Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

2 | 2020

La vie personnelle du salarié

L'avenir du travail en suspens

Alexandre Charbonneau

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/1132>

DOI : 10.4000/rdctss.1132

ISSN : 2262-9815

Éditeur

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Édition imprimée

Date de publication : 1 juin 2020

Pagination : 124-129

ISSN : 2117-4350

Référence électronique

Alexandre Charbonneau, « L'avenir du travail en suspens », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 2 | 2020, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 11 novembre 2021.

URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/1132> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdctss.1132>

Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est mise à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

L'AVENIR DU TRAVAIL EN SUSPENS

Difficile d'ouvrir ces actualités sur un sujet autre que celui de la crise du Coronavirus. Au titre des mesures mises en œuvre pour prévenir la propagation du virus, la 338^e session du Conseil d'administration de l'OIT¹, prévue du 12 au 26 mars 2020 à Genève, a été annulée. Plus significative encore, une première évaluation de l'impact du COVID-19 sur le monde du travail mondial évoque à l'échelle mondiale deux scénarii : le premier, optimiste, envisage la perte de 5,3 millions d'emplois ; le second, pessimiste, la perte de 24,7 millions d'emplois. Publiée le 18 mars 2020, cette étude préliminaire² rappelle également que, comparativement, la crise financière de 2008 avait occasionné la perte de 22 millions d'emplois.

Il est certain que les espoirs suscités par la célébration du Centenaire de l'OIT durant l'année 2019 doivent à présent être regardés dans le contexte de cette crise et que les priorités de l'Organisation à moyen terme devront être revues, afin d'y apporter des réponses.

Pour autant, l'année 2019 a été riche. En France, plusieurs publications³, issues le plus souvent de rencontres et colloques, ont permis de vérifier que la doctrine travailliste continue à s'intéresser au droit international du travail et à l'impact des normes internationales de l'OIT sur les législations nationales. La saga du barème d'indemnisation « Macron », dont les avis rendus par l'Assemblée plénière de la Cour de cassation le 17 juillet 2019⁴ constituent une étape abondamment commentée⁵, offrait une actualité particulière expliquant sans doute cet intérêt.

1 <https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB338/lang--fr/index.htm>

2 ILO, *Covid-19 and world of work : impacts and responses*, Genève, 18/03/2020 : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms738753.pdf>

3 Voir notamment le dossier de la *Semaine Juridique - Social* sur « L'impact des normes et de l'activité de l'OIT sur le droit social français », 30 juillet 2019 ; le numéro spécial de la revue *Droit social*, coordonné par S. Robin-Olivier et consacré au « Centenaire de l'OIT », Janvier 2020 ; la controverse « L'OIT peut-elle relever le défi des multinationales », *Revue de droit du travail*, février 2020, p. 84. L'Institut des sciences sociales et du travail de l'Université Paris I-Panthéon Sorbonne a contribué à cette célébration à travers son colloque « L'organisation internationale du travail en actions depuis 100 ans », coordonné par L. Driguez et N. Maggi-Germain, dont les actes devraient être prochainement publiés.

4 Cass. Ass. Plén., 17 juillet 2019, avis n°15012 et 15013.

5 Voir en particulier les analyses publiées dans le numéro d'octobre 2019 de la revue *Droit social* et dans le numéro de novembre 2019 de la *Revue de droit du travail*.

Parmi les publications recensées, deux méritent d'être signalées :

- Il s'agit tout d'abord des actes d'un colloque international, *Le droit en faveur de la justice sociale*, organisé par le Bureau du Conseiller Juridique du Bureau International du Travail (BIT) à Genève, du 15 au 17 avril 2019⁶. Accessibles gratuitement depuis le site de l'OIT, ils réunissent les contributions de nombreux juristes qui développent des recherches en lien avec les activités normatives de l'Organisation. Ils donnent un accès documenté à leurs travaux. Il est intéressant de noter que ces contributions se traduisent parfois par des prises de position très négatives, et il est à mettre au crédit de l'OIT d'avoir permis cette mise en discussion critique de son action. Un des éléments qui ressort de cette lecture est que la doctrine internationale consacrée à l'OIT est dominée par des auteurs européens et nord-américains, ce qui montre la nécessité d'encourager le développement d'une pensée à la fois géographiquement et linguistiquement plus diversifiée et représentative des sociétés, des populations et des formes de travail que les normes internationales du travail ont vocation à saisir.

