereux..... | 47 |
| A- Le cœur du consensus..... | 48 |
| B- Les exceptions à cet âge minimum..... | 50 |
| 1) L'exception des travaux légers à treize ans | 50 |
| 2) Les autres assouplissements possibles..... | 52 |

| | |
|---|----|
| §2-L'interdiction des pires formes de travail des enfants..... | 56 |
| A- Une mobilisation plus rapide et large des États-membres..... | 57 |
| B- Des interdictions clairement identifiées..... | 59 |
| 1) Les pratiques analogues à l'esclavage | 59 |
| 2) L'exploitation sexuelle | 62 |
| 3) Le recrutement aux fins d'activités illicites..... | 63 |
| 4) Les conditions de travail dangereuses | 63 |
| C- Des marges de manœuvres limitées quant à la mise en œuvre..... | 65 |
| Section 2 - L'intégration des dispositions conventionnelles au droit interne..... | 67 |
| §1 – La méthode de transposition choisie | 68 |
| A- Le principe d'intégration par voie législative..... | 69 |
| 1) L'intégration des normes de l'OIT à la naissance des législations sociales nationales | 69 |
| 2) L'intégration régulière et continue des normes de l'OIT aux législations sociales nationales | 71 |
| B – L'exception de l'intégration par voie constitutionnelle | 72 |
| 1) La capacité de s'engager par voie constitutionnelle des pays aux revenus intermédiaires à supérieurs | 74 |
| 2) Une forme d'engagement seulement symbolique pour les pays aux revenus faibles..... | 75 |
| §2 – L'adaptation de la norme aux contextes nationaux | 77 |
| A- Les précisions de droit national prévues par les conventions..... | 78 |
| 1) La mise en place d'un cadre général..... | 79 |
| 2) L'obligation de déterminer une liste de travaux interdits..... | 79 |
| 3) La prise en compte de la situation particulière des filles..... | 81 |
| 4) La mise en place de sanctions..... | 82 |
| 5) L'identification des enfants particulièrement exposés aux pires formes de travail | 82 |
| B- Les précisions de droit national recommandées par la CEACR..... | 83 |
| Conclusion du Chapitre : | 87 |
| Chapitre 2 - Un modèle de mécanisme international de suivi | 88 |
| Section 1- Les forces du mécanisme | 89 |
| §1- L'expertise sur l'exécution des obligations conventionnelles..... | 90 |
| A- L'importance de la collecte des données | 90 |

| | |
|--|-----|
| 1) L'obligation d'envoyer des rapports..... | 90 |
| 2) L'obligation de répondre aux demandes directes et observations de la CEACR..... | 92 |
| B- Un examen critique..... | 94 |
| 1) La mise en valeur des progrès effectués | 94 |
| 2) Les commentaires négatifs : observations et notes spéciales | 97 |
| §2- La confrontation des auteurs de manquements à l'assemblée tripartite..... | 99 |
| A- Le débat tripartite comme dernière étape du suivi..... | 99 |
| 1) La sélection des cas | 100 |
| 2) La discussion sur les manquements..... | 102 |
| B- Les suites de la procédure..... | 103 |
| Section 2 –Les faiblesses du mécanisme | 105 |
| §1- La régularité du suivi..... | 106 |
| A- La création de commissions dédiées au suivi..... | 106 |
| B- D'indispensables ajustements de la périodicité | 108 |
| 1) Les ajustements de la périodicité..... | 108 |
| 2) La condition d'une coopération plus soutenue des États | 109 |
| §2- La légitimité de l'interprétation des normes par la Commission d'experts | 112 |
| A- La nécessité d'interpréter..... | 112 |
| 1) Le cadre général de cette interprétation..... | 112 |
| 2) Le désaccord majeur existant entre les employeurs et les travailleurs ... | 113 |
| B- L'absence d'interprétation par les autres organes compétents | 116 |
| 1) La sollicitation anecdotique de la Cour permanente de Justice internationale | 117 |
| 2) L'absence de mise en place du tribunal ad hoc | 118 |
| Conclusion du Chapitre : | 121 |
| Conclusion du Titre I..... | 122 |
| TITRE II - LE PROCESSUS NON CONVENTIONNEL | 123 |
| Chapitre 3 - L'abolition du travail des enfants et le droit international général..... | 124 |
| Section 1 - Un objectif absent du droit international général | 125 |
| §1 – La modération des droits de l'homme | 126 |
| A- La protection des enfants contre l'exploitation | 126 |
| 1) Le PIDESC : la protection des enfants contre l'exploitation et l'interdiction du travail sous un certain âge | 127 |

