

Département thématique Politiques externes

LE TRAVAIL DÉCENT DANS LES PAYS EN DÉVELOPPEMENT

DÉVELOPPEMENT

Cette étude a été demandée par la commission Développement du Parlement européen.

Cette étude est publiée dans les langues suivantes :

FR

Auteur: Isabelle Daugareilh, Chargée de recherches CNRS
Université Montesquieu Bordeaux IV, France

Administrateur responsable: **Mme Armelle DOUAUD**
Direction générale pour les Politiques externes de l'Union
Département thématique
BD4 06M073
rue Wiertz
B-1047 Brussels

Editeur Parlement européen

Manuscrit complété le **17 juillet 2007**.

Cette étude est disponible sur internet
<http://www.europarl.europa.eu/activities/expert/eStudies.do?language=FR>

Si vous n'êtes pas en mesure de télécharger l'information que vous désirez,
veuillez vous adresser par e-mail au secrétariat pour obtenir une copie:
xp-poldep@europarl.europa.eu

Bruxelles: Parlement européen, 2007.

D'éventuelles opinions exprimées sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement la position officielle du Parlement européen.

© Communautés Européennes, 2007.

La reproduction et la traduction à des fins non commerciales sont autorisées, moyennant la mention de la source et à condition notifier au préalable l'éditeur et d'envoyer au préalable une copie de la publication à l'éditeur.

Le travail décent est un objectif stratégique nouveau que s'est fixé le BIT en 1999 pour aborder de manière nouvelle et adaptée des défis engendrés par la mondialisation de l'économie. En effet, c'est d'abord une approche globale et intégrée qui, non seulement reprend la thématique des droits sociaux fondamentaux (versus Déclaration de l'OIT de 1998) mais qui y associe la protection sociale, le dialogue social et les conditions d'emploi. Tels sont les quatre éléments constitutifs de la notion de travail décent. C'est ensuite une approche qui se veut à la fois quantitative et qualitative. Avoir un emploi est nécessaire mais cela n'est pas suffisant pour s'affranchir de la pauvreté et faire face aux risques sociaux. C'est également une approche qui se fonde sur le respect de la diversité des situations nationales pour déterminer et décliner de manière concrète le travail décent. C'est aussi une approche progressive et pragmatique, dans le sens où il est préconisé de mettre en place des programmes d'actions sur le plan national qui fixent des priorités relativement simples pour pouvoir être effectivement appliqués et évalués selon une méthodologie et des indicateurs adaptés. C'est enfin une approche qui se base sur le partenariat et la cohérence inter-institutions sur le plan international, régional ou national.

Le travail décent est présenté comme un objectif universel du nouveau millénaire, comme un élément essentiel de la lutte contre la pauvreté que s'est fixée la Communauté internationale. Lancé en 1999, suite à la Conférence internationale du travail de l'OIT et immédiatement repris par les Nations Unies lors du Sommet du Millénaire de 2000, ce sont depuis 2005 toutes les institutions régionales qui se sont mobilisées autour de cet objectif. L'Union européenne y contribue. Elle a établi sa propre stratégie en élaborant une Communication pour promouvoir le travail décent pour tous en mai 2006. Après les grands sommets, les rapports et les communications, vient le temps des mises en œuvre d'un objectif très ambitieux mais certainement impérieux face au creusement des écarts entre les riches et les pauvres que la mondialisation de l'économie exacerbe. L'Union européenne entretient des relations historiques et privilégiées de coopération économique avec de nombreux pays, dont certains sont parmi les plus pauvres, relations qui devraient être désormais placées sous l'égide du travail décent. Le bilan de ces coopérations n'est pas véritablement satisfaisant du point de vue économique, comme du point de vue des droits de l'homme –au travail-. Mais le travail décent tel qu'il a été conçu par le BIT est peut être une opportunité nouvelle d'aller vers une coopération plus réelle, plus concrète et plus effective.

Quoiqu'il en soit, le travail décent permet de réaffirmer que dans le contexte de la globalisation de l'économie, le travail n'est pas une marchandise et que les pauvres ont des droits. Pourvu qu'il ne reste pas de pauvres droits !

Table des matières

Introduction	4
I. Conception et développement de la notion de travail décent par le BIT.....	5
A. La notion de travail décent	5
B. Le programme de réduction du déficit du travail décent.....	6
C. Le travail décent et les jeunes.....	9
D. Le travail décent dans l’agriculture	11
II. Diffusion, réception et utilisation de la notion de travail décent en dehors du BIT. ..	13
A. Le travail décent et les instances internationales.....	13
1. Les Nations Unies et le travail décent.....	13
2. ISO et travail décent.....	15
B. Le travail décent et l’Union européenne.....	16
1. Le travail décent et le SPG communautaire	16
2. Les accords ACP et le travail décent.....	19
C. Le travail décent et les entreprises européennes transnationales.....	21
III. Recommandations sur le rôle de l’Union européenne vis-à-vis du travail décent dans les pays en développement.....	25
Bibliographie (indicative)	26

Introduction

En 1999, le directeur de l'OIT a proposé comme dessein commun à la communauté internationale, le travail décent. « Le but de l'OIT, aujourd'hui, est que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité¹ ». Ce nouveau concept projette la question sociale dans sa mondialité et sa globalité.

Dans sa mondialité, parce qu'il ne suffit pas de créer des emplois, encore faut-il que ce soit des emplois décents au sens où le directeur du BIT l'entend, c'est à dire pour les pays développés, des emplois qui ne soient pas marqués par l'incertitude et la précarité, et pour les pays en développement, des emplois dans le secteur non structuré avec protection sociale. Bien que l'emploi ait augmenté dans certaines régions du monde, les emplois nouveaux sont souvent précaires, mal rémunérés et n'offrent pas une protection sociale adéquate. Avoir un emploi n'est plus un gage de non pauvreté, ce peut être une trappe à pauvreté. Le phénomène des « indigents employés » ou des travailleurs pauvres touchent tous les pays dans toutes les régions du monde. La France par exemple a dû constater sur son propre territoire l'existence d'une « pauvreté laborieuse »².

Fonder le développement sur le principe d'un travail décent permet par ailleurs de l'envisager dans sa globalité. La promotion des droits au travail, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social forment un tout indissociable. L'idée du travail décent alerte sur la nécessité pour les instances économiques et financières de ne pas ignorer dans leurs programmes d'intervention économique dans les pays que les droits fondamentaux réunis dans la Déclaration de 1998 forment un tout auxquels s'ajoute le droit à la protection sociale. La notion de travail décent a été conçue et développée par le BIT (I). D'autres instances internationales, régionales, nationales ainsi que des entreprises se sont emparées de la notion (II). Des recommandations peuvent alors être formulées pour l'UE (III).

¹ Bureau international du travail, *Un travail décent*, BIT, Genève, 1999, p.3.

² S. PONTHEUX, P. CONCIALDI, « Bas salaires et travailleurs pauvres : une comparaison entre la France et les Etats-Unis », *la revue de l'Ires*, 2000/2, n°33, p.5-31. M/MARUANI, « Les working poor, version française : travailleurs pauvres et :ou salariés pauvres », *Droit social*, 2003, p.696-702.

I. Conception et développement de la notion de travail décent par le BIT

Le BIT a déterminé le contenu de la notion en 1999 (A), puis a présenté un programme d'action en 2001 (B) et a mis l'accent sur l'utilité de la notion pour certaines catégories de travailleurs tels que les jeunes (C) et pour certains secteurs d'activité comme l'agriculture (D).

A. La notion de travail décent

Un an après l'adoption de la Déclaration de 1998 sur les principes et droits fondamentaux et leur suivi, l'OIT cherche à se doter d'un « dessein commun », rassembleur, unitaire et valable, quel que soit le niveau de développement économique, social et politique. Bref, il s'agissait de dégager un objectif universel pour fédérer des droits universels. L'organisation internationale adopte ainsi lors de sa 87^{ème} Conférence de juin 1999, la notion de travail décent³. Il s'agit pour l'organisation, non pas d'adopter de nouvelles normes ou de créer de nouveaux droits, mais de se donner un but qui lui permette de clarifier son image auprès du public, de se moderniser et de fédérer les institutions internationales autour d'un objectif commun.

Que signifie la notion de travail décent ?

« Le but fondamental de l'OIT aujourd'hui est que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Tel est le grand dessein de l'Organisation, le point de convergence de ses quatre objectifs stratégiques, à savoir *la promotion des droits au travail, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social*⁴ ». Ce sont là les quatre éléments constitutifs du travail décent.

Pourquoi l'OIT a-t-elle choisi le terme de travail (et non pas emploi ou activité par exemple)? C'est certainement en raison de son acception large. Il s'agit en effet de s'adresser à tout travailleur, salarié ou non (travailleur indépendant, travailleur à domicile), ayant un emploi ou non (travailleur actif/chômeur), homme ou femme, du secteur formel ou du secteur informel⁵. Tout travailleur, ainsi entendu, a des droits –au travail- (en termes de conditions de travail et/ou d'emploi).

Pourquoi promouvoir un travail qui soit décent ? Y'aurait-il emploi et emploi ? L'obtention d'un emploi est « central », selon le terme utilisé dans le rapport de 1999, et la lutte contre le chômage ou le sous –emploi est bien un aspect du travail décent Mais pour l'OIT, « il ne s'agit pas seulement de créer des emplois mais de créer des emplois d'une qualité acceptable⁶ ». Les travailleurs pauvres ont bien un emploi mais ils sont sous-employés, sous-payés, sous protégés sur le plan des conditions de travail, sans protection sociale et sous –représentés dans les instances de dialogue social ou politiques. C'est dans l'association d'une approche à la fois quantitative et qualitative de l'emploi que réside un des apports essentiels

³ BIT, *Un travail décent*, Rapport du directeur général, Conférence internationale du travail, 87 session 1999, Genève.

⁴ Souligné par nous. Rapport 1999, sp. p.3.

⁵ L'OIT dans son rapport rappelle qu'en Amérique latine, 40% de l'emploi est du secteur informel ; plus de 90% des nouveaux emplois ont été créés par le secteur informel en Afrique dans la décennie 90. Ibid.

⁶ Rapport, ibid. p.4.

de la notion. Toutefois, si l'appréciation de la qualité de l'emploi varie selon la diversité des niveaux de développement, des cultures et des systèmes de valeurs, il faut se diriger vers « des systèmes économiques et sociaux qui garantissent le minimum indispensable en matière de sécurité et d'emploi ⁷ ». Ce minimum indispensable, supposé commun, est compatible avec deux contraintes, la diversité et l'adaptabilité des systèmes économiques, politiques et culturels. Ce minimum est à chercher dans les quatre éléments constitutifs du travail décent.

La spécificité de la notion de travail décent, c'est d'établir une complémentarité du développement économique et du développement social et de promouvoir un développement intégré. Le travail décent se présente donc comme une stratégie globale et intégrée, déclinée en programmes d'action portant sur les quatre éléments constitutifs mentionnés ci-avant. Un emploi décent, c'est donc « un travail productif allant de pair avec la protection des droits et permettant d'obtenir un revenu suffisant et de bénéficier d'une protection sociale appropriée ⁸ ».

