

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL  
(Normes et Conventions)

(Recueil des Traités internationaux Travail)

Division.

§ 4 — Consultations tripartites relatives aux normes. 74

Généralités. Historique et raisons d'être des normes internationales, 1-4.

CHAP. 1. — Elaboration et contenu des normes internationales du travail, 5-74.

SECT. 1. — Différentes normes établies par l'O. I. T., 5-14.

ART. 1. — NORMES CONSTITUTIONNELLES. 5

ART. 2. — CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS. 6-10

§ 1. — Caractéristiques, 6.

§ 2. — Elaboration des Conventions et des recommandations. 7-9

§ 3. — Révision des Conventions et des recommandations. 10.

ART. 3. — AUTRES NORMES, 11-12.

ART. 4. — INTERPRÉTATION ET JURISPRUDENCE. 13-14.

SECT. 2. — Contenu des normes internationales du travail, 15-74.

ART. 1. — ÉVOLUTION GÉNÉRALE. 15.

ART. 2. — DROITS FONDAMENTAUX DE L'HOMME, 16-30.

§ 1. — Liberté syndicale, 17-21

§ 2. — Travail forcé, 22-25

§ 3. — Discrimination dans l'emploi, 26-30.

ART. 3. — EMPLOI, 31-32.

ART. 4. — CONDITIONS DE TRAVAIL ET POLITIQUE SOCIALE, 33-47.

§ 1. — Salaire, 33-35.

§ 2. — Durée du travail, 36-38.

§ 3. — Repos hebdomadaire, 39

§ 4. — Congés payés, 40.

§ 5. — Congé-éducation payé, 41.

§ 6. — Hygiène et sécurité du travail, 42-45

§ 7. — Services sociaux, logement et loisirs, 46.

§ 8. — Politique sociale, 47.

ART. 5. — SÉCURITÉ SOCIALE, 48-50.

ART. 6. — RELATIONS PROFESSIONNELLES, 51

ART. 7. — TRAVAIL DES FEMMES, 52-58.

ART. 8. — TRAVAIL DES JEUNES, 59-62.

ART. 9. — CATÉGORIES SPÉCIALES DE TRAVAILLEURS, 63-70

§ 1. — Gens de mer, 63-64.

§ 2. — Travailleurs de l'agriculture, 65.

§ 3. — Indigènes et travailleurs des territoires non métropolitains, 66.

§ 4. — Travailleurs étrangers et migrants, 67-69

§ 5. — Personnel infirmier, 70.

ART. 10. — INSTITUTIONS ET MÉCANISMES NATIONAUX, 71-74.

§ 1. — Inspection du travail, 71

§ 2. — Service de l'emploi, 72.

§ 3. — Statistiques du travail, 73.

CHAP. 2. — Mise en œuvre des normes, 75-108.

SECT. 1. — Soumission des Conventions et recommandations aux autorités compétentes, 75

SECT. 2. — Ratification des Conventions et ses effets, 76-83.

ART. 1. — RATIFICATION ET SES EFFETS SUR LE PLAN INTERNATIONAL. 76-80.

ART. 2. — EFFETS DES RATIFICATIONS SUR LE PLAN INTERNE. 81-83.

SECT. 3. — Contrôle, 84-105.

ART. 1. — CONTRÔLE FONDÉ SUR L'EXAMEN DES RAPPORTS DES GOUVERNEMENTS. 85-89

ART. 2. — CONTRÔLE GÉNÉRAL FONDÉ SUR LA PRÉSENTATION DE PLAINTES. 90-93

§ 1. — Réclamations, 91.

§ 2. — Plaintes, 92-93

ART. 3. — PROCÉDURE SPÉCIALE DE PROTECTION DE LA LIBERTÉ SYNDICALE, 94-98.

§ 1. — Comité de la liberté syndicale, 95.

§ 2. — Commission d'investigation et de conciliation, 96-98.

ART. 4. — ENQUÊTES ET ÉTUDES SPÉCIALES, 99-101.