| | |
|--|-----|
| 2) La CIDE et le droit de l'enfant d'être protégé contre l'exploitation | 130 |
| B- L'absence de consensus international relatif à l'abolition du travail des enfants | 134 |
| 1) La déclaration interprétative de l'Inde à l'égard de la CIDE..... | 136 |
| 2) Le développement d'un système spécifique à l'échelle continentale en Afrique..... | 141 |
| §2 – Le silence du droit coutumier | 144 |
| A- L'intérêt théorique d'une norme coutumière relative au travail des enfants | 145 |
| B- La seule interdiction de l'esclavage des enfants..... | 147 |
| Section 2 – Un rapprochement tenté par la Déclaration de 1998 | 152 |
| §1- La genèse d'un ordre public international social..... | 153 |
| A- La prépondérance du droit international commercial..... | 154 |
| 1) L'échec des négociations commerciales internationales à inclure les droits sociaux | 154 |
| 2) Un domaine délaissé à l'OIT..... | 155 |
| B- La délimitation d'un socle de droits fondamentaux au travail | 157 |
| 1) Le choix de l'instrument déclaratoire | 157 |
| 2) Le choix des droits et principes au caractère fondamental | 160 |
| §2- Le renforcement de l'engagement des États en matière de travail des enfants | 164 |
| A- L'augmentation des ratifications | 164 |
| B- Un objectif de long terme | 168 |
| Conclusion du Chapitre : | 175 |
| Chapitre 4 - L'abolition du travail des enfants et les entreprises multinationales..... | 176 |
| Section 1 - D'une œuvre de promotion | 179 |
| §1 – La mise à contribution des entreprises multinationales par les organisations internationales..... | 181 |
| A- La RSE et les organisations intergouvernementales..... | 181 |
| 1) Une large promotion de la responsabilité sociale des entreprises par l'ONU | 181 |
| 2) Une promotion de la RSE plus proche des entreprises par l'OCDE..... | 184 |
| B- L'espoir déçu de la certification ISO 26000..... | 188 |
| §2 L'ambivalence des instruments d'autorégulation des entreprises | 191 |

| | |
|---|-----|
| A- La promotion de l'abolition du travail des enfants par et au sein des entreprises | 192 |
| B- Le risque de dévalorisation de ce principe fondamental de l'OIT..... | 197 |
| Section 2 – ... à un engagement de la responsabilité des entreprises multinationales | 201 |
| §1- Une adaptation de l'action normative de l'OIT..... | 202 |
| A- Des pistes de législation envisagées par la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de 1977 | 202 |
| B- Des innovations législatives propices à la lutte contre le travail des enfants | 209 |
| 1) Des exemples de législations à destination des entreprises multinationales | 209 |
| 2) Des faiblesses liées à l'effet d'écran de la personnalité morale | 211 |
| §2- Des innovations juridiques en matière de suivi des instruments de RSE..... | 213 |
| A- La lutte contre le travail des enfants dans les accords-cadres internationaux | 214 |
| 1) Le développement quantitatif et qualitatif des ACI | 214 |
| 2) Leur caractère innovant..... | 217 |
| 3) Une effectivité augmentée par l'implication de l'OIT | 222 |
| B- Une effectivité conditionnée par l'accès au juge..... | 225 |
| 1) Les possibilités existantes de poursuite des entreprises multinationales | 226 |
| 2) Les perspectives fournies par le droit international quant au rôle du juge en matière de RSE | 228 |
| Conclusion du Chapitre : | 232 |
| Conclusion du Titre II : | 235 |
| Conclusion de la Première Partie : | 236 |
| Seconde Partie – Une application défailante | 237 |
| TITRE III – L'INEFFICACITE DES MOYENS DE CONTROLE..... | 239 |
| Chapitre 5 – Le renforcement potentiel du contrôle juridictionnel | 241 |
| Section 1 – Une internationalisation des décisions des tribunaux nationaux | 242 |
| §1 – Une évolution des considérations précédant l'application du droit international | 242 |
| A- Un dépassement de la dichotomie entre systèmes monistes et dualistes | 242 |