Une fois défini le travail décent, le rapport de 1999 développe chacun des quatre domaines constitutifs du travail décent, à savoir :

1. les droits de l'homme au travail (en insistant sur la Déclaration de 1998, l'élimination du travail des enfants),
2. l'emploi et les revenus (en insistant sur le chômage et le sous-emploi, la formation, l'inégalité hommes/femmes),
3. la protection sociale et la sécurité sociale (en insistant sur le droit de chaque personne à un minimum de protection sociale, les liens entre marché du travail, emploi et protection sociale, sécurité et la santé ⁹ des travailleurs, migrations globales),
4. le renforcement du dialogue social (en insistant le rôle de l'Etat en matière de protection de la liberté syndicale, sur l'essor de nouveaux acteurs de la société civile, sur les dimensions régionales du dialogue social, et, en particulier, sur le rôle des accords d'intégration économique vis-à-vis du dialogue social.

Le travail décent apparaît donc comme une notion globale, intégrée et universelle. Il ressort de ce premier rapport de l'OIT sur le travail décent, une ambition de l'organisation de se « rénover » comme institution sur la scène mondiale, de mobiliser toutes ses forces (y compris celles les moins visibles, l'IESS et sur le centre international de formation de Turin) face à la mondialisation de l'économie et de rassembler les partenaires institutionnels sur le plan mondial (ONU, Bretton Woods), régional (Afrique, Amériques, Etats arabes, Asie et Pacifique, Europe et Asie centrale) ou national pour que le travail décent ne soit pas lettre morte. C'est pourquoi après le premier rapport de 1999, l'OIT a élaboré un deuxième rapport sur la mise en œuvre du travail décent.

B. Le programme de réduction du déficit du travail décent

Dans le rapport de 2001 du directeur général du BIT établi suite à la 89^{ème} Conférence internationale, il est solennellement affirmé que le travail (notion plus large que celle d'emploi) est le moyen pour toute personne de se réaliser comme être humain et d'assumer

⁷ Rapport, ibid, p.4

⁸ Rapport, ibid, p.13.

⁹ On peut signaler l'utilisation de la formule soins décents, p.39.

ses propres besoins. C'est le moyen de sortir de la pauvreté, d'éviter l'exclusion, de participer en toute dignité à un projet de société collectif. Pour les individus, le travail est source de dignité, d'intégration, d'épanouissement, d'autonomie, ... Pour la collectivité, le travail, ce sont des capacités de développement, d'échanges, de richesse, de solidarité, ... Le fondement de la notion de travail se trouve dans la Déclaration de Philadelphie qui met à la charge de l'OIT l'obligation de participer à la mise en œuvre de programmes pour réaliser « l'emploi des travailleurs à des occupations où ils aient la satisfaction de donner toute la mesure de leur habileté et de leurs connaissances et de contribuer le mieux au bien-être commun ». La Déclaration affirme également le droit de chacun de se développer dans « la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales » et la nécessité d'assurer la possibilité « pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès ».

L'objectif du rapport de 2001 est d'abord de dresser un état des lieux pour avoir une première approche du déficit de travail décent, selon le titre même du rapport. Ce déficit est avant tout un manque de travail, d'emploi. 160 millions de personnes sont sans aucun emploi. Sur 100 travailleurs dans le monde, 6 sont des chômeurs complets, 16 sont en deçà du seuil de pauvreté et gagnent donc moins de 1 dollar par jour ; plus pauvres parmi les pauvres. Au moins un milliard de personnes sont sous-employées, c'est-à-dire qu'elles ont une activité qui ne leur procure pas les moyens de vivre décemment. Ce sont des travailleurs à temps complet ou à temps partiel, précaires la plupart du temps, du secteur formel ou informel. Leur nombre croît en toute région et en tout pays, y compris dans les Etats membres de l'Union européenne!

Autre déficit de travail décent, pointé par le rapport, le déni des droits fondamentaux (liberté syndicale, travail des enfants, travail forcé, non discrimination). Autre déficit moins connu à l'échelle mondiale, celui de protection sociale. Selon une estimation, seulement 20% de la population mondiale active bénéficie d'une protection sociale suffisante. Or chaque jour, on dénombre 3000 décès consécutifs à un accident du travail ¹⁰! Enfin, le déficit de dialogue social, qui est d'abord un déficit de représentation (liberté syndicale), peut avoir plusieurs causes, carence des institutions, faiblesse de la démocratie politique et sociale, conditions d'emploi (précarité, travail à domicile), statut (migrants, femmes), secteur d'activité (agriculture, hôtellerie), secteur public/privé, zones franches d'exportation (27 millions de travailleurs).

Mais, on ne peut pas décréter le travail décent. En particulier, comment répondre à l'éventuelle objection du coût économique des droits sociaux pour les pays du Sud et du Nord en difficultés économiques ? Tel qu'il est défini le travail décent est d'une part d'un coût abordable car c'est un « investissement » qui, en retour, produit une amélioration de la productivité, de la compétitivité (des travailleurs mieux formés, mieux payés, en meilleure santé, etc.... cela donne des produits, des services, des résultats de meilleure qualité), voire de la croissance économique dans une perspective de durabilité. D'autre part, il ne s'agit pas d'imposer les mêmes objectifs à tous les pays quels qu'ils soient, mais, au contraire, de prendre en compte la diversité des situations, des problèmes et des capacités d'y répondre. Le rapport de 2001 du BIT affirme très clairement que « chaque pays, quel que soit son niveau de développement, se fixe ses propres objectifs en vue de réduire le déficit de travail décent, compte tenu de sa situation et de ses possibilités et la communauté internationale appuie cet effort. ¹¹».

¹⁰ Rapport, Déficit de travail décent, sp. p.10. Cf. J.TAKALA, « Global estimates of fatal occupational accidents, Epidemiology », Genève, BIT, vol.10, n°5, sept.1999.

¹¹ Rapport, sp. p. 11.

Comment faire alors pour que le travail décent soit un atout et une condition de viabilité de la mondialisation ? Il faut d'abord se défaire d'un mythe sur les entreprises : « personne parmi les dirigeants des entreprises d'envergure mondiale n'affirme qu'un marché libre à lui seul, sans réglementation ni institution publique efficace peut fonctionner dans l'intérêt des entreprises et de la société ¹² ». Il faut ensuite partir de deux types de constats :

1. Sachant que le respect des normes fondamentales est :

-nécessaire sur un plan moral

-nécessaire sur le plan de la concurrence (loyale/déloyale)

-nécessaire pour le développement économique résultant des échanges et des flux de capitaux.

2. Et sachant que quatre domaines de consensus se sont imposés :

-les normes fondamentales comme socle social de l'économie mondiale

-l'OIT comme l'institution compétente pour établir ces normes et suivre leur application.

-l'avantage comparatif grâce à une main-d'œuvre à moindre coût relativement abondante comme un avantage commercial légitime.

-les principes et droits fondamentaux comme une partie du développement durable.

Il faut enfin savoir dans quel cadre et selon quels modes mettre en œuvre la stratégie de travail décent ? Cette question qui constitue une part importante du rapport de 2001 est abordée dans trois de ses aspects, normatif, institutionnel et méthodologique.

Sur le plan normatif, comme il a déjà été affirmé par le BIT dans le rapport de 1999, s'il ne s'agit pas de créer de nouveaux droits, il importe cependant d'agir :

-sur l'application des normes juridiques, notamment celles contenues dans la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux de 1998 de l'OIT. Ce texte est en effet à l'origine d'un consensus mondial, aujourd'hui établi, sur la centralité et l'universalité des droits sociaux fondamentaux¹³ sur lequel il paraît important de s'appuyer pour développer le travail décent. La Déclaration de 1998 de l'OIT est « utilisée » par divers autres instruments (code éthiques, ACI¹⁴, chartes sociales, Déclaration de principes tripartite de l'OIT de 2000, Principes directeurs de l'OCDE, Pacte global), par diverses institutions (MERCOSUR, SADC-Communauté pour le développement de l'Afrique australe, CARICOM-Communauté des Caraïbes) ou par des acteurs économiques, sociaux et de la société civile.

- pour la prise en compte des initiatives privées développées par les entreprises au titre de la responsabilité sociale. Ainsi que l'affirme le BIT dans son rapport de 2001, et ainsi que le suggèrent des recherches menées sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE) dans le cadre du 6^{ème} PCRDT¹⁵, « la prolifération de ces initiatives est encourageante, quoiqu'elle risque d'être source de confusion, compte tenu de l'extrême diversité de leur contenu et de leurs objectifs. Pour qu'elles soient crédibles, il faut définir en commun un cadre et un système de suivi et de vérification. ». Si les recherches montrent que le niveau le plus adapté de ce cadre paraît être le niveau international, elles indiquent également que des articulations avec le niveau régional sont souhaitables.

¹² Rapport, sp.p.54.

¹³ Voir I.DAUGAREILH, *Mondialisation, travail et droits fondamentaux* », éd. Bruylant-LGDJ, 2005. Voir également I.DAUGAREILH, « La dimension internationale de la responsabilité sociale des entreprises européennes : observations sur une normativité à vocation transnationale », in M.A.MOREAU, F.CAFFAGI, F.FRANCIONI (dir.), *La dimension pluridisciplinaire de la responsabilité sociale de l'entreprise*, éd. PUAM, Aix-Marseille, 2007, à paraître, sp. p.275-307.

¹⁴ Accords cadre internationaux.

¹⁵ Voir rapport d'orientation, Juin 2007, du programme européen de recherches ESTER (Strep-6^{ème} PCRDT) coordonné par Isabelle DAUGAREILH.

Sur le plan institutionnel, la stratégie de travail décent pourrait amplifier des processus à l'œuvre depuis la fin du XX^{ème} siècle. Le travail décent, entendu comme un moyen d'incorporer l'emploi, les droits, la protection sociale et le dialogue social, est un élément essentiel et incontournable des stratégies de développement. Sa mise œuvre suppose donc une mise en cohérence des stratégies et des plans d'action de toutes les institutions internationales, spécialisées ou non. Dans le rapport de 2001, le BIT lance ainsi un appel direct à la responsabilité et à l'implication des institutions de Bretton Woods et des Nations Unies. Toutes les organisations régionales sont de la même manière sollicitées. Enfin, est-il besoin de rappeler que l'Etat a un rôle essentiel dans la mise en œuvre de cette stratégie nouvelle, sachant que son rôle sera nécessairement différent de ce qu'il a pu, ou peut être, et tendra à être un rôle de coordination. C'est bien dans les pays que les programmes pour un travail décent (PPTD) doivent être mis en œuvre. L'objectif des PPTD, c'est d'analyser les problèmes, de déterminer un nombre limité de priorités, de fixer des réalisations à moyen terme (quatre à six ans) et à court terme (deux ans), de définir un plan d'exécution, et, enfin, de suivre et évaluer la performance¹⁶. Tels sont les éléments essentiels de la méthodologie requise et adoptée par l'OIT pour mener à bien sa stratégie de travail décent.