ART. 5. — DISCUSSION AU SEIN DES CONFÉRENCES ET RÉUNIONS DE L'O. I. T., 102-103

ART. 6. — COOPÉRATION TECHNIQUE ET MISE EN ŒUVRE DES NORMES, 104.

ART. 7. — MESURES D'ÉDUCATION ET DE FORMATION, 105.

SECT. 4. — Effet et perspectives futures des normes de l'O. I. T., 106-107.

SECT. 5. — Normes de l'O. I. T. et autres textes internationaux traitant de questions de travail, 108.

Annexe: Liste des Conventions internationales du travail ratifiées par la France.

Bibliographie.

C. W. JENKS, Les instruments internationaux à caractère collectif, *Recueil des cours de l'Académie de droit international*, La Haye, 1939, t. 3, p. 447; *The Corpus Juris of Social Justice, Law, Freedom and Welfare*, Londres, 1963. — G. SELLE, *L'Organisation internationale du travail et le B. I. T.*, Paris, 1930. — L.-E. TROCLET, *Législation sociale internationale*, Bruxelles, 1952. — N. VALTICOS, *Droit international du travail*, Paris, 2<sup>e</sup> éd., 1983, Dalloz. — F. WOLF, L'interdépendance des Conventions internationales du travail, *Recueil des cours de l'Académie de droit international*, La Haye, 1967, t. 2, p. 114. — B. I. T., *L'impact des Conventions et des recommandations internationales du travail*, Genève, 1976.

B. GERNIGON, L'Organisation internationale du travail et les libertés publiques, *Dr. soc.* 1982, 425. — J. MORELLET, Un type

original de Traités : les Conventions internationales du travail. *Rev. crit. dr internat privé* 1938 I ; L'influence des Conventions internationales du travail sur la législation française, *Rev. internat trav.*, avr 1970, p 363 — F MORGENSTERN, Déclaration de principes tripartite de l'O I T sur les entreprises multinationales et la politique sociale Nouveaux problèmes, nouvelles méthodes, *Journ dr internat* 1983 61. — J-J Oechslin, Le code international du travail, *Rev franc aff soc* avr-juin 1969, p 55 — P RAMADIER, Conventions et recommandations de l'O I T, *Dr soc* 1951 598 — C ROSSILLON, Droit social international à vocation universelle *Juris-class dr internat*, 1977 fasc 574, et *Mise à jour* 1984 : Organisation internationale du travail *Juris-class trav* 1986, fasc 91-10 — N VALTICOS, Cinquante années d'activité normative de

l'Organisation internationale du travail, *Rev. internat trav.* sept. 1969, p 219 — L'application en France des Normes internationales du Travail (Colloque de Nanterre des 6 et 7 mai 1977), *Dr ouvrier* 1977 337 — *Rép internat*, v<sup>o</sup> Organisation internationale du travail — V aussi les travaux plus spéciaux cités ci-dessous sous diverses rubriques

*Publications générales du B I T* — Constitution de l'O I T — Conventions et recommandations, 1919-1984 (et tirés à part pour les textes plus récents) — Comptes rendus des travaux de la Conférence internationale du travail. — Procès-verbaux du Conseil d'administration du B I T — Bulletin officiel du B I T — Rapports de la Commission d'experts pour l'application des Conventions et recommandations

