

TRAVAIL ILLÉGAL ET DÉTACHEMENT DE SALARIÉS

Impact de la mondialisation sur les actions et instruments juridiques de l'OIT

par Cyril COSME, Directeur du Bureau de l'OIT pour la France

PLAN

- I. Retour sur le mandat bientôt centenaire de l'OIT : la finalité des normes internationales de travail, leur mode d'adoption et leur contrôle
- II. Le système de supervision des normes de l'OIT à l'épreuve de la mondialisation

Le colloque consacré à la lutte contre le travail illégal et les fraudes au détachement a été l'occasion de rappeler le cadre dans lequel s'élaborent les normes de travail au plan européen et au plan international. En ce qui concerne l'OIT, organisation bientôt centenaire des Nations-Unies, il s'agissait d'une belle opportunité pour préciser son mandat et livrer quelques réflexions sur l'évolution de l'environnement international induit par la mondialisation et dans lequel les normes internationales de travail sont adoptées, mises en œuvre et contrôlées (1).

I. Retour sur le mandat bientôt centenaire de l'OIT : la finalité des normes internationales de travail, leur mode d'adoption et leur contrôle

La finalité des normes internationales de travail selon l'ambition des fondateurs de l'OIT : la paix par la justice sociale ; des normes internationales de travail pour encadrer la mondialisation économique

L'Organisation internationale du travail est une organisation normative, partie intégrante du système des Nations-Unies. Dotée d'un mandat constitutionnel dès sa création en 1919 au service de la paix et de la justice sociale, elle a placé les normes de travail et leur supervision internationale au cœur de ses moyens d'action.

Au sortir du carnage de la Première guerre mondiale, l'idée qu'une paix durable passait nécessairement par davantage de justice sociale était une idée neuve en Europe et dans le monde. Les normes internationales de travail devaient en être l'expression opérationnelle, en vue d'accéder à des conditions de travail dignes et de rendre universelle une certaine conception de la démocratie sociale ou industrielle, assise sur le dialogue et la négociation entre « *ceux qui travaillent, ceux qui les emploient et ceux qui réglementent* », pour reprendre les termes d'Albert Thomas, premier directeur général du Bureau international du travail. Le tripartisme reste profondément ancré dans l'organisation, sa culture, son fonctionnement,

sa gouvernance et ses normes. L'OIT demeure la seule institution des Nations-Unies dans laquelle les gouvernements partagent le pouvoir avec les représentants des employeurs et des travailleurs.

Contrairement à ce qu'on pourrait se figurer aujourd'hui, la mondialisation ne relevait pas de la science-fiction pour les fondateurs de l'OIT. La fin du XIX^{ème} siècle avait, en effet, été marquée par le développement des échanges commerciaux internationaux selon un rythme beaucoup plus soutenu que celui des revenus nationaux. L'intégration des économies nationales progressait rapidement lorsqu'a éclaté le premier conflit mondial, soulevant des interrogations qui n'ont jamais cessé depuis : comment conjurer les risques de distorsion de concurrence selon le niveau de protection du travail et des salaires, comment articuler progrès économique et progrès social, comment assurer que les bénéfices de la croissance et du commerce soient équitablement répartis...

Dans des économies, certes moins ouvertes qu'aujourd'hui, mais déjà interdépendantes, des politiques ambitieuses pour promouvoir des conditions de travail dignes et les droits des travailleurs ne pouvaient uniquement se concevoir à l'échelle nationale. Ainsi, le préambule de la constitution de l'OIT affirmait-il déjà la nécessité d'associer étroitement le libre-échange en

(1) Je remercie sincèrement les organisateurs, l'AFDT, l'ENM et l'INTEFP d'une telle opportunité. Cet article doit être pris pour

ce qu'il est : une contribution à la réflexion, qui n'engage pas l'Organisation internationale du travail en tant que telle.

matière de commerce au respect d'un certain nombre de règles sociales communes, au risque de voir la mondialisation de l'économie contrarier la recherche de la paix et de la justice sociale, au cœur du mandat de l'organisation : « *Attendu que la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays...* ».

En réalité, l'ambition apparaît aujourd'hui à peine concevable, car c'est bien à un Code du travail universel qu'aspiraient les promoteurs de l'OIT, et pas seulement à des normes minimales, avec comme objectif d'assurer des conditions de concurrence entre nations, qui ne compromettent pas l'amélioration des droits et des conditions de travail.