Le rapport de 2001¹⁷ s'attache ainsi à démontrer que le travail décent n'est pas seulement un but de dimension universelle. C'est aussi un cadre, une méthode d'organisation des programmes et des activités et c'est enfin une plate-forme pour le dialogue extérieur et le partenariat interinstitutionnel. Tel est le pari du travail décent. Sur le terrain, les enjeux sont énormes ainsi que peuvent en témoigner des études sur le déficit de travail décent chez les jeunes et dans des secteurs essentiels de l'économie mondiale.

C. Le travail décent et les jeunes

Le rapport mondial sur la jeunesse publié par les Nations Unies en 2003 estimait à 238 millions le nombre de jeunes travailleurs pauvres dans le monde ; ils travaillent pour moins de un dollar par jour. L'assemblée générale des Nations Unies a adopté une résolution de 2002 sur la promotion de l'emploi des jeunes¹⁸. Un des huit objectifs du millénaire pour le développement consistera à développer et appliquer en collaboration avec les pays en développement, des stratégies permettant aux jeunes d'accéder à un travail décent et productif. En novembre 2003, le conseil d'administration du BIT a décidé que la question de l'emploi des jeunes ferait l'objet d'une discussion générale à la session de 2005 de la Conférence internationale du travail. La Conférence de juin 2005 s'est soldée par un rapport du BIT, « Emploi des jeunes¹⁹ : les voies d'accès à un travail décent ».

Quelques chiffres donnent un aperçu assez concret du déficit de travail décent chez les jeunes²⁰. En 2004, moins de la moitié des jeunes disponibles pour un travail disposaient d'un

¹⁶ Un manuel sur le programme par pays de l'OIT pour un travail décent a été édité dans une première version en 2005.

¹⁷ BIT, *Réduire le déficit de travail décent : un défi mondial*. 89^{ème} session, Conférence internationale du travail, Juin 2001, Genève.

¹⁸ Le secrétaire général des Nations Unies a créé un réseau pour l'emploi des jeunes (YEN) visant à encourager les initiatives nationales « pour que partout dans le monde ils aient une chance réelle de trouver un emploi décent et utile ». Le Directeur du BIT et de la banque mondiale a rejoint cette initiative inter-institutions.

¹⁹ Par jeune, on entend dans le rapport, tout individu âgé de 15 à 24 ans (définition standard de l'ONU).

²⁰ Chiffres pris dans le rapport du BIT, *Emploi des jeunes : les voies d'accès à un travail décent*, Genève, 2005.

emploi. La grande majorité des jeunes travaillent dans l'économie informelle. 59 millions de jeunes âgés de 15 à 18 ans effectuent des travaux dangereux. 88 millions de jeunes sont privés d'emploi, soit 47 % de la population au chômage dans le monde. Le risque de se retrouver au chômage concerne plus les jeunes femmes que les jeunes hommes. Le taux de chômage des jeunes est plus élevé que celui des adultes dans toutes les régions du monde ; en 2003 il était de trois fois et demie plus élevé. Le taux d'activité des jeunes a diminué de presque 4 points entre 1993 et 2003. Environ 238 millions de jeunes vivent avec moins d'un dollar par jour, ce qui signifie que près du quart des jeunes sont dans une situation d'extrême pauvreté. Si on estime que le seuil de pauvreté est à moins de deux dollars, 40% des jeunes vivent dans la pauvreté. En 2015, pas moins de 660 millions de jeunes travailleront ou chercheront un emploi. Entre 2003 et 2015, l'effectif des jeunes à la recherche d'un premier emploi atteindra un niveau sans précédent ; le problème se posera avec une acuité particulière en Afrique subsaharienne (+28%) et en Asie du Sud (+15%). Le monde compte plus d'un milliard de jeunes et 85% d'entre eux vivent dans les pays en développement. Le fait entre autres que le taux de chômage soit 3,5 fois plus élevé que celui des adultes laisse penser qu'il est plus difficile pour un jeune de trouver un emploi décent que pour un adulte. Les jeunes forment le cinquième de la population mondiale.

Négliger les jeunes est donc un risque d'appauvrissement du capital social et humain. Les stratégies visant à promouvoir l'emploi des jeunes servent sans nul doute l'intérêt général (cohésion sociale, fonder une famille,...) et pas seulement l'intérêt économique. L'accès à un emploi décent des jeunes a de toute évidence des effets multiplicateurs sur l'ensemble de l'économie.

Il est plus difficile pour les jeunes que pour les adultes d'obtenir un emploi décent, la difficulté variant selon les régions et selon les pays. L'accès des jeunes à un travail décent dépend d'une pluralité de facteurs, notamment du niveau et des fluctuations de la demande globale, de la densité en emploi de la croissance, de la présence d'un cadre réglementaire favorable aux travailleurs, de la qualité et des résultats de l'enseignement et de la formation professionnelle, de l'expérience professionnelle, des possibilités de création d'entreprises, de la discrimination et de l'exclusion. Ils sont plus vulnérables aux aléas économiques et, par conséquent, plus exposés à l'exclusion. Ils sont souvent soumis à des conditions de travail inacceptables dans des situations d'emploi informelles, provisoires et sans sécurité. Beaucoup travaillent en deçà de leurs possibilités, dans l'économie informelle. Ils n'ont ni revenu suffisant, ni protection sociale, ni sécurité et ne sont pas représentés. En outre, environ 96 millions de jeunes femmes et 57 millions de jeunes hommes, vivant pour la plupart dans pays en développement, sont analphabètes. Or, il faut savoir lire, écrire, compter et posséder des compétences de base pour trouver un emploi. Par ailleurs, la période de transition entre éducation et formation initiale et entrée sur le marché du travail tend à se prolonger. Des chômeurs diplômés ne trouvent pas d'emploi parce que leur qualification est inadaptée aux exigences du marché du travail. Il est dès lors difficile d'acquérir une expérience professionnelle.

Le rapport du BIT de 2005 présente de nombreuses initiatives nationales visant à promouvoir l'emploi des jeunes à un travail décent, qu'il s'agisse d'approche globale intégrée, d'initiatives macroéconomiques, de politiques sectorielles, d'adoption de normes, d'initiatives microéconomiques, de politiques actives du marché du travail pour renforcer l'employabilité, d'éducation et de formation. De nombreux pays de toutes régions, y compris du Nord et riches, sont donnés en exemple. « Dans les pays développés, le défi est associé à la transition vers l'emploi, aux discriminations, aux handicaps sociaux, aux cycles conjoncturels et à des

facteurs structurels tandis que dans les économies en développement, il est associé au problème de la promotion de la croissance et du développement ainsi qu'aux effets inégaux de la mondialisation. Les aspects spécifiques du défi du chômage des jeunes font que leurs perspectives d'emploi varient entre autres selon le sexe, l'âge, l'appartenance ethnique, le niveau d'instruction et de formation, les antécédents familiaux, l'état de santé ou l'existence éventuelle d'un handicap. Certains groupes sont donc plus vulnérables et sont désavantagés lorsqu'il s'agit d'entrer sur le marché du travail et de s'y maintenir. Toute la difficulté est de faire accéder les jeunes au travail décent sans faire perdre leur emploi aux adultes²¹». Les constats sur le déficit de travail décent dans le secteur de l'agriculture sont tout aussi alarmants que ceux faits pour les jeunes.

D. Le travail décent dans l'agriculture

Le secteur de l'agriculture est un exemple dans lequel se creuse le déficit de travail décent. Alors que ce secteur emploie près de la moitié de la main-d'œuvre mondiale (soit environ 450 millions de travailleurs salariés)²², il cumule de très importants déficits sur les quatre aspects du travail décent : assassinats de centaines de syndicalistes, harcèlement sexuel vis-à-vis des femmes, tests de grossesse, utilisation accrue de main-d'œuvre migrante en situation irrégulière, fréquence du travail des enfants, y compris sous les pires formes, quasi absence de protection sociale et de dialogue social. C'est le secteur le plus dangereux avec 17000 Morts par an (soit la moitié des accidents du travail mortels enregistrés dans le monde) dont 12000 sont des enfants. C'est un secteur mondialement contrôlé par un tout petit nombre d'entreprises transnationales en situation monopolistique²³. « Un paysan reçoit 0,14 dollar par kilo de café soluble qui se vend 26 dollars dans les supermarchés²⁴ ». Les travailleurs de l'agriculture constituent la majorité des travailleurs pauvres dans le monde.

Le secteur agricole est le secteur économique le plus important en Afrique, et pourtant, près de 30 millions d'Africains sont menacés de famine. L'agriculture est le plus important employeur d'enfants. La protection sociale dans l'agriculture est également très déficiente, surtout s'il s'agit des saisonniers, des migrants ou des femmes. Il existe une forte morbidité et mortalité infantile et maternelle et les plus forts taux d'accidents du travail. Se cumulent en effet l'exposition à des risques professionnels particuliers, liés notamment aux produits chimiques, un faible taux d'éducation, de prévention et d'information. Les travailleurs de l'agriculture sont généralement exclus des systèmes d'assurance sociale.

Que faire sur le plan du commerce international²⁵? L'accord sur l'agriculture de l'OMC de 1995 a renforcé les systèmes de subsides agricoles déloyaux des pays du Nord, tout en contraignant ceux du Sud à ouvrir leurs marchés. Les produits de base se sont ainsi trouvés confrontés à des barrières non tarifaires comme les quotas, les règles sur l'origine, les normes de contrôle de haute qualité,... Les traitements préférentiels n'ont pas pu rattraper la situation.

²¹ BIT, *Quelles politiques pour l'emploi et le travail décent des jeunes*, Education ouvrière, n°136, 2004/3, Genève, 2004, p.91.

²² BIT, « Le travail décent dans l'agriculture », *Education ouvrière*, 2003/2-3, n°131-132, Genève, 2003.

²³ 2 entreprises distribuent 80% des céréales sur toute la planète ; 5 contrôlent les ¾ du commerce de la banane, 3 dominant les 4/5 du commerce du cacao ; 3 les 4/5 du commerce du thé. Chiffres donnés par le rapport précité.

²⁴ Ibidem, sp. p. VII.

²⁵ Voir C. WHELTON, Travail décent et accords internationaux sur les produits de base, in *Le travail décent dans l'agriculture*, ibid. sp. p.47 et s.