## Généralités, Historique et raisons d'être des normes internationales.

1. Le mouvement d'idées qui a donné naissance au droit international du travail, c'est-à-dire à cette partie du droit du travail dont la source est internationale, a été parallèle à la naissance et au développement du droit du travail sur le plan national. En effet, la réglementation internationale du travail a été considérée comme une condition indispensable à l'existence même, au maintien et au développement de législations nationales dans ce domaine. Après les tentatives de quelques précurseurs dont le principal a été l'industriel alsacien Daniel LE GRAND, au milieu du XIX<sup>e</sup> siècle, et la tenue, en 1890 d'une conférence gouvernementale à Berlin, les deux premières Conventions internationales dans le domaine du travail furent adoptées à Berne, en 1906, par une conférence diplomatique. Pendant la première guerre mondiale, les organisations syndicales demandèrent que le Traité de paix contienne des clauses visant à améliorer la condition des travailleurs. Compte tenu de ces revendications et de la situation politique et sociale de l'époque, les Gouvernements alliés confièrent l'examen de la question à une commission spéciale de la Conférence de la paix. Les travaux de celle-ci aboutirent à l'inclusion, dans le Traité de Versailles de 1919, d'une partie (XIII) consacrée aux questions de travail et prévoyant la création d'une Organisation internationale du travail (O I T) qui adopterait des Conventions et des recommandations internationales en la matière (V *Organisation internationale du travail (Institution)*).

2. La partie XIII du Traité de Versailles, qui constituait le texte initial de la Constitution de l'O I T, fut amendée par la suite à ses reprises. En 1944, la Conférence internationale du travail adopta à Philadelphie une Déclaration qui définit à nouveau les buts et les objectifs de l'Organisation (V *Organisation internationale du travail (Institution)*). Cette Déclaration fut incorporée dans la Constitution de celle-ci et il en fut tiré d'importantes conséquences du point de vue des principes et des normes que l'O I T devait s'efforcer de faire prévaloir. La Déclaration de Philadelphie souligna notamment que « la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu », et que « tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales ». La Déclaration a affirmé la primauté du social dans toute planification économique et elle a plus généralement sou-

ligné l'intérêt collectif de l'humanité au bien-être et aux droits fondamentaux de l'individu. La Constitution de l'O I T a fait en outre, en 1945 et 1946, l'objet de divers amendements visant en particulier à clarifier et renforcer le système des normes internationales du travail. Des amendements adoptés en 1964, notamment en vue d'éliminer les références aux « territoires non métropolitains » ne sont pas encore entrés en vigueur.

3. Dans ce cadre constitutionnel, la Conférence internationale du travail a adopté, au cours de soixante-quatorze sessions tenues de 1919 à 1987, quelque cent soixante cinq Conventions et cent soixante quinze recommandations.

4. Les raisons d'être du système des normes internationales du travail sont variées. A l'origine, elles furent préconisées pour répondre aux objections de ceux qui craignaient que, du fait de leur coût, des mesures purement nationales de protection du travail ne mettent les pays intéressés dans une situation désavantageuse du point de vue de la concurrence internationale. Au moment de la création de l'O I T, on mit surtout l'accent sur le fait que la justice sociale est un moyen de contribuer à la consolidation d'une paix durable, mais aussi qu'elle constitue une fin en soi, qui doit être recherchée par une action internationale aussi bien que nationale. On a relevé aussi diverses autres fonctions des normes internationales du travail : l'établissement de règles susceptibles de faciliter l'élaboration de politiques sociales cohérentes aussi bien que de réglementations techniques précises, la contribution au maintien d'un développement économique et social équilibré, la réglementation de situations où intervient un élément international (migrations de personnes ou transport de biens), le « verrou de sûreté » international contre des reculs en matière sociale, etc.

## CHAP. 1<sup>er</sup>. — Elaboration et contenu des normes internationales du travail.

### SECT. 1<sup>er</sup>. — Différentes normes établies par l'O. I. T.

#### ART. 1<sup>er</sup>. — NORMES CONSTITUTIONNELLES

5. Le fait que la Constitution de l'O I T, et en particulier son préambule et la Déclaration de Philadelphie, énoncent un certain nombre de principes (V *supra*, n<sup>o</sup> 2) a été considéré comme comportant l'obligation, non seulement pour l'Organisation de s'efforcer d'atteindre ces objectifs, mais aussi pour les Etats membres, de respecter l'essen-

tiel de ces principes indépendamment de toute autre obligation plus spécifique découlant de la ratification d'une Convention. Il en a été tiré des conséquences juridiques dans le domaine de la liberté syndicale (V *infra*, n<sup>o</sup> 92 et s) et de l'action contre la discrimination (V *infra*, n<sup>o</sup> 29).

