



Centre international de formation

LETTRE D'INFORMATIONS EN DROIT INTERNATIONAL DU TRAVAIL POUR JUGES, AVOCATS ET PROFESSEURS DE DROIT

TABLE DES MATIÈRES

1. Informations sur les instruments et les organes de contrôle de l'Organisation Internationale du Travail	
1.1- Rapport 2004 de la Commission d'Experts pour l'Application des Conventions et Recommandations (CEACR).....	2
1.2 Décisions du Comité de la Liberté Syndicale relatives aux droits syndicaux des travailleurs étrangers en situation irrégulière. Cas n° 2121; Cas n°2227...2	
2. Informations concernant les instruments des Nations Unies en matière de droits fondamentaux de la personne	
2.1 Déclaration d'Arusha, 2003.....	4
3. Jurisprudence internationale en matière de travail	
3.1 Cour Interaméricaine des Droits de l'Homme: Cas n° 72 relatif à la liberté syndicale (Article 16 de la Convention Américaine des Droits de l'Homme)(disponible seulement en anglais).....	5
3.2 Cour de Justice des Communautés Européennes: Cas C-342/01 sur la coïncidence entre le congé de maternité et les congés payés annuels.....	6
4. Documents et matériels de formation sur le droit international du travail	
4.1 Recherche sur l'utilisation du droit international du travail par les juridictions nationales	7
4.2 Article sur l'efficacité juridique des Conventions de l'OIT au niveau national, par G. Von Potobsky (disponible seulement en espagnol)	8
4.3 Article sur l'utilisation du droit International du travail par les tribunaux nationaux, par C. Thomas, M. Oelz et X. Beudonnet (disponible seulement en anglais)	8
4.4 Article sur l'existence d'un droit international coutumier du travail, par V. Marleau.	8
4.5 Guide internet en matière de droit international du travail	8
5. Liens intéressants	9

RESUME

1.1- Rapport 2004 de la Commission d'Experts pour l'Application des Conventions et Recommandations (CEACR)

Créée en 1926 et composée de vingt membres siégeant à titre individuel, la Commission d'experts est un organe juridique chargé d'examiner le degré d'application des conventions et recommandations par les Etats Membres de l'OIT. Son examen a lieu sur la base de rapports transmis périodiquement par les gouvernements et les partenaires sociaux suivant des formulaires détaillés préparés par le Conseil d'administration du BIT. La Commission d'experts tient une session par an.

Chaque année, la Commission publie un rapport qui comprend les observations relatives à des pays déterminés sur l'application de conventions ratifiées. Ce rapport est structuré par thèmes.

Les observations de la CEACR peuvent s'avérer utiles pour les juges et les avocats nationaux car la Commission détermine dans quelle mesure le droit et la pratique nationale respectent le contenu des conventions de l'OIT ratifiées par les pays membres.

Lien direct : <http://www.ilo.org/ilolex/gbf/ceacr2004.htm>. Pour chercher les observations de la Commission concernant votre pays, il suffit de cliquer sur le nom de votre pays pour afficher les résultats de l'année 2004.

Pour chercher des observations antérieures de la Commission, allez sur ILOLEX «Formulaire de recherche universelle », et suivez les instructions contenues dans le guide internet (point 4.5 de la lettre), cliquez sur la case « Observations de la Commission d'experts », choisissez votre pays, et soumettez la demande.

1.2 Décisions du Comité de la Liberté Syndicale relatives aux droits syndicaux des travailleurs étrangers en situation irrégulière. Cas n° 2121; Cas n°2227.

Le Comité de la liberté syndicale s'est récemment prononcé sur deux plaintes ayant trait aux droits syndicaux des travailleurs étrangers en situation irrégulière. Selon le Comité, les travailleurs étrangers en situation irrégulière jouissent du droit à s'affilier librement à un syndicat. En outre, le Comité indique que l'employeur qui discrimine ces derniers pour leur activité syndicale devra faire l'objet de sanctions efficaces et dissuasives.

1) Cas n°2121. Une nouvelle loi espagnole subordonnait l'exercice des droits syndicaux à l'obtention d'un permis de séjour. L'auteur de la plainte, un syndicat espagnol, considérait que la loi constituait une violation de la convention n°87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Selon le gouvernement espagnol, la loi avait pour seul objectif d'établir une distinction claire entre, d'une part, les étrangers en situation « régulière », qui jouissent des droits syndicaux sur un pied d'égalité avec les ressortissants nationaux, et d'autre part, les étrangers « en situation irrégulière ».