- Le second ouvrage est celui dirigé par le Professeur Alain Supiot⁷, au terme d'un colloque organisé au Collège de France⁸. Les contributions réunies dans ce livre émanent notamment de différents titulaires de la chaire France-BIT, ouverte à l'Institut d'études avancées de Nantes depuis 2011⁹. Elles proposent de remonter à une question située en amont de l'étude de l'activité normative de l'OIT : le travail et les transformations contemporaines qui découlent de la révolution numérique, de la crise environnementale et de la globalisation/financiarisation de l'économie. Ces transformations mettent en cause les « catégories de pensée que la révolution industrielle a projetées sur l'agir humain »¹⁰, et il est nécessaire de les renouveler afin de se doter d'un droit du travail cohérent.

Le 21 juin 2019, la 108^e session de la Conférence internationale du travail a adopté la Déclaration du Centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail de 2019¹¹. Destinée à donner corps aux propositions du rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail¹², publié le 22 janvier 2019, et à définir les axes du mandat de l'Organisation pour le siècle à venir, cette Déclaration a souffert, lors de sa négociation, d'un manque de consensus tripartite sur un certain nombre de points clés. Le plus symbolique concerne l'article IIC) du projet de Déclaration, qui énonçait que « La sécurité et la santé au travail constituent un principe et un droit fondamentaux au travail qui s'ajoutent à ceux énoncés dans

6 G. P. Politakis, T. Kohiyama et T. Lieby (ed.), *Law for social justice*, BIT, Genève, 2019 : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---jur/documents/publication/wcms_732217.pdf

7 A. Supiot (dir.), *Le travail au XXI^e siècle*, Ivry-sur-Seine, Les Editions de l'Atelier/Les Editions Ouvrières, 2019.

8 « Le travail au XXI^e siècle : Droit, techniques, écoumène », Collège de France, 26-27 février 2019 : <https://www.college-de-france.fr/site/alain-supiot/symposium-2019-02-26-09h15.htm>

9 <https://www.iea-nantes.fr/fr/>

10 A. Supiot, « Introduction. Homo faber : continuité et ruptures », *op. cit.*, p. 15.

11 I. Daugareilh, « La déclaration du centenaire de l'OIT : tout un programme ! », *Droit social*, 2020, p. 5 ; <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang-fr/index.htm>

12 <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/brighter-future/lang-fr/index.htm>

la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998 ». Cette affirmation n'a pas été reprise dans le texte finalement adopté en juin 2019, ce dernier prévoyant seulement que « des conditions de travail sûres et salubres sont fondamentales au travail décent » (Article II D)). L'idée de promouvoir la santé et la sécurité au travail au rang de principe fondamental n'a cependant pas été définitivement écartée et de futures discussions devraient revenir sur ce point¹³.

L'article IV de la Déclaration rappelle la dimension normative du mandat donné à l'OIT. Ainsi, « L'élaboration, la promotion, la ratification des normes internationales du travail et le contrôle de leur application revêtent une importance fondamentale pour l'OIT. L'Organisation doit, de ce fait, posséder et promouvoir un corpus clairement défini, solide et à jour de normes internationales du travail et améliorer la transparence. Les normes internationales du travail doivent également refléter les évolutions du monde du travail, protéger les travailleurs et tenir compte des besoins des entreprises durables, et être soumises à un contrôle efficace et faisant autorité. L'OIT doit aider ses Etats Membres à ratifier et à appliquer ces normes de façon effective » (Article IV A)).