#### ART 2 — CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS

##### § 1<sup>er</sup> — Caractéristiques.

6. C'est surtout dans les Conventions et les recommandations adoptées par l'O I T, que figure l'essentiel des normes internationales du travail. Les Conventions sont destinées à créer des obligations de la part des Etats qui les ratifient, alors que les recommandations ne sont pas susceptibles de faire naître des obligations, mais servent à orienter l'action des Gouvernements. Les Conventions de l'O I T, présentent un certain nombre de caractéristiques qui les distinguent des Traités traditionnels. Ces caractéristiques découlent du fait que les Conventions sont établies dans le cadre d'une institution internationale, qu'elles sont adoptées par une conférence qui comprend des représentants non seulement des Gouvernements, mais aussi, sur un pied d'égalité, d'organisations des employeurs et des travailleurs, et enfin que l'on a voulu doter ces textes d'une plus grande efficacité que les Traités traditionnels. De ces caractéristiques découlent toute une série de conséquences en ce qui concerne le mode d'adoption des Conventions et recommandations, les règles relatives à leur interprétation et à leur révision, l'impossibilité de ratification des Conventions avec des réserves, l'effet des ratifications quant aux « territoires non métropolitains », le système de mise en œuvre, etc.

##### § 2. — Elaboration des Conventions et des recommandations

7. Les Conventions et les recommandations sont adoptées par la Conférence internationale du travail, dont l'ordre du jour est établi par le conseil d'administration du B. I. T., compte tenu de propositions émanant de Gouvernements, d'organisations d'employeurs et de travailleurs ou d'organisations de droit international public. Certaines Conventions (liberté syndicale, discrimination) ont fait suite à des demandes émanant des Nations Unies et d'organisations syndicales internationales. L'inscription d'une question à l'ordre du jour est parfois précédée de l'examen de cette question par une conférence technique préparatoire. Chaque Etat peut contester l'inscription d'une question à l'ordre du jour, et la Conférence doit alors se prononcer, à la majorité des deux tiers, pour le maintien de l'inscription.

8. La procédure d'adoption des Conventions et des recommandations est en général celle dite de la « double discussion » (c'est-à-dire de la discussion à deux sessions annuelles successives de la Conférence). D'après cette procédure le B. I. T. établit d'abord un rapport préliminaire exposant l'état de la législation et de la pratique des différents pays dans le domaine considéré. Ce rapport qui est accompagné d'un questionnaire destiné à dégager la position des Gouvernements est adressé à ceux-ci au moins douze mois avant l'ouverture de la session de la Conférence à laquelle doit être discutée la question. Sur la base des réponses des Gouvernements (qui doivent parvenir dans les quatre mois qui suivent) le B. I. T. établit un nouveau rapport qui indique les principales questions à considérer par la Conférence et doit être communiqué aux Gouvernements quatre mois avant l'ouverture de la session de celle-ci. Lorsque la question est discutée par la Conférence pour la première fois elle est examinée au sein d'une commission puis de la Conférence plénière, qui décident si la matière est susceptible de faire l'objet d'une Convention ou d'une recommandation et adoptent des conclusions appropriées. Sur la base de cette première discussion, le B. I. T. élabore des projets de Conventions et de recommandations, les communique aux Gouvernements et, en tenant compte des commentaires reçus, établit un rapport final contenant des projets, amendés s'il y a lieu, de Conventions ou recommandations. Le rapport est communiqué aux Gouvernements trois mois au moins avant l'ouverture de la session de la Conférence qui procédera à la deuxième discussion. Au cours de celle-ci, la question est à nouveau examinée au sein d'une commission, puis en séance plénière. Pour être adoptés, les textes des Conventions et des recommandations mis au point par la Conférence doivent recueillir les deux tiers des voix des délégués présents. En cas d'urgence spéciale ou pour d'autres motifs, le conseil d'administration peut décider l'adoption de la procédure de simple discussion. La procédure est alors simplifiée, mais elle comporte toujours l'établissement de rapports, de questionnaires et de projets de textes par le B. I. T., ainsi que la consultation des Gouvernements.