Le lien entre les normes internationales de travail et la concurrence économique entre nations est resté prégnant dans les premières années de l'organisation, comme en témoignent les conditions de ratification de la première convention internationale de l'OIT sur la durée de travail. La revendication de la journée de huit heures (satisfaite en France en 1919) et de la semaine de 40 heures figurait parmi les plus importantes du mouvement syndical à l'époque. C'est assez logiquement que la première des normes de l'organisation y a été consacrée. La France l'a ratifiée en 1927, avec toutefois une clause conditionnelle, qui devait aboutir à différer son entrée en vigueur... qui n'est finalement jamais intervenue. Cette clause subordonnait l'entrée en vigueur de la convention en France à sa ratification par les principaux pays concurrents, Allemagne et Italie. Quelques années plus tard, le même sort fut réservé à la convention 21 (inspection des migrants).

Un mode d'élaboration des normes internationales de travail fondé sur le dialogue social et le tripartisme

Le tripartisme est le principe de gouvernement de l'organisation. Le conseil d'administration du Bureau international du travail est composé de trois groupes (travailleurs, employeurs et Gouvernement), tandis que la Conférence internationale du travail (CIT) rassemble chaque année, au mois de juin, des délégations tripartites nationales issues de tous les pays membres.

Le tripartisme se manifeste très concrètement au stade de l'élaboration des normes de l'OIT. Loin de détenir un quelconque monopole, les Gouvernements tendent même à jouer un rôle second, les négociations normatives se nouant souvent à partir d'un compromis passé d'abord entre représentants des employeurs et des travailleurs. Le tripartisme s'exerce aussi dans la définition de l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail.

Aujourd'hui, les normes de l'OIT couvrent l'ensemble des domaines des relations individuelles et collectives de travail. Force est cependant de constater que le nombre de conventions adoptées ou révisées s'est ralenti au cours des vingt à trente dernières années. Sans doute est-ce l'effet historique de la couverture progressive du champ du droit du travail, de l'emploi et de la protection sociale, à tout le moins des domaines dans lesquels une réglementation au plan international fait sens. Dans cette perspective, on serait parvenu à une certaine maturité du corpus normatif de l'OIT.

Peut-être les compromis entre mandants, nécessaires pour adopter ou réviser des normes internationales de travail, sont-ils aussi plus difficiles à atteindre aujourd'hui. En tous cas, les nouvelles conventions concernent, ces dernières années, des domaines, certes essentiels de l'agenda du travail décent promu par l'organisation, mais souvent ciblés sur des secteurs particuliers (travailleurs domestiques, travail maritime). Il faut aussi citer la récente adoption de la recommandation sur la transition de l'économie informelle (2015) et l'adoption d'un protocole révisant la convention 29 sur le travail forcé en 2014.

La mise en œuvre et le contrôle des normes relèvent de la responsabilité éminente des gouvernements, mais les partenaires sociaux disposent de prérogatives originales

Si les normes de l'OIT sont élaborées de façon originale, reconnaissant un rôle clef aux partenaires sociaux, la mise en œuvre et le contrôle de ces normes reposent sur les principes classiques du droit international public. Sur ces deux registres, ce sont les gouvernements qui ont la main.

La ratification d'une convention par l'État reste, en effet, la condition pour l'entrée en vigueur au plan national. Sans ratification, la convention ne peut produire d'effet dans l'ordre juridique national. Aucun effet direct n'est possible, contrairement aux instruments de droit européen.

Le mode de contrôle des normes par l'OIT repose ensuite sur des obligations, toujours à la charge des gouvernements. Ce sont eux qui rendent compte de la mise en œuvre des conventions ratifiées (article 22 de la Constitution, à l'origine de ce qu'on appelle le « contrôle régulier »). Les rapports transmis tous les 3 ou 5 ans au BIT sont analysés par un organe consultatif, mais au rôle néanmoins essentiel dans le système de supervision de l'OIT : la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR). Cette commission est composée de 20 experts, nommés pour leur compétence et indépendants des mandants de l'organisation, Gouverne-

ments ou partenaires sociaux. Chaque année, cette commission publie un épais rapport reprenant l'analyse de la mise en œuvre des normes de l'OIT, identifiant de possibles failles dans l'application des conventions et renvoyant aux gouvernements des questions complémentaires.

Nonobstant ce rôle clef des gouvernements dans la mise en œuvre au plan national des normes internationales, par le biais de la ratification, et dans le contrôle, à travers les rapports transmis au BIT, les partenaires sociaux disposent cependant de plusieurs prérogatives.

D'abord, au plan national, les organisations syndicales et professionnelles sont régulièrement consultées par les Gouvernements sur la mise en œuvre (la ratification ou l'absence de ratification) des conventions. Elles ont ainsi la possibilité d'émettre des observations aux rapports envoyés sous la responsabilité des Gouvernements.