Les accords internationaux sur les produits de base sont antérieurs à la seconde guerre mondiale. Mais, la plupart ont été négociés par des conférences des Nations Unies sous les auspices de la CNUCED. Ils ont été principalement conçus pour stabiliser les prix. Mais cela n'a pas véritablement fonctionné sur le long terme. Les accords actuels se concentrent sur la coopération internationale. Aucun ne comprend de référence claire aux normes internationales du travail, sauf parfois quelques vagues allusions²⁶. Tout reste à faire. Et d'abord, de s'attaquer au déclin des prix des produits de base dans le monde pour garantir que les agriculteurs reçoivent un prix juste. Ensuite, incorporer les normes fondamentales du travail dans tous les accords internationaux sur les produits de base, en associant les syndicats nationaux et internationaux pour promouvoir les normes du travail. Ainsi serait-il possible de faire pression sur les multinationales pour qu'elles s'engagent auprès des syndicats internationaux à respecter les normes fondamentales du travail en signant des Accords cadres mondiaux, comme a pu le faire Chiquita²⁷. L'accord sur le cacao (2001) appelle à la création d'une commission consultative du secteur privé pour aider à développer une économie du cacao viable, identifier les menaces et les défis auxquels sont confrontés l'offre et la demande. Les organisations de travailleurs pourraient être associées à cette instance.

Le travail des enfants, la sécurité et la santé, la liberté syndicale, le sort des femmes et des travailleurs migrants irréguliers, pratiques esclavagistes dans l'agriculture sont les éléments d'un tableau particulièrement sombre. Toutes les régions du monde sont touchées par ces déficits avec une ampleur plus forte sans doute dans les pays en développement. Toutefois, les problèmes de liberté syndicale, d'emploi illégal, de conditions de travail portant atteinte aux droits fondamentaux (relations féodales ou mafieuses) touchent tous les pays, y compris ceux du Nord. L'UITA²⁸ sur le plan mondial et l'EFFAT²⁹ sur le plan européen mènent diverses actions pour combattre et réduire ces déficits de travail décent. Par exemple, dans le cadre de la réforme de la Politique agricole commune (PAC), l'EFFAT a soutenu la proposition de la Commission européenne de conditionner les aides aux agriculteurs à la sécurité sur le lieu de travail, à savoir la sécurité de la main-d'œuvre employée dans l'exploitation agricole même à titre temporaire. L'EFFAT a aussi proposé que l'absence de travail illégal soit aussi une condition d'octroi des aides, dans l'idée d'une sanction du travail au noir³⁰.

Les rapports sur le travail décent pour les jeunes ou dans le secteur de l'agriculture montrent que la stratégie du travail décent lancée par l'OIT ne peut connaître de réalisations concrètes et fructueuses que par une mobilisation générale de toutes les instances et de tous les acteurs autour de ce même objectif. Tel est certainement le deuxième aspect du processus engagé par l'OIT.

²⁶ L'accord sur le sucre comporte une clause relative aux travailleurs et ceux sur le café et le cacao contiennent des dispositions pour « améliorer les niveaux de vie et conditions de travail des populations actives du secteur du café et cacao ». Ibid. sp. p.50.

²⁷ Voir I.DAUGAREILH, « La négociation collective internationale », *Travail et emploi*, 2005, p.69-84.

²⁸ Union internationale des travailleurs de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de l'Hôtellerie.

²⁹ Fédération syndicale européenne pour les secteurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et de l'Hôtellerie.

³⁰ A. RENAUT, « Migrants dans l'agriculture européenne : des nouveaux mercenaires », in *Le travail décent dans l'agriculture*, ibid, sp. p. 28.

II. Diffusion, réception et utilisation de la notion de travail décent en dehors du BIT.

Six ans après le premier rapport de l'OIT y relatif, le travail décent mobilise toutes les instances internationales (A) et régionales³¹, dont l'Union européenne (B). Il est à l'ordre du jour de tous les agendas. Au niveau national, sont élaborés des programmes de promotion du travail décent (PPTD). Le travail décent a reçu l'appui d'organismes non étatiques tels que le Forum économique mondial et le Forum social mondial. La Confédération syndicale internationale (CSI) créée à Vienne en novembre 2006 indiquait dans son programme son soutien à l'Agenda du travail décent de l'OIT. Des ONG ont également lancé des campagnes sur le thème « un travail décent pour une vie décente » en coopération avec la CSI. Il est même adopté, certes de manière moins explicite, par les entreprises multinationales au travers de leurs politiques de responsabilité sociale (C). L'ensemble des initiatives prises à tout niveau s'inscrit dans les objectifs du Millénaire pour le développement à l'horizon 2015.

A. Le travail décent et les instances internationales

Sur le plan international, les institutions internationales publiques ont répondu de diverses manières à l'appel de l'OIT (1). Il est également possible de considérer que les initiatives d'instances internationales privées comme ISO y souscrivent en se lançant dans un processus d'adoption d'une norme ISO sociale (2).

1. Les Nations Unies et le travail décent.

Ce sont d'abord des réunions au plus haut sommet organisées par les Nations Unies et les rapports qui en ont été faits qui témoignent de la prise en charge de la stratégie du travail décent. Le programme de travail décent a fait l'objet d'un soutien direct et formel de la part de Nations Unies dans le rapport de son secrétaire général lors du Sommet du millénaire de 2000 : une des huit modalités prioritaires de lutte contre la pauvreté, « c'est de définir des stratégies qui permettent aux jeunes du monde entier de trouver un emploi décent³² ». Le travail décent figure aussi dans le rapport mondial sur le développement humain 2000 du PNUD.

³¹ C'est par exemple le cas de l'Afrique : Sommet de l'Union Africaine (UA) à Ouagadougou, septembre 2004 adoption de l'agenda du travail décent. Depuis, le principe a reçu le soutien de plusieurs organismes africains (Commission économique pour l'Afrique –CEA-ONU, les Communautés économiques régionales. Des réunions en 2005, 2006 et 2007 reprennent l'idée et la déclinent comme un axe central (stratégie) du développement, jusque là conçu uniquement en termes d'ajustement. L'OIT a aussi établi un Agenda du travail décent en Afrique : 2007-2015, Onzième Réunion régionale africaine, Addis-Abeda, Avril 2007, Rapport du directeur général, BIT, Genève, 2007. Le travail décent fut aussi à l'ordre du jour du quatrième sommet des Amériques de Mar de Plata en novembre 2005. Il a reçu le soutien lors de réunions inter-régions comme celle du quatrième sommet Union européenne/Amérique latine-Caraïbes de Vienne en mai 2006, ou encore lors du sixième sommet des Chefs d'Etats d'Asie et d'Europe à Helsinki en septembre 2006.

³² Voir Nations Unies, « Nous les peuples : le rôle des Nations Unies au XXIème siècle », Rapport du Secrétaire général, New York, 2000, cité in Rapport BIT « Réduire ... », sp. p.13. Le travail décent a été aussi soutenu par le Pape Jean-Paul II le 1^{er} mai 2000. Le président de l'Afrique du Sud dans une lettre au nom du Mouvement des non alignés adressée au Sommet du G8 d'Okinawa écrivait très justement que le travail décent est un objectif commun au Sud et au Nord.

Le travail décent a été repris au Sommet mondial des Nations Unies de 2005 et au Conseil économique et social des Nations Unies. Le paragraphe 47 du document final du Sommet mondial de 2005 adopté par Réunion plénière de la 60^{ème} Assemblée générale des Nations Unies, fait « du plein emploi et de la possibilité pour chacun de trouver un travail productif et acceptable les objectifs fondamentaux de nos politiques nationales et internationales en la matière et de nos stratégies nationales de développement, y compris celles qui visent à réduire la pauvreté dans le cadre de nos efforts pour atteindre les objectifs du millénaire pour le développement. ». En juillet 2006, le débat de haut niveau du Conseil économique et social des Nations-Unies (ECOSOC) a adopté une déclaration de grande ampleur, la Déclaration ministérielle sur la création d'emplois et le travail décent³³ pour tous, selon laquelle la concrétisation de ce principe contribuerait aux efforts déployés par les Nations Unies et le système multilatéral pour créer des emplois, limiter la pauvreté et redonner espoir au cours de la prochaine décennie au 1,4 milliard de travailleurs pauvres dans le monde. Il s'agit donc de faire du travail décent un objectif mondial et une réalité à l'échelle nationale de chaque pays. Le travail décent figure à l'ordre du jour de l'ECOSOC en 2007. Ce sont aussi les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies qui ont discuté du travail décent. Les programmes devraient être proposés pour adoption finale aux chefs de secrétariat y compris les chefs de secrétariat du FMI, de la Banque mondiale et de l'OMC lors d'une réunion qui devait se tenir au BIT les 20 et 21 avril 2007. Ainsi, toutes les institutions internationales seraient concernées de manière active à la mise au point de mesures en faveur du travail décent. Le travail décent se présente donc comme une question concrètement proposée et prise en charge sur le plan multilatéral et interinstitutionnel. On doit souligner que dans sa dernière évaluation, la Banque mondiale souligne l'importance de la création d'emplois dans la réduction de la pauvreté³⁴. Le défi de la cohérence interinstitutionnelle est ainsi concrètement posé avec l'agenda sur le travail décent.

Sur le plan normatif, les Nations Unies disposent d'au moins deux initiatives à mettre au crédit du travail décent, même si elles n'y ont pas été expressément associées. C'est d'abord le Pacte Mondial, lancé par les Nations Unies en 1999, qui repose sur la coopération entre plusieurs acteurs, les Nations Unies, l'OIT, le PNUD, et les entreprises. C'est une plate-forme à laquelle ont adhéré un millier d'entreprises. C'est un texte fondé sur des valeurs universelles. Il repose sur dix principes tirés de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, des conventions de l'OIT et de la Déclaration de Rio sur l'environnement¹. Les principes énoncés³⁵ ne renvoient expressément ni à des conventions internationales, ni à la Déclaration de 1998 de l'OIT. Cette initiative, dont la principale faiblesse réside dans l'absence de tout caractère contraignant et de toute sanction en cas de non respect des principes, a toutefois joué un rôle positif souligné dans des recherches empiriques menées dans le cadre du 6^{ème} PCRDT³⁶. Elle a, semble-t-il, permis aux entreprises de se

³³ Déclaration ministérielle adoptée en juillet 2006, GB.297/WP/SDG/1, 297^{ème} session, Genève, novembre 2006.

³⁴ Banque mondiale, Examen annuel de l'efficacité du développement 2006 : Obtenir des résultats, Washington, DC, 2006, p.XII.

³⁵ Ces principes sont aujourd'hui les suivants : promouvoir et respecter les droits de l'homme ; s'assurer que leurs propres sociétés ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme ; garantir la liberté d'association et le droit à la négociation collective ; éliminer toutes les formes de travail forcé ; abolir le travail des enfants ; éliminer toutes les formes de discrimination au travail ; soutenir une approche préventive en matière de protection de l'environnement ; prendre des initiatives afin de promouvoir une plus grande responsabilité environnementale ; encourager le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement ; lutter contre la corruption.

³⁶ Cf. programme européen de recherches ESTER, op.cit.

« familiariser » avec la problématique des droits humains, exprimée de manière très simplifiée, accessible et sans risque sur le plan juridique.