9. L'élaboration de normes à vocation universelle pose divers problèmes en raison de la grande diversité des conditions économiques et sociales des différents pays du monde (V. VALTICOS et WOLF, *L'O. I. T. et les pays en voie de développement: techniques d'élaboration et mise en œuvre de normes universelles, Société française de droit international, Colloque d'Aix-en-Provence Paris en voie de développement et transformation du droit international*, Paris, 1974, p. 127). L'un de ces problèmes est celui du niveau auquel doit se situer la norme internationale. Ce niveau doit être assez élevé pour entraîner un progrès généralisé, sans aller jusqu'au point où il serait hors de la portée de la plupart des Etats. Un autre problème est celui de la formulation des règles qui ne doivent pas être tellement précises et rigides qu'elles se heurteraient à la diversité des systèmes juridiques, alors qu'un excès de généralité leur ôterait toute signification réelle. Pour résoudre ces deux types de problèmes on a eu recours à diverses formules de souplesse visant à permettre, sur la base d'une norme commune, des modalités d'application tenant compte de la diversité des situations nationales. Parmi les formules

utilisées, on peut mentionner la latitude laissée aux Etats quant au champ d'application précis de la Convention, la possibilité qui leur est donnée par certaines Conventions de choisir entre des obligations plus ou moins strictes formulées par des parties différentes de la Convention, ou de se prévaloir de certaines dérogations, la généralité des termes employés dans certaines dispositions, l'adoption de Conventions ne contenant que des dispositions de principe et complétées par des recommandations parallèles dans lesquelles figurent des normes plus détaillées, enfin la souplesse des dispositions relatives aux méthodes d'application de la norme (la législation mais aussi dans certaines Conventions d'autres moyens correspondant aux conditions nationales comme les conventions collectives, etc.).

### § 3 — Révision des Conventions et des recommandations

10. Il est parfois nécessaire de procéder à la révision de Conventions qui ont été dépassées par l'évolution des conceptions et des besoins ou qui se sont révélées trop strictes à l'expérience. Cette révision fait l'objet, depuis 1929, de clauses finales contenues dans chaque Convention et prévoyant qu'en cas de révision, l'adoption de la nouvelle Convention n'entraîne pas abrogation de la précédente et que, sauf décision contraire, l'ancienne Convention ne sera plus ouverte à la ratification à partir de l'entrée en vigueur de la nouvelle et la ratification par un Etat de la nouvelle entraîne de plein droit dénonciation de la première. La procédure de révision est analogue à celle suivie en cas d'adoption des Conventions. Il y a eu jusqu'ici une trentaine de Conventions qui ont fait l'objet de révisions formelles, tantôt pour élever le niveau des normes précédentes, tantôt pour les assouplir, et parfois pour combiner ces deux opérations. Dans près de dix autres cas, les Conventions adoptées, sans être techniquement des révisions, ont complété des textes antérieurs ou ont repris sous un angle différent des questions traitées dans des instruments précédents (par ex. en matière de travail forcé). Il y a eu aussi un nombre limité de révisions de recommandations.

### ART 3 — AUTRES NORMES

11. Un certain nombre de principes généraux figurent dans des résolutions adoptées par la Conférence internationale du travail (not. en matière de liberté syndicale). La conférence a aussi adopté en certaines occasions des « déclarations », qui sont d'une nature juridique comparable à celle des résolutions mais qui revêtent plus de solennité: c'est le cas de la *Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses* adoptée en 1975 et renouvelée en 1983, dans le cadre de la décennie des Nations Unies pour la femme (V. *infra*, n° 30). C'est le cas aussi de la *Déclaration concernant la politique d'apartheid en Afrique du Sud* initialement adoptée en 1964 et mise à jour en 1981 et 1988, qui est assortie d'une procédure spéciale pour suivre sa mise en œuvre (V. *infra*, n° 29). Le conseil d'administration a, de son côté, adopté en 1977 une *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, sorte de code de pratiques également assorti d'une procédure spéciale de mise en œuvre sous l'égide d'une commission du conseil d'administration. En outre les commissions ou

conférences techniques ou régionales de l'O. I. T. élaborent aussi souvent des normes, notamment sur des questions de sécurité sociale, de statistiques d'hygiène et de sécurité du travail (règlements types).

