

TOUT SAVOIR SUR LES NORMES

Article paru dans FO Hebdo n°2995

À quel moment les normes du travail sont-elles apparues?

En 1919, au lendemain de la Première Guerre mondiale, prenant conscience du fait «qu'il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger», les États signataires du traité de Versailles ont créé l'Organisation internationale du travail (OIT). Dès lors, l'OIT a mis en place et développé un système de normes internationales du travail avec pour objectif que le progrès économique soit synonyme de justice sociale, de prospérité et de paix pour tous.

Qu'est-ce qu'une norme?

Les normes internationales du travail sont des instruments juridiques élaborés par les mandants de l'OIT (gouvernements, employeurs et travailleurs) qui définissent les principes et les droits minimums au travail. Il s'agit soit de conventions, qui sont des traités internationaux juridiquement contraignants, pouvant être ratifiées par les États membres, soit de recommandations, qui servent de principes directeurs ayant un caractère non contraignant. Il y a également des recommandations autonomes, c'est-à-dire qui ne sont liées à aucune convention.

Comment une norme est-elle élaborée?

Les normes internationales du travail se développent à partir des préoccupations de plus en plus vives de la communauté internationale quant à la nécessité de régler des problèmes particuliers, tels que, en 2011, accorder un statut juridique aux travailleurs domestiques. Le conseil d'administration inscrit alors la question concernée à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail. Le Bureau international du travail prépare un rapport qui analyse la législation et les pratiques des États membres relatives à la question choisie. Ce rapport est transmis aux États membres ainsi qu'aux organisations de travailleurs et d'employeurs pour qu'ils formulent leurs observations. Il est ensuite soumis à la Conférence internationale du travail en vue d'une première discussion. Un second rapport est alors préparé par le Bureau. Ce rapport ainsi que le projet de convention sont envoyés pour commentaires et soumis à la session suivante de la Conférence. Le projet d'instrument est alors à nouveau discuté, modifié si nécessaire, puis proposé pour adoption. La majorité des deux tiers est requise pour qu'une norme soit adoptée.

La ratification par les États

Une convention adoptée entre normalement en vigueur douze mois après avoir été ratifiée par au moins deux États membres. La ratification est une procédure formelle par laquelle les États reconnaissent qu'une convention a force obligatoire. Lorsqu'un État a ratifié une convention, il doit se soumettre au système de contrôle régulier de l'OIT chargé de s'assurer du respect des dispositions de cette convention.

La plupart des normes ont été formulées de façon à pouvoir être traduites dans les lois et les pratiques nationales compte tenu de ces différences. Ainsi, les normes relatives au salaire

minimum n'obligent pas les États membres à fixer un salaire minimum spécifique, mais à mettre en place un système et des procédures permettant de fixer des niveaux de salaire minimum adaptés à leur développement économique.

Comment l'application des normes est-elle contrôlée?

L'OIT a mis au point divers mécanismes de contrôle qui permettent de suivre, au-delà du moment de leur adoption par la Conférence internationale du travail et de leur ratification par les États, l'effet donné aux conventions et recommandations en droit et dans la pratique.

Un système de contrôle régulier prévoit l'examen de rapports périodiques soumis par les États membres sur les mesures prises pour donner effet aux dispositions des conventions ratifiées, rapports complétés d'observations des organisations de travailleurs et d'employeurs. Ce contrôle est exercé par la commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations, ainsi que par la commission tripartite de la Conférence, appelée la «commission de l'application des normes», réunie chaque année.

La commission de l'application des normes

Cette dernière s'exprime sur une liste de 25 cas retenus aux termes d'une longue négociation entre travailleurs et employeurs. Résultent de cette commission des rappels à l'ordre appelés «paragraphes spéciaux», auxquels les États sont très sensibles, des décisions de missions dites «techniques» ou de «haut niveau» dans les situations les plus critiques, ou encore des missions d'enquête indépendantes dans le cas de meurtres de syndicalistes. Le rapport de cette commission est ensuite adopté en plénière de la conférence.

La commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations

Pour les cas ne figurant pas sur la liste de la Conférence, il est à noter que les États ont obligation de répondre à la commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations où siègent d'éminents juristes, tels que le Français Pierre Lyon-Caen.

Ceux-ci élaborent un rapport de presque mille pages contenant les violations des conventions pour chaque pays et assortissent chaque cas de recommandations, demandes ou exigences à remplir par les États. Ces derniers ont obligation de rapporter régulièrement sur un ensemble de normes ratifiées ou non, ainsi qu'en réponse à des demandes directes de la commission d'experts qui, après réception des observations des organisations d'employeurs et de travailleurs, ont établi un recensement argumenté de violations des droits des travailleurs.

Au titre de la Conférence 2011, la France doit répondre à douze demandes sur des conventions traitant, par exemple, du travail le dimanche, à la suite d'observations faites par FO, ou encore sur la discrimination dans l'emploi et la profession.

Les experts élaborent aussi l'étude d'ensemble des normes concernées par la question inscrite à l'ordre du jour de la Conférence. Cette année, l'étude d'ensemble portait sur la protection sociale et passait en revue les conventions et recommandations y étant liées, telles que les conventions 102 ou 168 ou les recommandations 67 et 69. Il est également possible de recourir à des procédures de réclamation et de plainte, notamment auprès du Comité de la liberté syndicale.