D'une tout autre nature et d'une tout autre portée est le projet de norme des Nations Unies sur la responsabilité des entreprises multinationales de 2003³⁷. Ce projet poursuivait plusieurs objectifs dont un proposé par l'OIT dans son rapport de 2001 sur la nécessité de donner un cadre juridique commun, international aux initiatives privées. Mais le projet de l'ONU se démarque de celui de l'OIT parce qu'il embrasse aussi bien la dimension sociale qu'environnementale de la mondialisation de l'économie. Contrairement au Pacte global, le projet de norme de 2003 établit un inventaire précis des sources internationales, parmi lesquelles figurent les conventions de l'OIT. Le projet de normes de 2003 va plus loin que le Pacte Global mais va également au-delà des ambitions de l'OIT. En effet, il part du postulat que si les Etats ont une responsabilité première en matière de droits de l'homme, sont également concernés selon les termes mêmes de la Déclaration universelle des droits de l'homme « tous organes de la société ». Ainsi, selon le projet de 2003, les sociétés transnationales et autres entreprises en tant qu'organes de la société, sont elles aussi responsables pour promouvoir et assurer les droits de l'homme énoncés dans la DUDH ». Elles ont une responsabilité directe vis-à-vis notamment de leurs salariés ; mais elles ont aussi une responsabilité indirecte dans leur sphère d'influence propre. Un des commentaires du projet précise que « dans les limites de leurs ressources et de leurs capacités, les entreprises encouragent le développement et le progrès social, en élargissant les opportunités économiques en particulier dans les pays en développement, et plus encore dans les pays les moins avancés ». Le projet a été désavoué par la Commission des droits de l'homme. Elle a toutefois confié à un expert indépendant, John de Ruggie, la mission toujours en cours d'inventorier et de préciser les normes relatives à la responsabilité et à la transparence en matière de droits de l'homme pour les sociétés transnationales. Le projet de norme de 2003 de la sous-commission des droits de l'homme des Nations Unies rejoint sur un point au moins la problématique du travail décent, celui sur le respect des droits des travailleurs, en particulier les droits dits fondamentaux (versus Déclaration de l'OIT de 1998). Mais le projet de norme va plus loin en posant le principe d'une responsabilité juridique directe et indirecte de l'entreprise transnationale. C'est une tout autre perspective qui domine dans le projet de norme ISO sociale, actuellement en cours d'adoption.

2. ISO et travail décent

Le projet de norme ISO 26000 sur la responsabilité sociétale est sans doute une réponse à une demande de régulation de la RSE exprimée par divers milieux et par diverses parties prenantes. Il répond en tout cas à un besoin également mis en exergue par l'OIT dans son rapport de 2001 sur le travail décent de trouver un cadre juridique commun de régulation des initiatives privées en matière de RSE. Le processus d'adoption engagé en 2001 devrait s'achever en 2009. Dans la version actuelle du projet au 1^{er} avril 2007, la responsabilité sociétale est définie de la manière suivante. « C'est la responsabilité d'une organisation par rapport aux impacts de ses décisions et de ses activités sur la société et l'environnement, au travers d'un comportement éthique et transparent qui est conforme au développement durable et au bien-être de la société, qui tient compte des attentes des parties prenantes, qui est conforme à la loi applicable et aux normes internationales de comportement et qui est intégrée à toute l'organisation ». Dans la version actuelle du projet de normes ISO 26000, la notion de

³⁷ Résolution n°2003/16 de la Sous Commission de la promotion et de la protection des droits de l'homme. Voir E.DECAUX, « La responsabilité des sociétés transnationales en matière de droits de l'homme », *RSC, Les figures de l'internationalisation en droit pénal des affaires*, 2005, p.789-798.

travail décent n'apparaît pas comme telle. Mais, on pourrait considérer qu'elle y est intégrée au travers de la notion de développement durable. Dans les principes de la responsabilité sociale (Chapitre V), à propos des pratiques du travail il est fait allusion au devoir des organisations de fournir des « conditions décentes de travail » aux salariés. S'il est difficile en l'état actuel de préjuger du contenu final de la norme ISO 26000, il faut néanmoins souligner qu'il ne s'agira pas d'une norme de certification.

Les Nations Unies ont bien reçu l'appel lancé par l'OIT en faveur du travail décent et y ont effectivement consacré les derniers grands sommets. Reste la nécessité de mobiliser des institutions plus « proches du terrain » et ayant un poids significatif sur le plan économique et institutionnel, comme peuvent l'être les institutions régionales.

B. Le travail décent et l'Union européenne

En 2005, la réunion régionale européenne a réuni 50 Etats et a permis d'élaborer un agenda du travail décent comme instrument pour appuyer la coopération entre l'Union européenne et les Etats voisins. En mai 2006, la Commission européenne a adopté une Communication « Promouvoir un travail décent pour tous : la contribution de l'Union à la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent dans le monde ³⁸ ». En réponse à cette communication, le Parlement européen a adopté une résolution dans laquelle il invite le Conseil et la Commission à œuvrer activement avec l'OIT lors de l'application du SPG+ afin que le contenu des accords soit pleinement respecté. D'autre part, le Parlement souligne l'importance de favoriser l'intégration de l'emploi et du travail décent dans les stratégies de développement.

Lors de la réunion du Conseil Emploi, Politique Sociale, Santé et Consommateurs qui s'est tenue les 30 novembre et 1er décembre 2006, les « conclusions du travail décent pour tous » ont été adoptées. C'est notamment un soutien à l'initiative de l'OIT concernant les programmes de travail décent par pays ou les plans et agendas équivalents relatifs à l'emploi et à la politique sociale, qui permettent aux pays partenaires de mieux maîtriser leur destin en intégrant les priorités et besoins nationaux et en garantissant la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que les des éléments intéressés de la société civile. Le travail décent est un objectif pour les Etats et bien évidemment pour ceux membres de l'Union européenne mais aussi pour l'Union européenne dans les relations économiques extérieures qu'elle entretient avec les pays tiers. Deux instruments seront ici spécialement envisagés à ce titre, le SPG communautaire (a) et les accords ACP (b), sans préjudice de tous accords multilatéraux ou bilatéraux en vigueur.

1. Le travail décent et le SPG communautaire

Le système généralisé de préférences tarifaires est un système qui trouve ses origines dans la conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) de 1968 permettant aux pays industrialisés d'accorder des préférences commerciales à tous les pays en développement. Le cadre légal des SPG a été approuvé par dérogation à la clause de la nation

³⁸Communication de la Commission, « Promouvoir un travail décent pour tous : la contribution de l'Union à la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent dans le monde », COM (2006) 249 final, (SEC52006)643), Bruxelles, 24 mai 2006.

la plus favorisée du GATT (art.I du GATT) et repose sur la clause dite d'habilitation qui établit une compatibilité permanente des SPG avec l'article I du GATT. Jusqu'au Traité de l'Union européenne, le fondement des règlements portant SPG était l'article 113 du Traité de Rome. Désormais, c'est l'article 133 du Traité instituant la CE qui est le fondement juridique des SPG. Mais, depuis le Traité de Maastricht, la politique de coopération au développement fait l'objet d'un titre XX qui finalise l'action de la Communauté. Les articles 177.1 et 177.2 établissent les objectifs, dont celui de contribuer « à l'objectif général de développement et de consolidation de la démocratie et de l'Etat de droit, ainsi qu'à l'objectif du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales »³⁹. Depuis 1971, la Communauté européenne s'est dotée de SPG. Ils sont mis en œuvre dans le cadre de programmes décennaux par le biais de différents règlements relatifs à des produits industrialisés, textiles et agricoles. Un premier cycle décennal a pris fin en 2005 avec un règlement unique multi-annuel qui couvre tous les produits.

Un nouveau SPG a été adopté par règlement du 27 juin 2005⁴⁰ qui sera appliqué sur la période 2006-2015. Les orientations de ce nouveau SPG ont été adoptées dans le cadre d'une Communication de la Commission au Parlement et au Comité économique et social européen du 7 juillet 2004⁴¹. Dans sa Communication, la Commission observe que le contenu du développement ne s'apprécie pas seulement sur la base de critères économiques, mais tout autant sur la base de critères qui se réfèrent notamment au respect de l'environnement, à l'amélioration des conditions sociales, à la lutte contre la corruption et à la promotion de la gouvernance. Par ailleurs, la Communication indique qu'il sera procédé à une simplification des régimes (antérieurement fixé à cinq), puisque trois régimes figureront dans le règlement actuellement en vigueur, un régime général, un régime spécial incitant au développement durable et à la gouvernance et un régime en faveur des pays les moins avancés.

Le SPG actuellement en vigueur comprend, outre un régime général, un régime dit spécial d'encouragement en faveur du développement durable et de la bonne gouvernance⁴² qui est fondé sur le concept de développement durable, tel qu'il est défini par les instruments internationaux⁴³. Ce nouveau régime spécial comporte ainsi trois piliers : social, environnemental et gouvernance. C'est donc une vision intégrée et élargie de la dimension sociétale qui a été retenue dans le nouveau SPG⁴⁴. Quels sont les engagements des pays en développement pour bénéficier de ce régime spécial ?

Selon le considérant 7 du règlement 980/2005, il s'agit d'avoir des responsabilités spéciales découlant de la ratification et de la mise en œuvre effective des principales conventions internationales relatives aux droits de l'homme et aux droits des travailleurs (art.9).

³⁹ Voir J.-C.GAUTRON, « L'Europe et les pays en développement » in L.DUBOUIS (dir.), *L'Union européenne*, éd. La Documentation française, coll. Les notices, Paris, 2004, p.130-136.

⁴⁰ Règlement n°980/2005 du 27 juin 2005 portant application d'un schéma de préférences tarifaires généralisées, JOUE, L.169/1 du 30 juin 2005.

⁴¹ Communication du 7 juillet 2004, « Pays en développement, commerce international et développement soutenable : le rôle du système de préférences généralisée de la Communauté pour la décennie 2006/2015 » COM (2004) 461 final, 12, p. non encore publiée au JOCE.

⁴² Ce régime remplace les trois régimes spéciaux antérieurs respectivement consacrés à la protection des droits des travailleurs, à la protection de l'environnement, à la lutte contre la production et le trafic de stupéfiants.

⁴³ Il s'agit en particulier de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998, de la Déclaration du Millénaire de 2000 des Nations Unies et de la Déclaration de Johannesburg sur le développement durable de 2002

⁴⁴ M.F. VALETTE, « Le nouveau schéma européen de préférences tarifaires généralisées : sous le signe du développement durable et de la bonne gouvernance », *Revue du Marché commun et de l'Union européenne*, n°506, 2007, p.163-171.

Remarquons de suite que la formule « conventions principales » se rapporte au titre de l'annexe III. Ces conventions figurent donc à l'annexe III du règlement, dont la partie A est consacrée aux principales conventions de l'ONU/OIT relative aux droits de l'homme et aux droits des travailleurs. Il s'agit des deux Pactes internationaux sur les droits civils, politiques économiques et sociaux, de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, de la Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes, de la Convention contre la torture, de la convention relative aux droits de l'enfant, des huit conventions dites principales de l'OIT (n°138, n°182, n°105, n°29, n°100, n°111, n°87, n°98) et enfin de la Convention internationale sur la suppression et la répression de l'apartheid.