12. En dehors du cadre propre de l'O. I. T., divers textes ont été adoptés par des conférences gouvernementales spéciales sous les auspices de l'O. I. T. ou d'autres organisations comme l'UNESCO (accords de 1950, amendés depuis, concernant la sécurité sociale et les conditions de travail dans la batterie rhénane; Convention européenne de 1956 concernant la sécurité sociale des travailleurs des transports internationaux; Convention de Rome de 1961 sur la protection des artistes, interprètes ou exécutants, des producteurs de phonogrammes et des organismes de radiodiffusion; recommandation de 1966 concernant la condition du personnel enseignant). Les normes de l'O. I. T. ont également inspiré d'autres instruments internationaux portant sur des questions de travail, comme les Pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme, adoptés par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1966, et notamment le Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, entré en vigueur au début 1976, ainsi que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes adoptée en 1979 (qui réserve l'application des Conventions de l'O. I. T.). L'O. I. T. est actuellement associée à l'élaboration d'une Convention des Nations Unies sur les droits de l'homme des travailleurs migrants. L'O. I. T. a aussi été étroitement associée à l'élaboration de la Charte sociale européenne, adoptée par le Conseil de l'Europe en 1961. En outre, le code européen de sécurité sociale du Conseil de l'Europe, entré en vigueur en 1968, a été établi sur la base de la Convention n° 102 de l'O. I. T. (V. *infra*, n° 49). Certains règlements de la C. E. E., notamment en matière de sécurité sociale des migrants, ont été établis avec l'assistance de l'O. I. T. Il en a été de même pour des textes adoptés dans le cadre d'autres régions ou sous-régions du monde (O. C. A. M., Etats arabes, Etats centraux-américains).

### ART 4 — INTERPRÉTATION ET JURISPRUDENCE

13. L'interprétation formelle des Conventions internationales du travail, aussi bien que de la Constitution de l'O. I. T., ne peut être donnée que par la Cour internationale de justice. Une telle interprétation au sujet d'une Convention n'a été demandée à la Cour qu'une seule fois, en 1932. La Constitution de l'O. I. T. prévoit aussi l'institution d'un tribunal en vue du prompt règlement de toute question relative à l'interprétation d'une convention, mais ce tribunal n'a pas eu à être institué jusqu'ici. Il est par contre fréquent que des Etats demandent au directeur général du B. I. T. son avis sur la portée des dispositions contenues dans des Conventions. De tels avis sont communiqués au conseil d'administration et publiés au *Bulletin officiel* du B. I. T.

14. D'autre part, comme l'application des normes internationales du travail est suivie par les divers organes de contrôle établis par l'O. I. T. (V. *infra*, n° 86 et 95), ces organes ont progressivement établi une importante jurisprudence quant à la portée et au sens qu'il convient d'attribuer à ces normes. Il en a été ainsi notamment pour les Conventions

rédigées en termes généraux, comme en matière de liberté syndicale

SECT. 2. — Contenu des normes internationales du travail.