Le Comité a réalisé une interprétation extensive de la notion de « travailleur » contenue dans l'article 2 de la convention n° 87 de l'OIT. Le Comité a souligné que la seule limitation admise au champ d'application de la convention était celle prévue par l'article 9 de la convention n° 87: « (...), le comité rappelle qu'aux termes de l'article 2 de la convention n° 87 les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de s'affilier aux organisations de leur choix. La seule exception autorisée par la convention n° 87 est celle qui est visée à l'article 9 et qui concerne les forces armées et la police. De l'avis du comité, il apparaît donc que tous les travailleurs, à cette seule exception, sont couverts par la convention n° 87. En conséquence, le comité demande au gouvernement, au sujet de la législation en cause, de tenir compte de la teneur de l'article 2 de la convention n° 87. Il souligne également que les syndicats doivent avoir le droit de représenter et d'assister les travailleurs couverts par la convention en vue de défendre et promouvoir leurs intérêts. »

Pour accéder à la décision:

<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/libsynd/index.cfm?hdroff=1>

Cliquez sur “**Cas du Comité de la liberté syndicale**”, une fenêtre apparaît à gauche de l'écran. Cliquez sur « Europe », cherchez « Espagne » et cliquez sur “**86 clos**”. Une nouvelle fenêtre apparaît, cherchez le cas n° 2121 et cliquez sur “ **Rapport n° 327** ”. Cliquez sur chaque élément pour les visualiser.

2) Cas n°2227. A la différence du cas décrit précédemment, le droit des travailleurs en situation irrégulière de s'affilier à un syndicat n'était pas en cause dans cette plainte. Le cas n°2227 avait en revanche pour objet l'efficacité des sanctions dont un employeur devrait faire l'objet en cas de discrimination d'un travailleur étranger en situation irrégulière en raison de son activité syndicale.

En se fondant sur les lois relatives à l'immigration, la Cour suprême des Etats-Unis avait invalidé une décision de justice accordant rétroactivement à un

travailleur en situation irrégulière les salaires qu'il aurait perçus s'il n'avait pas été illicitement licencié pour son activité syndicale.

Avant de se prononcer sur la plainte, le Comité a d'abord rappelé « l'importance qu'il attache au principe selon lequel nul ne doit être licencié ou faire l'objet de mesures préjudiciables en matière d'emploi en raison de son affiliation syndicale ou de l'exercice d'activités syndicales légitimes, et il importe que tous les actes de discrimination en matière d'emploi soient interdits et sanctionnés dans la pratique. Les règles de fond existant dans la législation nationale qui interdisent les actes de discrimination antisyndicale ne sont pas suffisantes si elles ne sont pas accompagnées de procédures efficaces assurant une protection adéquate contre de tels actes. »

Le Comité a considéré qu'à la suite de la décision de la Cour Suprême, les travailleurs en situation irrégulière pourraient être licenciés pour avoir exercé leurs droits syndicaux sans que les employeurs ne fassent dans ce cas l'objet de sanctions dissuasives. Il en a conclu que « les voies de recours ...en cas de licenciement illégal de travailleurs en situation irrégulière ne sont pas suffisantes pour garantir une protection efficace contre les actes de discrimination antisyndicale. »

Le Comité a finalement souligné que « le gouvernement doit examiner toutes les solutions possibles, y compris la modification de la législation en vue de la mettre en conformité avec les principes de la liberté syndicale »

Pour accéder à la décision:

<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/libsynd/index.cfm?hdroff=1>

Cliquez sur "**Cas du Comité de la liberté syndicale**", une fenêtre apparaît à gauche de l'écran. Cliquez sur « Amériques », cherchez « Etats-Unis » et cliquez sur "**1 En suivi**". Une nouvelle fenêtre apparaît, cherchez le cas No 2227 et cliquez sur "**Rapport n° 332**". Cliquez sur chaque élément pour les visualiser.

2.1 Déclaration d'Arusha, 2003

Cette déclaration a été rédigée par des juges et des magistrats de onze pays africains, suite une réunion sur l'utilisation en droit interne de la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des Femmes.