Le deuxième engagement des pays bénéficiaires est de maintenir la ratification des conventions et la législation sur les mesures d'application et d'accepter que la mise en œuvre fasse l'objet périodiquement d'une surveillance et d'un examen conformément aux dispositions des conventions ratifiées (art.9-d). Le règlement prévoit une dérogation pour les pays confrontés à des obligations constitutionnelles spécifiques qui n'ont pas ratifié et effectivement mis en œuvre deux des seize conventions de l'annexe A, à condition que ces pays s'engagent formellement à signer, ratifier et mettre en œuvre toute convention manquante au 31 octobre 2005 au plus tard, s'il n'existe pas d'incompatibilité avec la constitution ou, dans le cas contraire, qu'il s'engage à le faire au 31 décembre 2006 au plus tard.

Le bénéfice des régimes préférentiels peut être retiré temporairement pour tout ou partie des produits originaires d'un pays bénéficiaire en cas de violation grave et systématique des principes définis par les conventions mentionnées dans la partie A de l'annexe III, sur la base des conclusions des organes de surveillance compétents (art.16-1-a). Quant au régime spécial d'encouragement, il peut être retiré nonobstant ce qui précède si la législation nationale n'intègre plus les conventions visées à l'annexe III et ratifiées, ou si cette législation n'est pas effectivement mise en œuvre (art.16-2).

Quelques remarques peuvent être faites sur le régime spécial et la dimension sociale du règlement communautaire portant SPG.

On doit d'abord constater des différences d'intitulés qui témoignent de changements de problématiques. Dans les règlements précédents, il s'agissait de régime spécial « à l'encouragement des droits des travailleurs ». Il s'agit désormais de régime spécial d'encouragement en faveur du développement durable et de bonne gouvernance. Il faut y voir une perméabilité des objectifs de l'Union européenne à ceux de la communauté internationale qui, jusqu'aux années 2003, a centré ses efforts sur la problématique des droits fondamentaux de l'homme –au travail-, versus Déclaration de l'OIT de 1998. Depuis, c'est le mouvement en faveur du développement durable, et spécialement du travail décent qui s'est imposé.

Ensuite, ce n'est qu'en 1995 qu'une dimension sociale a été introduite dans le SPG et qu'elle a été sensiblement renforcée par l'adoption du règlement 1154/98 du 25 mai 1998. Cette dimension a été maintenue et approfondie⁴⁵ dans tous les textes qui ont suivi, excepté dans le

⁴⁵ Voir sur les évolutions du SPG communautaire, M.DISPERSYN, « La dimension sociale dans le système de préférences généralisées de l'Union européenne », *Revue de Droit de l'ULB*, Bruxelles, éd. Bruylant, 23/2001, p.87-110. Du même auteur, « Régulation et dimension sociale dans le système de préférences généralisées de l'Union européenne », in *Mondialisation et régulation sociale*, éd. L'Harmattan, Paris, 2003, p.449-458. « Un nouveau cadre pour la dimension sociale dans le système de préférences généralisées de la Communauté », in

règlement de 2003. En effet, c'est par règlement du 10 décembre 2001 que le contenu de la clause sociale du SPG a été étendu aux huit conventions fondamentales de l'OIT (contre trois dans le précédent règlement). Dans l'actuel SPG, ce sont non seulement les huit conventions fondamentales qui ont été reprises, mais d'autres textes internationaux ont été ajoutés. Dans le règlement de 2001, il s'agissait seulement d'incorporer le contenu matériel de cinq des huit conventions ; puis dans le règlement du 15 décembre 2003, on a noté une légère inflexion puisqu'il s'agissait alors d'incorporer « l'essentiel des normes » visées. Il s'agissait donc d'un encouragement à l'intégration progressive. Désormais, dans l'actuel SPG, l'exigence est plus importante puisqu'il s'agit non seulement de ratifier mais aussi de mettre en œuvre effectivement ainsi que de se soumettre aux contrôles prévus par lesdites conventions internationales. Cette obligation de ratification est fixée dans un délai très court, un ou deux ans maximum.

Enfin, pour ce qui est du mécanisme de sanction, à savoir le retrait temporaire du régime préférentiel introduit dans le règlement de 2001 et non modifié en 2003, il n'a fait l'objet que d'une seule application avec l'affaire du travail forcé au Myanmar. Une deuxième procédure avait été engagée (avec ouverture d'enquête en vertu de l'article 26 du règlement de 2001) pour allégations de violations graves et systématiques de la liberté syndicale au Belarus⁴⁶.

On doit faire une dernière remarque sur le très faible succès du régime précédent, puisque seulement deux pays se sont vus octroyés le régime spécial à l'encouragement des droits des travailleurs. Il faut dire que le SPG est « concurrencé » par d'autres instruments juridiques, les accords ACP ou autres accords de libre-échange économique, peut-être moins exigeants sur le plan social.

2. Les accords ACP et le travail décent

La coopération ACP-UE trouve ses origines dans le Traité de Rome. L'histoire de cette coopération est scandée par des accords pluriannuels régulièrement conclus entre les pays ACP⁴⁷ et l'Union. Dans les deux premiers accords, dits de Yaoundé⁴⁸, l'objectif principal était de soutenir les efforts de construction des pays d'ACP devenus indépendants. Ces accords ont été suivis par la série des accords de deuxième génération, dits accords de Lomé⁴⁹ qui, tout en maintenant l'accent sur les infrastructures, comprenaient des protocoles commerciaux sur certains produits. Mais, au moment de conclure Lomé III, les objectifs en termes de développement s'avèrent être plutôt un échec, des populations toujours très importantes continuent de mourir de faim, d'où la nécessité de mettre l'accent sur les projets de développement, de promouvoir la sécurité alimentaire et de combattre la désertification et la sécheresse. Le dernier accord dit de Lomé IV marque un tournant.

C'est d'abord un accord conclu pour dix ans, et non plus cinq. Ensuite, la Communauté européenne associe la Banque mondiale et le Fonds monétaire international pour envisager des soutiens possibles aux politiques d'ajustement structurel visant à stimuler la croissance économique. C'est enfin à partir de Lomé IV qu'est incorporée une clause sur les droits de l'homme, dit clause fondamentale de la coopération (art.5 de l'accord). A mi-parcours, le

I.DAUGAREILH (dir.), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, éd. Bruylant, Bruxelles, 2005, p.153-179.

⁴⁶ Avis d'ouverture d'une enquête, JOCE, 14 février 2004, C 40/4.

⁴⁷ Au nombre de 79.

⁴⁸ Accord Yaoundé I, 1963-1969 et Accord Yaoundé II, 1969-1975.

⁴⁹ Lomé I, 1975-1980, Lomé II, 1980-1985, Lomé III 1985-1990, Lomé IV 1990-2000.

texte de Lomé IV a été révisé et notamment la clause sur les droits de l'homme a été revue : ils sont devenus un élément essentiel de la coopération, au point que toute violation pouvait conduire à une suspension partielle ou totale de l'aide européenne au développement, suite à la consultation des autres nations ACP et de la partie incriminée. L'accord de Lomé IV est ainsi le premier accord sur le développement à intégrer ce type de clause. Arrivé à son terme en 2000, l'accord de Lomé IV devait être poursuivi par un nouvel accord « pour un nouveau millénaire ». L'objectif du Commissaire européen au développement de l'époque était de réformer en profondeur l'instrument de Lomé, tout en préservant les acquis de Lomé⁵⁰. Un bilan a été dressé dans le cadre d'un Livre vert publié par la Communauté en 1997 faisant état d'une situation peu satisfaisante sur le plan économique, social, environnemental et institutionnel. Ce bilan a été fait dans un contexte international marqué par une véritable mobilisation sur l'environnement, le développement social, les droits de l'homme, etc, et l'établissement de normes universelles applicables et exigibles de tout pays, en développement et développés.

Le 23 juin 2000 a été conclu l'Accord de Cotonou⁵¹ entre 77 pays ACP et les 15 Etats membres de l'Union européenne. L'accord est entré en vigueur le 1^{er} avril 2003 pour une durée de 20 ans. Le principal objectif de la coopération entre l'UE et les ACP est décrit dans le préambule. Il est de réduire et d'éradiquer la pauvreté, de favoriser le développement durable et de favoriser l'intégration progressive des Pays ACP dans l'économie mondiale. On le voit, le nouvel accord ACP est, comme le nouveau SPG, imprégné de la doctrine du développement durable, et partant de celle du travail décent. Le partenariat ACP-UE doit selon le préambule de l'accord, viser à donner au processus de la mondialisation « une dimension sociale plus forte ». Le dixième considérant de l'accord a été modifié par accord le 20 juin 2005, l'objectif est comparable mais plus radical et plus ambitieux. Initialement, on affichait l'objectif de réduire de moitié d'ici à 2015 le nombre de personnes vivant dans l'extrême pauvreté ; désormais, l'accord s'inscrit dans les objectifs du millénaire pour le développement adoptés en 2000, à savoir l'éradication de l'extrême pauvreté. Enfin, le préambule de l'accord comprend un considérant spécialement consacré aux droits fondamentaux des travailleurs et aux principes « contenus dans les conventions pertinentes de l'OIT », dont on suppose qu'il s'agit des huit conventions dites fondamentales.

L'accord de Cotonou marque un renforcement de la dimension droits de l'homme et sociale de la coopération. Cela s'est traduit par l'introduction d'une composante politique de la stratégie de développement (Ière Partie, titre II –Dimension politique). Ce volet politique de la coopération comprend entre autres la promotion du développement durable par le respect des droits de l'homme, la démocratie,...L'accord de Cotonou met l'accent sur la possibilité d'arrêter en cas d'urgence, des mesures immédiates lorsque sont en cause les éléments essentiels du partenariat établis par l'article 9 de l'accord. « Le respect de tous les droits de

⁵⁰ Voir GEMDEV, *La convention de Lomé en questions*, éd. Kartala, Paris, 1998. Voir également, J.J. GABAS (dir.), *L'union européenne et les pays ACP*, éd. Kartala, Paris, 1999, et spécialement dans cet ouvrage collectif, la contribution de M. ROCARD, « Redéfinir un espace de coopération dans le cadre de la convention de Lomé », p.443-455. C. GOYBET, « Aide au développement, démocratie et droits de l'homme : premier bilan », *Revue du marché commun et de l'Union européenne*, n°372, nov.1993, p.777-779.