Ensuite, elles ont la possibilité de saisir le BIT lorsqu'elles estiment qu'un État a failli à ses obligations au titre d'une convention ratifiée. Elles peuvent user de cette prérogative par le biais d'une récla-

mation (article 24 de la Constitution) adressée à Genève, ou d'une plainte déposée par un délégué à la Conférence internationale du travail (CIT) (article 26). Si elles sont validées, ces réclamations ou ces plaintes font l'objet d'une évaluation par un comité tripartite établi par le conseil d'administration. Lorsque la réclamation ou la plainte touchent aux conventions 87 et 98 (libertés syndicales et négociation collective), c'est le comité de la liberté syndicale, comité permanent institué en 1951, qui est saisi, lui aussi à composition tripartite.

Enfin, au plan international, les représentants des employeurs et des travailleurs identifient, sur une base consensuelle, les cas qui seront examinés chaque année par la commission d'application des normes dans le cadre de la CIT. Ces cas sont « sélectionnés » sur la base du rapport de la commission des experts.

Lorsqu'elles furent établies dans la constitution de l'OIT en 1919, ces prérogatives donnaient aux partenaires sociaux, au niveau international, des possibilités inédites non seulement de se faire entendre, mais aussi de saisir un tiers international dans leurs différends avec les Gouvernements.

II. Le système de supervision des normes de l'OIT à l'épreuve de la mondialisation

On ne peut attendre plus du système de supervision des normes de l'OIT que ce que ses instruments constitutionnels peuvent produire

Compte tenu de l'ambition initiale, l'écart entre la promesse constitutionnelle de rechercher la justice sociale par l'instauration de normes « universelles » de travail et la portée réelle des instruments normatifs à la disposition de l'OIT, subordonnés au consentement des États, ne peut surprendre. Il ne faut pas oublier que, comme pour toute organisation dont l'action repose sur une délégation de pouvoirs, la portée de son action ne peut excéder celle que ces mandats veulent bien lui accorder à un moment donné...

De fait, l'OIT a rapidement touché certaines limites de son système normatif. Comme on l'a vu pour l'entrée en vigueur de la convention 1 de l'OIT sur la durée du travail, la condition de la ratification par les États a rapidement constitué un premier obstacle majeur sur la voie de l'édification d'un « ordre public universel » dans le domaine du travail.

Une autre limite couramment évoquée concerne la question de la sanction en cas de violation des normes. Là encore, les conclusions entendues parfois sur l'absence d'effet des violations des normes internationales sont souvent hâtives et injustes. Le système

de supervision des normes de l'OIT aboutit chaque année à l'examen tripartite d'un certain nombre de cas suspects de non-conformité, qu'il s'agisse du contrôle régulier, alimenté par l'avis de la commission d'experts, ou qu'il s'agisse des réclamations formées par des organisations nationales. Certes, il ne s'agit pas d'un processus juridictionnel, il n'existe d'ailleurs pas de tribunal au sein de l'organisation, même si la Constitution prévoyait la possibilité d'en créer un pour trancher les litiges entre parties en matière d'interprétation des conventions. Cette dernière possibilité n'a jamais été utilisée depuis 1919, les seuls renvois devant une Cour internationale ayant été formés devant la Cour internationale de Justice (récemment, la tentative des travailleurs de saisir la CIJ sur la question du droit de grève et de la convention 87 n'a pas abouti).

À défaut de tribunal, c'est cependant le consensus tripartite qui détermine la valeur et la portée des recommandations adressées en cas de violation des normes. La sanction réside davantage dans le caractère public des délibérations, lors de la Conférence internationale du travail, et le risque moral ou de réputation qu'en court tout État susceptible d'être pris en défaut, non seulement vis-à-vis de ses pairs, mais aussi des partenaires sociaux au plan national et mondial. Dans cette

perspective, la composition tripartite des organes d'évaluation renforce la dimension symbolique de la sanction et son caractère dissuasif. Parmi les « faits d'arme » du système de supervision des normes, on peut rappeler la condamnation du Gouvernement polonais lors de l'interdiction du syndicat Solidarnosc en Pologne en 1981 ou, plus récemment, la pression exercée sur la junte militaire sur la question du travail forcé au Myanmar. En 1969, l'attribution à l'OIT du Prix Nobel de la paix constitua une reconnaissance tout à la fois de l'importance du mandat de l'organisation et de l'impact de ses instruments.

S'adapter à la mondialisation en ciblant davantage les principes et les droits fondamentaux

Consciente des forces et des limites que sa Constitution confère aux normes internationales du travail, l'OIT s'est cependant engagée à orienter ses politiques normatives de façon à en optimiser les effets dans le contexte de la mondialisation de l'économie.