L'exigence d'un corpus de normes à jour se concrétise notamment à travers le Mécanisme d'examen des normes (MEN), destiné à réévaluer la pertinence des instruments adoptés au fil des années, dont certains apparaissent très anciens et déconnectés des besoins actuels. La cinquième réunion du groupe de travail du MEN s'est tenue à Genève en septembre 2019¹⁴. Les discussions ont porté sur sept instruments relatifs à la politique de l'emploi. La question du suivi des décisions prises dans le cadre de ce groupe de travail et confirmées par le Conseil d'administration de l'OIT s'avère en pratique délicate. En effet, sur certains sujets, il existe de très nombreux instruments à dimension technique qui mériteraient sans doute de faire l'objet d'une « intégration thématique » afin d'en faciliter la ratification et la révision régulière. C'est le domaine de la santé et de la sécurité au travail qui est plus spécifiquement visé. Le modèle de la Convention du travail maritime de 2006 fait partie des directions qui sont envisagées.

Par ailleurs, la Déclaration de 2019 précise que l'action normative de l'OIT doit s'inscrire de manière positive dans le multilatéralisme onusien. Ainsi, « sur la base de son mandat constitutionnel, l'OIT doit jouer un rôle important au sein du système multilatéral, en renforçant sa coopération avec d'autres organisations et en mettant en place avec elles des dispositifs institutionnels en vue de promouvoir la cohérence des politiques en faveur de son approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, en tenant compte des liens solides, complexes et déterminants qui existent entre les politiques sociales, commerciales, financières, économiques et environnementales » (Article IV F)).

Les organisations internationales et régionales ont de plus en plus vocation à agir de concert dans la mise en œuvre de l'aide au développement et des objectifs de développement durable des Nations Unies. Cela conduit l'OIT à devoir coopérer avec des organisations qui ne partagent pas la même représentation du travail, de l'emploi, de la

13 Celles-ci avaient été mises à l'ordre du jour de la 338^e session du Conseil d'administration (annulée) : https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB338/ins/WCMS_736702/lang-fr/index.htm

14 https://www.ilo.org/global/standards/international-labour-standards-policy/WCMS_715363/lang-fr/index.htm

protection sociale (Banque mondiale, OMC, etc.). L'enjeu premier est donc de valoriser l'expérience et l'acquis normatif de l'OIT, en lui permettant de mieux défendre les valeurs portées par son mandat. Il s'agit de faire en sorte que, sur le terrain, les instruments de l'OIT ne soient pas « oubliés » lorsque des projets d'aide ou d'assistance sont déployés par d'autres agences. Le second enjeu est de prendre en considération, dans l'élaboration même des futures normes internationales du travail, le fait que celles-ci devront pouvoir être promues par d'autres organisations, et donc être compatibles avec leurs mandats respectifs. Il s'agit donc de mettre en place les conditions d'une coopération durable qui existe aujourd'hui mais qui est vécue dans la méfiance d'y laisser un peu de son âme...

La 108^e session de la Conférence internationale du travail a également permis l'adoption de la Convention (n°190) et de la Recommandation (n°206) sur la violence et le harcèlement de 2019. Il s'agit de la première Convention adoptée depuis 2011. Plusieurs pays ont exprimé leur intérêt pour ratifier la Convention n°190 et la Journée mondiale de la santé et de la sécurité au travail 2020, prévue le 28 avril 2020, portera sur ce thème avec la publication attendue d'un rapport mondial produit par l'OIT¹⁵.

De nombreux Etats ont déjà adopté des législations couvrant les questions de violence et de harcèlement au travail. La convention apporte une définition qui entend préserver cet acquis national, à la condition qu'il garantisse une protection au moins équivalente.

Ainsi, les concepts de « harcèlement » et de « violence » peuvent être définis conformément à l'article 1, paragraphe 1 a), de la Convention, qui les distingue autour du critère des actes répétés ou uniques : « l'expression "violence et harcèlement" dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre ».