⁵¹ JOCE, n°L.317 du 15 décembre 2000, p.3. J.C. GAUTRON, « L'Europe et les pays en développement », notice 212 in *L'Union européenne*, éd. La Documentation française, Paris, 1999. G. FEUER, « Un nouveau paradigme pour les relations entre l'Union européenne et les Etats ACP, l'accord de cotonou du 13 juin 2000 », *RGDIP*, 2002, p.274. Voir J. AUVRET-FINCK, « La dimension politique globale du partenariat ACP-UE : Premier état des lieux », in *Les dynamiques du droit européen en début de siècle*, études en l'honneur de J.-C. Gautron, éd. Pedone, Paris, 2004, 545. B. PETIT, « Le nouvel accord de partenariat ACP-UE », *Revue du marché commun et de l'union européenne*, n°437, 2000, p.215-219.

l'homme et des libertés fondamentales, y compris le respect des droits sociaux fondamentaux, la démocratie basée sur l'Etat de droit,... » (art.9 §1 al.2). Le chapitre 5 du Titre 2 de la Partie 3 sur les domaines liés au commerce comprend un article 50 selon lequel, « les parties réaffirment leur engagement en ce qui concerne les normes fondamentales du travail reconnues au niveau international, telles qu'elles sont définies dans les conventions appropriées de l'OIT, notamment sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, sur le droit d'organisation et de négociation collective, sur l'abolition du travail forcé, sur l'élimination des pires formes de travail des enfants et sur la non discrimination en matière d'emploi. Les parties conviennent que les normes de travail ne doivent pas être utilisées à des fins protectionnistes. »

Enfin, dans la dernière partie de l'accord, l'article 96 comprend des stipulations sur des mesures à prendre en cas de manquement par l'une des parties aux éléments dits essentiels (art.9 de l'accord), c'est-à-dire en cas de manquement au respect des droits de l'homme. La procédure consiste d'abord à fournir des informations pour « rechercher une solution acceptable par les parties » ; des consultations peuvent être menées à cet effet. Si ces consultations n'aboutissent pas « à une solution, en cas de refus de consultation ou en cas d'urgence particulière, des mesures appropriées peuvent être prises ». Les mesures appropriées « sont des mesures arrêtées en conformité avec le droit international et proportionnelles à la violation », étant entendu « que la suspension serait un dernier recours » (art. 96 et 97 de l'accord). Depuis l'application provisoire de l'accord, seuls Haïti, Fidji, le Zimbabwe et le Libéria ont été sanctionnés, les trois premiers sur le fondement de l'article 96 et le dernier sur la base des articles 96 et 97. Bien évidemment, ces cas ne sont pas représentatifs des violations graves et continues des droits de l'homme dans l'ensemble des pays.

Ceci étant, la réalisation de l'accord de Cotonou s'inscrit dans l'engagement plus global de l'UE de réaliser le huitième objectif du Millénaire, « d'aider les pays pauvres qui se lancent de bonne foi dans les réformes économiques, politiques et sociales ». Les défis sont immenses. L'Union européenne aura-t-elle les moyens de ses ambitions sachant que « quelques 54 pays dont un nombre important d'Etats africains sont aujourd'hui plus pauvres qu'en 1990 ? La bataille engagée pour le travail décent ne peut pas de toute évidence s'engager et se mener sans une coopération active de tous les secteurs de la société, au premier rang desquels figurent les entreprises multinationales.

C. Le travail décent et les entreprises européennes transnationales

Les recherches empiriques sur la responsabilité sociale des entreprises européennes transnationales menées dans le cadre du 6^{ème} PCRDT montrent que le travail décent n'est pas encore, à ce jour, directement et formellement associé aux politiques de RSE qui s'inscrivent, nonobstant plus globalement dans des perspectives de développement durable.

Les divers instruments de RSE auxquels recourent les entreprises font néanmoins référence à une série de sources internationales, principalement développées dans le cadre des organisations onusiennes. Le Global Compact de l'ONU est sans aucun doute la source internationale la plus évoquée par la quasi-totalité des entreprises européennes observées. C'est certainement le point commun entre les normes RSE, qu'elles soient unilatérales ou négociées.

Il y a sans doute dans cette évocation du Global Compact et des autres sources internationales (Déclaration tripartite de l'OIT sur les multinationales, Principes directeurs de l'OCDE, etc.) d'abord un exercice de rhétorique. Il est clair que la plupart du temps, c'est « du bout des lèvres » que les entreprises parlent des normes de l'OIT et du droit international en général. Particulièrement dans le cas des normes unilatérales, les conventions internationales ne sont pas référencées de manière précise, mais seulement indiquées au travers d'une re-formulation de leur titre ou de leur objet respectif ou, même parfois, par une formule très allusive. Beaucoup de normes se limitent en effet à la formule générale « les conventions *principales* de l'OIT », sorte de sésame convenu dans le monde entrepreneurial à propos de la RSE, ce qui est peut être et au mieux (!) un renvoi implicite aux conventions visées par la Déclaration sur les Principes et Droits Fondamentaux au Travail de 1998.

En revanche, dans les accords cadres mondiaux des entreprises transnationales, on a pu constater une polarisation autour des normes de l'OIT s'agissant de la dimension sociale de la RSE, singulièrement dans les accords cadres mondiaux pour lesquels la Déclaration de l'OIT de 1998 est devenue le « standard social » sur le plan mondial⁵². Aujourd'hui, toutes les conventions fondamentales visées par la Déclaration de 1998 de l'OIT (conventions n°29, 87, 98, 105, 100, 111, 138 et 182⁵³) sont intégrées dans les ACI (accords cadre internationaux) et en constituent la base. Par delà l'énoncé des conventions, c'est tout le travail de définition et d'interprétation de ces conventions par l'OIT qui est de fait intégré dans ces normes d'entreprise, ce qui n'est pas neutre et sans portée sur un plan purement juridique.

On a constaté également une tendance des accords internationaux à ajouter aux six conventions fondamentales de l'OIT, d'autres conventions. C'est par exemple le cas de la convention 135 sur la protection des représentants des travailleurs. C'est encore le cas de conventions portant sur les conditions de travail, la rémunération, l'emploi ou la protection sociale.

Concernant les conditions de travail, des accords mondiaux comprennent des clauses sur la santé et la sécurité au travail conçues de deux manières dans les accords. Soit, elles sont traitées en référence au droit de l'OIT et dans ce cas plusieurs conventions, recommandations ou recueil de pratiques sont retenues comme référence⁵⁴. Soit, elles sont conçues selon une approche plus européenne en termes de prévention, de formation des salariés, de dialogue social. Dans certains accords, la santé et la sécurité des salariés sont des priorités pour l'entreprise au point d'être exigibles des cocontractants et de donner lieu à l'élaboration

⁵² Voir I. DAUGAREILH, A. SINDZINGRE, *Stratégies de développement et réactualisation des droits économiques et sociaux*, Conseil économique et social, Comité des droits économiques, sociaux et culturels, 25^{ème} session, Genève, mai 2001, E/C.12/2001/5, GE.01-40956 (F). Voir également, I. DUPLESSIS, « La déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux au travail : une nouvelle forme de régulation efficace ? », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 2004, vol.59-1, p.52

⁵³ Convention (n°29) sur le travail forcé, 1930, convention (n°105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, convention (n°100) sur l'égalité de rémunération, 1951, convention n°111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, convention (n°138) sur l'âge minimum, 1973, convention (n°182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

⁵⁴ L'accord type de la Fédération syndicale internationale IFBWW propose d'aborder les conditions de travail en prenant pour référence des conventions de l'OIT sur la sécurité et l'hygiène (convention n°155), sur l'amiante (convention 162), sur la sécurité et la santé dans la construction (convention n°167) ainsi que le recueil des directives pratiques du BIT sur la sécurité et l'hygiène dans les travaux forestiers ainsi que le recueil des directives pratiques sur la sécurité dans l'utilisation des laines isolantes en fibres vitreuses synthétiques.

d'indicateurs applicables à la chaîne commerciale notamment en matière d'accidents du travail⁵⁵.

Le droit au travail –à l'emploi- est un droit fondamental de l'homme dont la mise en œuvre soulève des difficultés notamment dans des contextes de crise économique ou de compression des effectifs au nom de la compétitivité mondiale. Ce droit difficile à inscrire dans un texte comme la Déclaration de l'OIT de 1998 peut en revanche prendre de l'épaisseur quand il est conçu dans le temps et au sein d'un groupe d'entreprise. Le sort qui lui est aujourd'hui réservé dans le droit social de certains Etats membres de l'Union européenne permet de considérer d'une part que sur le plan individuel chaque travailleur a droit à un reclassement en cas de restructuration de l'entreprise ; et sur le plan collectif, les instances de représentation du personnel sont en droit d'avoir des informations et le cas échéant d'être consultées sur des projets économiques et financiers de l'entreprise ayant des répercussions sur l'emploi. Ces droits initialement d'origine prétorienne fondés sur l'obligation d'exécuter de bonne foi les conventions (en vertu de l'article 1134 du code civil français) ont pu être appliqués en dehors des frontières nationales soit en application du droit social européen, soit en vertu d'accords cadre mondiaux dont l'accord Danone a été le précurseur dans sa conception et sa mise en œuvre.

Certains ACI empruntent aussi à l'OIT des notions comme celles de travail décent qui permet de donner un fondement à des droits en matière de sécurité sociale⁵⁶. Les ACI recourent aussi à des notions dérivées comme celle de conditions de travail décentes (en termes de durée du travail, ou de rémunérations). Du point de vue du contenu, il apparaît que les normes négociées sont à tous points de vue plus riches que les normes unilatérales, singulièrement en ce qui concerne les aspects juridiques de leur contenu. Elles offrent du point de vue de l'interprétation juridique des possibilités plus larges. On peut par ailleurs pressentir un processus qui va inéluctablement aller vers un « durcissement » de ces normes, c'est-à-dire vers l'affirmation d'une nécessité de leur conférer un caractère contraignant, d'avoir une base commune et donc de s'acheminer vers une uniformisation ou une harmonisation minimale, de chercher une référence commune sur le plan juridique, ce qui corroborerait une des perspectives normatives du BIT formulées dans le rapport 2001⁵⁷.

Pour les organisations syndicales, la négociation d'accords internationaux vise à promouvoir les droits des travailleurs sur le plan mondial, indépendamment des législations nationales des pays dans lesquels les entreprises multinationales sont implantées, ce qui présente un intérêt particulier dans les pays en transition et en développement mais aussi parfois dans des pays développés selon les sujets traités. Le droit à la liberté syndicale connaît en effet des difficultés de mise en œuvre dans de nombreux Etats, quels que soient le niveau de développement et le régime politique en place, y compris aux Etats Unis ou dans des Etats de l'Union européenne⁵⁸.

⁵⁵ L'accord le plus abouti sur ce sujet est certainement celui sur la responsabilité sociale conclu en janvier 2005 par EDF et par les organisations nationales et internationales représentées dans le groupe, Accord sur la responsabilité sociale. Un accord comparable a été signé par l'entreprise Rhodia avec l'ICEM. Dans un autre secteur, l'automobile, c'est l'accord Renault conclu avec la FIOM qui va dans le même sens.

⁵⁶ Par exemple dans les accords Edf, Rhodia et Peugeot.

⁵⁷ Cf infra, sp.p ;

⁵⁸ Cf. BIT, Comité Liberté syndicales, 333^{ème} rapport, BIT, Conseil d'administration, 289^{ème} session, mars 2004, Genève, 2004. Cf. BIT, Application des normes internationales du travail –2004, Rapport de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Genève, 2004, sp.p.39-128. Cf. également L. Compa, Violations de la liberté d'association des travailleurs aux Etats-Unis et normes internationales des droits de l'homme, *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2000, p.3.