ART 1<sup>er</sup> — EVOLUTION GENERALE

15. L'histoire du droit international du travail a été celle de son constant élargissement. Les premières Conventions ont porté sur les questions classiques de la « tutelle des faibles » et des conditions du travail (travail des enfants et des femmes, durée du travail, chômage, sécurité et hygiène du travail), puis de l'assurance sociale. De là on est progressivement arrivé à une vision globale des questions du travail et de la politique sociale. Les normes internationales du travail en sont venues à traiter non seulement de problèmes du droit du travail *stricto sensu*, mais aussi de plus larges questions de politique de l'emploi et de protection des droits de l'homme en relation avec le travail. Du sous: initial d'améliorer les conditions matérielles de travail, on est passé à une conception plus étendue des conditions de vie et des problèmes de main-d'œuvre. L'O.I.T. s'est préoccupée de répondre, en même temps qu'au besoin de sécurité économique, aux aspirations à la liberté, à l'égalité et à la participation, éléments essentiels de la dignité du travailleur et conditions de sa défense effective de ses intérêts. Enfin, en plus des règles matérielles, diverses Conventions ont visé l'établissement d'institutions et de mécanismes nationaux propres à en assurer l'application. Pour ce qui est des catégories de personnes couvertes, la protection est souvent allée au-delà des travailleurs salariés, couvrant notamment, selon les cas, les personnes employées dans la fonction publique, les travailleurs indépendants et parfois même l'ensemble de la population, comme en matière de sécurité sociale.

ART 2 — DROITS FONDAMENTAUX DE L'HOMME

BIBLIOGRAPHIE — C. W. JENKS, *Human Rights and International Labour Standards* Londres et New York, 1960 — P. JUVIGNY, L'O.I.T. et les droits de l'homme, *Rev franç aff soc.*, avr.-juin 1969, p. 85 — N. VALTICOS, Les normes de l'O.I.T. en matière de protection des droits de l'homme, *Rev des droits de l'homme*, vol. IV-4, 1971, 691.

16. Si la plupart des questions traitées par les normes internationales du travail concernent les droits de l'homme dans le sens large du terme, il est trois domaines qui touchent particulièrement des droits fondamentaux : la liberté syndicale, le travail forcé et la discrimination dans l'emploi.

§ 1<sup>er</sup> — Liberté syndicale.

BIBLIOGRAPHIE. — B. I. T., *La liberté syndicale (Etude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des Conventions et recommandations)*, Genève, 1983; *La liberté syndicale. Une étude internationale*, Genève, 1975 — C. W. JENKS, *The International Protection of Trade Union Freedom*, Londres, 1957 — N. VALTICOS, La protection internationale de la liberté syndicale vingt-cinq ans après, *Rev des droits de l'homme*, vol. VII-1, 1974, 5 — V. aussi *infra*, n° 94.

17. Mentionné dans le préambule de la Constitution de l'O.I.T. et dans la Déclaration de Philadelphie, le principe de la

liberté syndicale a été consacré de manière plus précise dans un certain nombre de Conventions, dont l'adoption avait d'ailleurs rencontré à l'origine certaines difficultés. Une première Convention (n° 11) de 1921 avait établi que les personnes occupées dans l'agriculture devaient avoir les mêmes droits d'association et de coalition que les travailleurs de l'industrie. En 1947, une autre Convention (n° 84) a formulé des règles de fond sur le droit d'association et de coalition dans les territoires non métropolitains. Mais ce fut en 1948 et 1949 que furent adoptées les Conventions fondamentales en matière de liberté syndicale.

18. La Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, de 1948, prévoit en premier lieu que « les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières ». Elle ne permet donc pas de distinction fondée sur la profession et l'emploi, public ou privé, et n'autorise d'exceptions que pour les forces armées et la police. La référence aux organisations du choix des travailleurs exclut le système du syndicat unique établi par la loi. La Convention prévoit, en outre, un certain nombre de droits et garanties pour les organisations syndicales : l'élaboration de leurs statuts et règlements, la libre élection de leurs représentants, l'organisation de leur gestion et activité, et la formulation de leur programme d'action. Bien que la Convention ne traite pas expressément du droit de grève, il a été considéré que de trop larges limitations de ce droit ne seraient pas compatibles avec les possibilités d'action des organisations syndicales que prévoit la Convention. Une importante jurisprudence sur ce point a été établie par le Comité de la liberté syndicale (V. *infra* n° 95). Une autre question difficile est celle de la ligne de démarcation entre l'action proprement syndicale et les activités essentiellement politiques. La Convention prévoit également que les organisations syndicales ne doivent pas être sujettes à dissolution ou suspension par voie administrative. Elle dispose aussi que les organisations de premier degré doivent avoir le droit de constituer des fédérations et des confédérations et de s'y affilier, et elle reconnaît le droit d'affiliation à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs. Les fédérations et confédérations doivent bénéficier des garanties prévues pour les organisations du premier degré. Enfin, la Convention précise que les travailleurs, les employeurs et leurs organisations sont tenus de respecter la légalité, mais que la législation nationale ou son application ne devront pas porter atteinte aux garanties prévues. Cette Convention a été ratifiée par quatre-vingt-dix huit Etats, dont la France.