La déclaration souligne que, une fois ratifiés les accords et conventions internationales, la responsabilité de l'application du droit international des droits de la personne en droit interne n'incombe pas exclusivement au gouvernement et au parlement mais également au pouvoir judiciaire. La déclaration énumère ensuite les différentes techniques et initiatives pouvant

être employées par les juges pour assurer et promouvoir l'application du droit international des droits de la personne en droit interne.

Ce document peut être comparé aux « Principes de Bangalore », rédigés par des juges de pays du Commonwealth en 1988 à propos de l'emploi du droit international par les tribunaux nationaux de pays de tradition dualiste. A la différence des principes de Bangalore, la déclaration d'Arusha entend en revanche s'adresser tant aux juges de pays monistes que de pays dualistes.

Lien direct: [ARUSHA Decl français.doc](#)

3.1 Cour Interaméricaine des Droits de l'Homme: Cas n° 72 relatif à la liberté syndicale (Article 16 de la Convention Américaine des Droits de l'Homme)(disponible seulement en anglais)

Dans un arrêt de février 2001 relatif à Panama, la Cour interaméricaine des droits de l'homme a considéré que le licenciement, en application d'une loi spécialement adoptée à cet effet, des 270 participants à une grève dans la fonction publique était contraire au principe de la liberté syndicale reconnu par l'article 16 de la Convention américaine des droits de l'homme. La Cour a ensuite considéré que, conformément au principe de réparation intégrale reconnu par le droit international, les salariés licenciés en application de la loi devaient être réintégrés dans leur emploi et recevoir les rémunérations perdues suite au licenciement.

Dans les fondements de sa décision, la Cour, en application des articles 16 et 30 de la Convention, a relevé que l'Etat de Panama n'avait pas démontré quels motifs d'intérêt général, nécessaires dans le cadre d'une société démocratique, pouvaient justifier le licenciement des grévistes

Il est intéressant de noter que pour conforter son argumentation, la Cour s'est appuyée tant sur les recommandations du Comité de la liberté syndicale de l'OIT qui avait été saisi de cette affaire que sur les observations de la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations

Pour accéder à la décision:

http://www.corteidh.or.cr/seriepdf_ing/seriec_72_ing.pdf

Pour accéder à la décision du Comité de liberté syndicale :

<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/libsynd/index.cfm?hdroff=1>

Cliquez sur "**Cas du Comité de la liberté syndicale**", une fenêtre apparaît à gauche de l'écran. Cliquez sur « Amériques », cherchez « Panama » et

cliquez sur “ [22 Clos](#) ”. Une nouvelle fenêtre apparaît, cherchez le cas No 1569 et cliquez sur “ [Rapport n° 281](#) ”. Cliquez sur chaque élément pour les visualiser.

3.2 Cour de Justice des Communautés Européennes: Cas C-342/01 sur la coïncidence entre le congé de maternité et les congés payés annuels.

Mme Merino Gómez, employée de Continental Industrias, avait bénéficié d'un congé de maternité du 5 mai au 24 août 2001. Cette période coïncidait avec l'une des périodes de congés annuels de son atelier convenue dans un accord collectif.

Lorsqu'elle a ensuite demandé à pouvoir bénéficier de son congé annuel à la suite de son congé de maternité, la salariée s'est vue opposer un refus de la part de son employeur. Mme Merino Gómez a alors porté l'affaire devant les tribunaux espagnols qui ont eux-mêmes introduit une question préjudicielle devant la Cour de Justice des Communautés Européennes.

La Cour de Justice rappelle tout d'abord que le congé annuel payé, tel que consacré par la directive concernant l'aménagement du temps de travail, constitue un principe de droit social communautaire européen d'une particulière importance. Il a pour but le repos effectif du/de la travailleur/se. La finalité du congé de maternité est différente: celui-ci vise à la protection de la condition biologique de la femme pendant cette période et à la protection des rapports particuliers entre la femme et son enfant suite à l'accouchement.

La directive relative à la protection des travailleuses enceintes prévoit que, en principe, les droits liés au contrat de travail, y compris le droit à un congé annuel payé, doivent également être assurés dans le cas d'un congé de maternité.

En conséquence, le droit communautaire européen exige que la travailleuse bénéficie de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé de maternité, également en cas de coïncidence entre la période de congé de maternité et celle fixée à titre général, par un accord collectif pour les congés annuels de l'ensemble du personnel.