Mais ce qui paraît essentiel avec la conclusion d'un accord cadre mondial sur la responsabilité sociale entre un partenaire syndical et une entreprise transnationale réside dans trois éléments. En premier lieu, ces ACI en se référant aux conventions internationales de l'OIT étendent « l'empire du droit ⁵⁹ » -international- là où il n'a pas été incorporé dans la législation nationale ou bien là où il n'est pas appliqué. En deuxième lieu, ces ACI établissent un « statut social commun » aux travailleurs d'une entreprise transnationale, quel que soit la loi applicable au contrat de travail. En troisième lieu, ces ACI développent une conception des relations de travail dans un contexte de globalisation de l'économie qui semble très proche de la définition donnée par le BIT du travail décent, du moins pour ce qui est des quatre éléments constitutifs, à savoir, les droits fondamentaux, les conditions d'emploi, le dialogue social et la protection sociale. Il faut cependant remarquer deux choses. D'une part, l'aspect protection sociale est certainement le moins développé dans les ACI. D'autre part, ces ACI sont très majoritairement le fait d'entreprises multinationales européennes⁶⁰ et ne sont au nombre que d'une cinquantaine, ils sont donc loin de couvrir de manière significative la main-d'œuvre mondiale. Ils font certainement partie des instruments à soutenir, à développer et à améliorer du point de vue du contenu comme de la mise en œuvre s'ils sont, comme le soulignait le BIT dans son rapport de 2001, un des instruments privilégiés de la stratégie de travail décent.

A la veille du Forum de l'OIT sur le travail décent au service d'une mondialisation équitable qui aura lieu pendant la présidence portugaise de l'Union européenne les 1 et 2 novembre 2007 à Lisbonne dont les thématiques ont été arrêtées lors de la session du conseil d'administration du BIT de mars 2006⁶¹, la présente note d'information adressée aux membres de la commission du Développement du Parlement européen voudrait conclure sur le travail décent qui a déjà fait l'objet d'une abondante littérature en rappelant qu'il s'agit d'un objectif universel, réalisable et nécessaire dans un contexte de mondialisation de l'économie. « Les pauvres eux aussi ont des droits⁶² ». Selon des termes du directeur du BIT, le travail décent est un objectif pour chacun des Etat membres de l'OIT et c'est une aspiration commune de tous les citoyens du monde à laquelle l'Union européenne peut très activement et très spécifiquement contribuer.

⁵⁹ Expression utilisée par R. DWARKIN, *Law's Empire*, Harvard, 1986, cité par G. ABI-SAAB, « Eloge du « droit assourdi ». Quelques réflexions sur le rôle de la soft law en droit international contemporain », in *Nouveaux itinéraires en droit*, Hommage à F.RIGAUX, éd. Bruylant, Bruxelles, 1993, p.59

⁶⁰ I.DAUGAREILH, « Les accords cadre internationaux : une réponse européenne à la globalisation de l'économie » in M.DESCOLONGES, B. SAINCY, *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, éd. La Découverte, Paris, 2006, p.116-138.

⁶¹ Voir BIT Conseil d'administration, WP/SDG. GB.298/WP/SDG/3 ; 298^{ème} session. Ces thèmes sont : employabilité ; amélioration du travail et du fonctionnement des entreprises dans l'économie informelle ; flux intra et internationaux de migrants à la recherche d'un travail ; politiques de protection sociale ; cohérence des politiques ds organisations internationales : possibilités de travail décent pour les jeunes.

⁶² Rapport, sp. p.30-31.

III. Recommandations sur le rôle de l'Union européenne vis-à-vis du travail décent dans les pays en développement

1. Introduire de manière systématique des clauses sur les conventions internationales du travail dans les accords de commerce international.
2. Harmoniser les normes de commerce international pour ce qui est de leur dimension sociale, en termes de niveau d'exigence et de sanction.
3. Etablir des paliers dans les exigences sociales ou une progressivité dans la dimension sociale des accords de commerce international.
4. Introduire un système d'aides au développement spécialement dédiées à la création de travail décent dans les pays en développement.
5. Etablir une combinaison positive entre le niveau d'importation des produits des pays en développement et le respect d'engagements en matière de travail décent (labellisation).
6. Reconnaître qu'une part du prix des produits importés soit une contrepartie à des engagements concrets en matière de travail décent.
7. Sanctionner effectivement la violation des conventions internationales fondamentales.
8. Soutenir les entreprises européennes qui s'engagent à mettre en œuvre de manière concrète des programmes d'action sur le travail décent dans leur propre sphère d'influence.
9. Soutenir et favoriser les entreprises européennes transnationales qui s'engagent dans des accords cadre internationaux (ACI) intégrant les quatre aspects du travail décent, spécialement la protection sociale.
10. Consulter et/ou Associer les organisations syndicales européennes dans l'élaboration et le contrôle de l'application des aspects sociaux des accords de commerce international.
11. Développer des partenariats avec des institutions financières pour le développement durable.

Bibliographie (indicative)

ANKER, R., CHERNYSHEV, I., EGGER, Ph., « La mesure du travail décent : un système d'indicateurs statistiques de l'OIT, *Revue internationale du travail*, 2003, p.159-187.

BONNECHERE, M. , « L'optique du travail décent », *Droit ouvrier*, 2007, p.57-74.

BONNET, F., FIGUEIREDO, J.B. STANDING, G., « Une famille d'indicateurs du travail décent », *Revue internationale du travail*, 2003, p.231.

BESCOND, D., CHATAIGNER, A., MEHRAN, F., « Sept indicateurs pour mesurer le travail décent : une comparaison internationale », *Revue internationale du travail*, 2003, p.195-229.

Bureau international du travail, *Un travail décent*, BIT, Genève, 1999.

Bureau international du travail, *Réduire le travail décent, un défi mondial*, BIT Genève, 2001.

Bureau international du travail, *Le travail décent dans l'agriculture*, Education ouvrière, n°131-132, BIT, Genève, 2003/2-3.

Bureau international du travail, *Quelles politiques pour l'emploi et le travail décent des jeunes*, Education ouvrière, n°136, BIT, Genève, 2004/3.

Bureau international du travail, *Emploi des jeunes : les voies d'accès à un travail décent*, Rapport VI, Conférence internationale du travail, BIT ? Genève, 2005.

Isabelle DAUGAREILH et Alice SINDZINGRE, Stratégies de développement et réactualisation des droits économiques et sociaux,

DEAKIN, S., FREEDLAND, M., "Updating international labor standards in the area of social security: a framework for analysis », *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol.27; N°2, 2006, p.151-166.

DEAKIN, S., FREEDLAND, M., « Pour une approche actualisée des normes internationales en matière de sécurité sociale », *Semaine Sociale Lamy, Sup. N°1272*, 4 septembre 2006, p.27-33

DIAWARA, M., "Mobilizing local knowledge", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol.27; N°2, 2006, p.225-236.

DIAWARA, M., « Mobiliser le savoir local », *Semaine Sociale Lamy, Sup. N°1272*, 4 septembre 2006, p.67-72.

EGGER, Ph., « Travail décent et compétitivité : les répercussions de l'adhésion à l'Union européenne sur la main-d'œuvre », *Revue internationale du travail*, 2004, p.5-31

FIELDS, G., « Travail décent et développement humain, *Revue internationale du travail*, 2003, p.261-295.

FILALI MEKNASSI, R., “Extending social security in the developing countries; between universal entitlement and the selectiveness of international standards”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol.27; N°2, 2006, p.207-224.

FILALI MEKNASSI, R. « L’extension de la sécurité sociale dans les pays en développement », *Semaine Sociale Lamy, Sup. N°1272*, 4 septembre 2006, p.58-63.

GHAI, D. « Travail décent : concept et indicateurs », *Revue internationale du travail*, 2003, p.121-157.

GOLDIN, A., “Extending social security coverage: the normative route”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol.27; N°2, 2006, p.257-272.

GOLDIN, A., « Etendre la couverture de sécurité sociale : une proposition normative », *Semaine Sociale Lamy, Sup. N°1272*, 4 septembre 2006, p.83-89.

HEPPLE, B ., « Egalité et renforcement du pouvoir d’action pour un travail décent », *Revue internationale du travail*, 2001, p.7-22.

JAVILLIER, J.C., REGENT, S., REYNAUD, E., « Protection sociale et travail décent : nouvelles perspectives pour les normes internationales du travail », *Semaine Sociale Lamy, Sup. N°1272*, 4 septembre 2006. p.1-6.

JHABVALA R., SINHA, S., “Social protection for women workers in the informal economy”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol.27; N°2, 2006, p.167-186.

JHABVALA R., SINHA, S., « La protection sociale des travailleuses dans l’économie informelle », *Semaine Sociale Lamy, Sup. N°1272*, 4 septembre 2006, p ; 37-46

NAIDOO R., FRYE, I., “The role of workers’ organizations in the extension of social security to informal workers”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol.27; N°2, 2006, p.187-206.

NAIDOO R., FRYE, I., « Le rôle des organisations de travailleurs dans l’extension de la sécurité sociale à l’économie informelle », *Semaine Sociale Lamy, Sup. N°1272*, 4 septembre 2006, p.47-56

REICH, R., « Le défi du travail décent », *Revue internationale du travail*, 2002, p.123-131.

REYNAUD, E., “Social security for all: global trends and challenge”s, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol.27; N°2, 2006, p.123-150.

REYNAUD, E., « La sécurité sociale pour tous : état des lieux et défis au plan mondial », *Semaine Sociale Lamy, Sup. N°1272*, 4 septembre 2006, p.13-25

SACHS, I., « Développement inclusif et travail décent pour tous », *Revue internationale du travail*, 2004, p.177-202.

SALAIIS, R., “On the correct (and incorrect) use of indicators in public action”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol.27; N°2, 2006, p.237-256.

SALAIIS, R., « Du bon (et du mauvais) emploi des indicateurs dans l’action publique », *Semaine Sociale Lamy, Sup. N°1272*, 4 septembre 2006, p.73-81.

STANDING, G., « Enquêtes sur la sécurité des personnes : vers un indicateur du travail décent », *Revue internationale du travail*, 2002, p.487-

SERVAIS, J.M., « Politique de travail décent et mondialisation », *Revue internationale du travail*, 2004, p.139-175.

SUPIOT, A., “The outlines of a framework agreement on the extension of social protection”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol.27; N°2, 2006, p.273-296.

SUPIOT, A., “The position of social security in the system of international labor standards”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol.27; N°2, 2006, p.113-122.

SUPIOT, A., « La place de la sécurité sociale dans le système des normes internationales du travail », *Semaine Sociale Lamy, Sup. N°1272*, 4 septembre 2006. p.7-11

SUPIOT, A., « Esquisse d’un accord-cadre relatif à l’extension de la protection sociale », *Semaine Sociale Lamy, Sup. N°1272*, 4 septembre 2006, p.92-99.