| | | |
|--------------------------|---|-----|
| B- | Des analyses plus opérationnelles de la pratique des tribunaux | 245 |
| §2- | Une internationalisation stimulée par certains organismes | 247 |
| A- | Une augmentation des cas d'application en lien avec la formation des juges nationaux par l'OIT | 248 |
| B- | Une augmentation confortée par les juges régionaux..... | 250 |
| Section 2 - | Des jurisprudences nationales progressistes..... | 253 |
| §1- | Des innovations en matière d'interprétation | 254 |
| A- | Une constitutionnalisation du droit international du travail ? | 254 |
| B- | Des interprétations fondées sur la <i>soft law</i> produite par l'OIT..... | 256 |
| §2 – | Des décisions plus protectrices..... | 260 |
| A- | Un droit international plus protecteur..... | 260 |
| 1) | Une hypothèse largement vérifiée | 261 |
| 2) | Une hypothèse spécifiquement vérifiée en Inde en matière de travail des enfants..... | 263 |
| B- | Une solution aux vides juridiques | 265 |
| 1) | Des insuffisances dans les droits internes du travail | 265 |
| 2) | Des issues aux impasses transnationales | 267 |
| Conclusion du Chapitre : | | 271 |
| Chapitre 6 – | L'inadéquation de l'inspection | 273 |
| Section 1 - | L'efficacité potentielle des enquêtes sur place en matière de lutte contre le travail des enfants | 275 |
| §1 - | Des commissions d'enquête aux pouvoirs importants | 276 |
| A- | Une procédure exigeante | 278 |
| 1) | Les conditions de recevabilité et d'aboutissement de la plainte | 278 |
| 2) | Les garanties procédurales et l'encadrement des visites sur place | 284 |
| 3) | La constatation d'une violation | 287 |
| B – | Une procédure sous-exploitée..... | 288 |
| 1) | Des raisons exogènes probables : des enjeux de relations internationales..... | 289 |
| 2) | Des raisons endogènes : le fonctionnement des mécanismes de contrôle..... | 290 |
| §2 - | Des États réticents face à la portée obligatoire des recommandations des commissions d'enquête..... | 293 |
| A- | Le contrôle du respect des recommandations..... | 293 |
| 1) | Des recommandations assorties de délais | 294 |
| 2) | Le suivi régulier du respect des recommandations..... | 295 |