Il convient de noter que cette décision semble en accord avec les normes de l'OIT en matière de congés payés. La Convention n°132 de la OIT sur les congés payés, 1970, souligne dans son article 5 que « *les absences du travail pour des motifs indépendants de la volonté de la personne employée intéressée, telles que les absences dues à une maladie, à un accident ou à un congé de maternité, seront comptées dans la période de service* ». Deuxièmement, dans l'article 6, la Convention spécifique que « *les périodes d'incapacité de travail résultant de maladies ou d'accidents ne peuvent pas être comptées dans le congé payé annuel minimum* ».

De manière plus spécifique, la Commission d'experts s'est prononcée à ce propos dans son Etude d'ensemble de 1993 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Dans le paragraphe n°158, la Commission a souligné que « l'utilisation des congés annuels payés pour couvrir une absence pour raisons familiales [...] n'est pas conforme aux principes des normes de l'OIT concernant le congé annuel payé, lequel a pour but de permettre aux salariés de se reposer et de se détendre ».

Liens directs:

Décision:

<http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=fr&Submit=Rechercher&docrequire=judgements&numaff=C-342%2F01+&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100>

Directive 92/85/CEE

http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=fr&numdoc=31992L0085&model=guicheti

Directive 76/207/CEE

http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=fr&numdoc=31976L0207&model=guicheti

Directive 89/391/CEE

http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=fr&numdoc=31989L0391&model=guicheti

Convention N°132 de l'OIT

<http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp2.htm>

4.1 Recherche sur l'utilisation du droit international du travail par les juridictions nationales

Ce document rassemble des décisions de justice dans lesquelles des cours ou tribunaux nationaux ont utilisé des éléments de droit international afin de résoudre le litige qui leur était soumis. Principalement composé de cas relevant du droit du travail, ce recueil comprend également des arrêts concernant plus généralement les droits fondamentaux de la personne. Les jugements sont présentés sous forme de résumés soulignant le rôle joué par le droit international dans la résolution du litige.

Lien direct: [Recherche 2004.doc](#)

4.2 Article sur l'efficacité juridique des Conventions de l'OIT au niveau national, par G. Von Potobsky (disponible seulement en espagnol)

Lien direct : [Von Potobsky.pdf](#)

4.3 Article sur l'utilisation du droit international du travail par les tribunaux nationaux, par C. Thomas, M. Oelz et X. Beaudonnet (disponible seulement en anglais)

Lien direct: [.Article Beaudonnet, Oelz, Thomas.pdf](#)

4.4 Article sur l'existence d'un droit international coutumier du travail, par V. Marleau.

Lien direct: [Contribution Mélange Valticos \(Marleau\).pdf](#)

4.5 Guide Internet en matière de droit international du travail

Le guide a pour but de permettre aux juges et avocats nationaux de se maintenir à jour sur les derniers développements en matière de droit international du travail.

Proposant une série d'exercices simples, le premier objectif du guide est de vous aider à découvrir le site de l'OIT afin d'être en mesure d'y retrouver les informations relatives aux conventions et recommandations de l'OIT ainsi qu'aux commentaires et observations des organes de contrôle de l'OIT sur l'application de ces normes par les différents pays membres.

Le guide propose ensuite d'accéder à d'autres sources du droit international et comparé du travail tels que les travaux des organes de contrôle des traités des Nations Unies en matière de droits de la personne, la jurisprudence des juridictions internationales en matière de travail ou encore la jurisprudence du travail de certaines cours et tribunaux nationaux.

Lien direct: [Guide internet français.doc](#)

5 Liens intéressants

International Law Office

Le site en anglais de l'*International Bar Association* propose des mises à jour fréquentes sur l'actualité législative et jurisprudentielle du droit du travail de 40 pays différents.

http://www.internationallawoffice.com/lettersresults.cfm?Newsletters_WorkAreas=Employment%2FLabour

Sites Juridiques nationaux et internationaux

Cette page web, située à l'intérieur du site internet de l'Union Européenne, offre un accès direct à nombreux sites juridiques nationaux des Pays Membres de l'Union Européenne, en particulier à des recueils officiels de législation et de jurisprudence.

<http://www.curia.eu.int/en/content/outils/liens/index.htm>