19. Par la suite, en 1970, la Conférence internationale du travail, dans une résolution, souligna que les droits syndicaux doivent se fonder sur certaines libertés publiques, telles que le droit à la liberté et à la sûreté de la personne, la liberté d'opinion et d'expression, la liberté de réunion, le droit à un jugement équitable par un tribunal indépendant et impartial, etc. (V. VALTICOS, Un développement du droit international du travail : les droits syndicaux et les libertés publiques, *Hommage à Paul Florion*, Faculté de droit de Liège, 1972, p. 263).

20. La Convention n° 87 a été complétée en 1949 par la Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, qui prévoit des mesures de protection contre les actes de discrimination antisyndicale, comme ceux qui ont pour but de subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou qu'il cesse d'en faire partie. La Convention interdit aussi le congédiement ou d'autres actes portant préjudice au travailleur en raison de son affiliation ou de ses activités syndicales. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent également être protégées contre tous actes d'ingérence directe ou indirecte des uns à l'égard des autres. Enfin, les mesures nécessaires doivent être adoptées pour encourager et promouvoir la négociation volontaire de conventions collectives. La Convention a été ratifiée par cent quatorze Etats dont la France.

21. Plus récemment, des textes ont été adoptés sur la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder (Convention n° 135, ratifiée par la France, et recommandation n° 143, de 1971) et sur les organisations de travailleurs ruraux et leur rôle dans le développement économique et social (Convention n° 141 et recommandation n° 149, de 1975). La promotion de la négociation collective a fait l'objet de la Convention n° 154 et de la recommandation n° 163 de 1981, qui préconisent le recours aux négociations collectives grâce notamment à des procédures convenues tout en précisant que l'absence de règles établies ne devrait pas y faire entrave.

§ 2 — Travail forcé

BIBLIOGRAPHIE. — B. I. T., *Le travail forcé (Etude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des Conventions et recommandations)*, Genève, 1979.

22. L'action internationale en vue d'interdire le travail forcé a été la suite de celle engagée contre l'esclavage. Une première Convention (n° 29) sur le travail forcé, adoptée en 1930 et actuellement ratifiée par cent vingt huit Etats, dont la France, a prévu la suppression progressive du travail forcé et, en attendant, la limitation de son emploi à des fins publiques et à titre exceptionnel, dans des conditions et avec des garanties qui sont précisées par la Convention. Certaines obligations sont exclues de la définition du travail forcé : il en est ainsi du service militaire obligatoire, mais lorsqu'il s'agit de « travaux d'un caractère purement militaire » ; il en est de même des « obligations civiles normales des citoyens », notion qui ne doit pas être entendue dans un sens extensif. N'est pas non plus visé par la Convention le travail pénitentiaire, mais seulement dans la mesure où il est exigé comme conséquence d'une condamnation judiciaire, et à condition qu'il soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que l'intéressé ne soit pas concédé ou mis à la disposition de particuliers ou de personnes morales privées. Sont aussi exclus du champ de la Convention les travaux effectués en cas de force majeure et les menus travaux de village.

23. La Convention prévoit la suppression progressive du travail forcé ou obligatoire demandé à des fins publiques et son abolition immédiate pour certaines catégories de personnes et certaines catégories de travaux. Elle ne l'autorise, pendant une période transitoire, que si le travail est dans l'intérêt