L'article 1, paragraphe 2 précise que : « les définitions figurant dans la législation nationale peuvent énoncer un concept unique ou des concepts distincts ». La « marge d'appréciation nationale » devra cependant prendre en compte l'approche très large retenue par la Convention, ce qui ne manquera pas de susciter des interrogations quant à la conformité des qualifications juridiques retenues au niveau national, promesses d'un important travail pour la Commission d'experts pour l'application des Conventions et Recommandations (CEACR).

La référence au genre avait suscité des réserves dans le cadre des travaux préparatoires. Cependant, celle-ci a été maintenue et le paragraphe 11 du préambule de la Convention reconnaît que : « la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles, et (...) également qu'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux

15 https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-safety-health-at-work/WCMS_733543/lang--fr/index.htm

causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre, est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail ». Certains mandants voulaient aller plus loin, en insérant dans ce paragraphe du préambule une référence explicite aux personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexuées, ainsi qu'aux personnes qui ne se conforment pas à leur assignation de genre. Cela n'a pas été retenu. « L'expression "violence et harcèlement fondés sur le genre" s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel », précise l'article 1, paragraphe 1 b).

Un autre point de tension est que la Convention aborde non seulement la prévention des situations de violence et de harcèlements, mais également la réparation des victimes. L'article 10 b) impose aux Etats membres de prendre les mesures appropriées pour « garantir un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces ainsi qu'à des mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail, qui soient sûrs, équitables et efficaces, tels que: i) des procédures de plainte et d'enquête et, s'il y a lieu, des mécanismes de règlement des différends au niveau du lieu de travail; ii) des mécanismes de règlement des différends extérieurs au lieu de travail; iii) des tribunaux et autres juridictions; iv) des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles; v) des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative pour les plaignants et les victimes (...) ». Se profile alors la question de l'étendue de la responsabilité des employeurs, qui pourrait être portée devant la CEACR.

Signalons enfin que le Rapport 2020 de la Commission d'experts pour l'application des Conventions et Recommandations a été publié¹⁶. Réunie en novembre 2019 sous la présidence nouvelle de la juge Graciela Josefina Dixon Caton, la CEACR a adopté une étude d'ensemble consacrée à la mise en œuvre des instruments de l'OIT relatifs à l'emploi¹⁷. Cette étude s'attache notamment à la discrimination et à l'exclusion dont font l'objet certaines catégories de travailleurs, comme les travailleurs en situation de handicap ou les travailleurs à domicile¹⁸.

16 <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/WCMS735946/lang-fr/index.htm>.

17 Convention (n°122) sur la politique de l'emploi de 1964 ; Convention (n°159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées de 1983 ; Convention (n°177) sur le travail à domicile de 1996 ; Recommandation (n°168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées de 1983 ; Recommandation (n°184) sur le travail à domicile de 1996 ; Recommandation (n°198) sur la relation de travail de 2006 ; et Recommandation (n°204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle de 2015.

18 https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_738280/lang-fr/index.htm

Dans le cadre du Centenaire et à la demande des membres de la CEACR, un ouvrage a été publié afin de montrer, concrètement, comment cette Commission contribue effectivement à une meilleure application des Conventions et Recommandations internationales du travail, à travers des présentations de situations nationales particulières¹⁹.

L'ouvrage revient sur quelques cas documentés (la liberté syndicale au Myanmar, le travail forcé au Qatar) et, pour la France, la protection pénale en matière de harcèlement sexuel en Polynésie française, à l'aune de la Convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958. Il montre que les commentaires adoptés par le CEACR s'inscrivent dans une stratégie de dialogue avec le Gouvernement qui, sur le long terme, enregistre de réels progrès.

¹⁹ *Assurer le respect des normes internationales du travail. Le rôle essentiel de la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations de l'OIT*, OIT, Genève, 2019 : https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_730867/lang-fr/index.htm