| | | |
|--------------------------|--|-----|
| B- | Le contournement des conséquences potentielles de l'inobservation des recommandations..... | 297 |
| 1) | Le refus des recommandations et la possibilité de saisir la Cour internationale de Justice : une possibilité inutilisée..... | 297 |
| 2) | Des mesures d'exécution prononcées par la Conférence internationale du travail..... | 298 |
| Section 2 – | Un renforcement du rôle de conseil de l'inspection du travail..... | 300 |
| §1 - | Le renforcement du rôle de conseil et de formation de l'OIT..... | 301 |
| A- | L'accès privilégié du BIT aux informations sur les lieux de travail..... | 302 |
| 1) | Les enquêtes spéciales du BIT tombées en désuétude..... | 302 |
| 2) | Le rôle clé du BIT en matière de remontée d'informations..... | 303 |
| B- | L'importance de la formation des inspecteurs nationaux par l'OIT..... | 305 |
| §2 - | L'adoption d'une approche mixte par l'inspection nationale du travail..... | 307 |
| A- | Une approche plus pédagogique mise en valeur par les conventions de l'OIT sur l'inspection..... | 308 |
| B- | Une approche efficace : l'exemple du Brésil..... | 312 |
| Conclusion du Chapitre : | | 316 |
| Conclusion Titre III : | | 318 |
| TITRE IV – | LES CONDITIONS D'UNE MEILLEURE EFFECTIVITE..... | 319 |
| Chapitre 7 - | Une approche intégrée de la lutte contre le travail des enfants..... | 321 |
| Section 1- | Une approche intégrée acquise en droit international social..... | 322 |
| §1 – | L'interdépendance entre protection du droit à l'éducation et lutte contre le travail des enfants..... | 322 |
| A- | La corrélation entre la scolarisation et la lutte contre le travail des enfants | 322 |
| 1) | La corrélation dans les textes de l'OIT..... | 323 |
| 2) | La corrélation illustrée en Inde..... | 324 |
| 3) | Les limites de la corrélation..... | 326 |
| B- | Une œuvre conjointe avec d'autres organisations internationales..... | 327 |
| §2 – | L'intégration de la protection sociale à la lutte contre le travail des enfants..... | 330 |
| A- | L'obligation de favoriser la prise de mesures de sécurité sociale..... | 331 |
| 1) | Un droit humain..... | 331 |
| 2) | Un droit progressivement mis en œuvre par l'OIT..... | 333 |

| | | |
|--------------------------|--|-----|
| B- | Le caractère déterminant de la protection sociale pour la lutte contre le travail des enfants | 335 |
| 1) | La réduction du secteur informel..... | 335 |
| 2) | La réduction de la pauvreté avec les transferts de revenus..... | 338 |
| Section 2 – | Une approche intégrée illusoire en droit international commercial..... | 340 |
| §1 – | L'impossible intégration des normes internationales du travail dans le système commercial multilatéral | 341 |
| A- | Les échecs et limites connus..... | 341 |
| 1) | Les négociations internationales..... | 342 |
| 2) | Le phénomène de law shopping | 343 |
| 3) | Les sanctions commerciales : une piste inappropriée en matière de travail des enfants ?..... | 345 |
| B- | L'impossible intégration de la lutte contre le travail des enfants au droit de l'OMC..... | 347 |
| §2- | Les clauses sociales comme palliatif..... | 350 |
| A- | Un outil de promotion de la lutte contre le travail des enfants..... | 350 |
| 1) | Un simple outil de promotion supplémentaire ?..... | 351 |
| 2) | Quelques résultats probants : l'exemple de Better Work | 357 |
| B- | Une possibilité de suivi renforcé par l'OIT | 358 |
| Conclusion du Chapitre : | | 363 |
| Chapitre 8 - | Un renforcement du caractère durable du développement | 365 |
| Section 1 - | Le rôle clé de l'assistance technique en matière de lutte contre le travail des enfants..... | 366 |
| §1 – | Une obligation de l'OIT vis-à-vis de ses membres | 366 |
| A- | Une obligation constitutionnelle..... | 366 |
| B- | Une obligation consubstantielle à l'action normative | 368 |
| §2 – | Des résultats probants en matière de lutte contre le travail des enfants | 373 |
| A- | Des objectifs issus des conventions..... | 373 |
| B- | Un laboratoire de bonnes pratiques | 376 |
| Section 2 - | Le droit international de l'environnement : un exemple à suivre ?..... | 380 |
| §1 – | Plusieurs conditions d'effectivité similaires au droit international du travail | 381 |
| A- | L'intégration au droit économique | 381 |
| B- | La place du plaidoyer | 384 |

| | |
|--|------------------------------------|
| §2 – La consolidation de la responsabilité des États comme autre piste d’amélioration de l’effectivité ? | 387 |
| Conclusion du Chapitre : | 393 |
| Conclusion du Titre IV : | 394 |
| Conclusion de la Seconde Partie : | 395 |
| Conclusion générale | 396 |
| BIBLIOGRAPHIE..... | 399 |
| Affaires citées | Erreur ! Signet non défini. |
| Table des matières | 453 |