La mondialisation de l'économie a de multiples facettes. Pendant trois décennies et jusqu'en 2009, le commerce international a progressé nettement plus vite que la croissance économique mondiale. La part des échanges dans le produit national s'est donc accrue dans une grande majorité de pays. L'interdépendance économique entre pays n'a jamais été aussi forte qu'aujourd'hui. Faute de coordination, les politiques nationales, monétaires ou budgétaires, ont perdu une partie de leur efficacité, compte tenu de multiples « fuites » en dehors des économies nationales.

Les réseaux de production dans la plupart des secteurs de l'industrie (automobile, habillement, électronique) et même des services se recomposent en permanence à partir des politiques d'investissement et des chaînes d'approvisionnement des grandes entreprises multinationales. 80% des échanges de biens et de services concernent des biens intermédiaires, qui redessinent de nouvelles chaînes de valeurs dans lesquelles les régions du monde et les pays tentent de s'inscrire en en tirant le meilleur parti. La « compétitivité » est devenue un impératif politique, garant de la part de revenus qu'un pays sera en mesure de capter dans ce jeu international que semblent dominer des acteurs privés.

Quelle place pour les normes internationales de travail dans ce jeu ?

Le changement d'échelle induit par la mondialisation conduit d'abord à s'interroger sur la hiérarchie et l'ordre des priorités dans l'échelle normative. Dans quelle mesure peut-on et doit-on distinguer des normes techniques et des normes fondamentales ? Dans quelle mesure doit-on privilégier la ratification de certaines d'entre elles ? Dans quelle mesure peut-on

faire grief à certains États de ne pas les avoir ratifiées, ou dans quelle mesure peut-on attendre du système multilatéral dans son ensemble qu'il reprenne à son compte les normes internationales de travail ?

C'est à cette question que les mandats de l'OIT ont tenté de répondre en 1998, lors de l'adoption de la Déclaration relative aux principes et droit fondamentaux au travail. Par cette Déclaration, ils ont reconnu de façon consensuelle l'existence de 4 principes fondamentaux, renvoyant à 8 conventions. Les quatre principes sont les libertés syndicales et le droit à la négociation collective (C. 87 et 98), l'interdiction du travail forcé (C. 29 et 105), l'interdiction des discriminations (C. 100 et 111) et la lutte contre le travail des enfants (C. 138 et 182).

Ces 4 principes et ces 8 conventions forment aujourd'hui l'embryon de cet « ordre public universel » auquel aspiraient les fondateurs de l'OIT, composé de normes reconnues et opposables non seulement aux États, mais aussi, de plus en plus et selon des modalités nouvelles, aux différents acteurs de la mondialisation.

La Déclaration de 1998 prévoit, en effet, que les États membres sont redevables du respect de ces normes fondamentales, quand bien même ils ne les auraient pas ratifiées. Le respect et la « redevabilité » ne sont plus subordonnées à la ratification de ces conventions, mais tiennent à la qualité de membres de l'Organisation internationale du travail.

S'adapter à la mondialisation par la diffusion des normes de l'OIT dans l'ensemble des cadres de régulation internationaux

La mondialisation se définit d'abord en termes économique et commercial. Elle est, certes, rendue possible et facilitée par une série d'innovations techniques et technologiques (transport, information, numérique), mais elle ne saurait se réduire à cette dimension. Elle résulte aussi de processus normatifs, au plan national (abaissement des tarifs douaniers, par exemple) et international (règles commerciales, protection des investissements internationaux, reconnaissance mutuelle des normes, mécanisme de règlement des différends, aide internationale au développement...).

Quelle place les normes internationales de travail doivent-elles occuper dans cet ensemble de régulations ? Dans les années 1990, un mouvement international, principalement composé d'organisations syndicales et d'organisations de défense des droits de l'Homme, militait en faveur de l'adoption d'une clause sociale universelle. L'objectif était, notamment, de faire reconnaître dans les textes fondateurs de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) l'obligation de respecter un certain nombre de normes fonda-

mentales dans le domaine social, dans le cadre des engagements prévus dans les accords de commerce multilatéraux, et de rendre opposables ces normes dans les mécanismes de règlement des différends. L'échec de la Conférence ministérielle de l'OMC de Seattle en 1999 n'a pas, pour autant, clos le sujet.

Dans la foulée de la Déclaration de 1998 et de réaffirmation du rôle central de l'OIT en matière de promotion et de contrôle des normes internationales de travail, les principes et droits fondamentaux au travail se sont progressivement imposés comme références dans les négociations commerciales bilatérales, à défaut d'avoir été directement intégrés dans les statuts de l'OMC. Les États-Unis ont négocié l'introduction, dans les accords commerciaux impliquant, notamment, les pays latino-américains, des clauses faisant référence au respect des normes fondamentales de l'OIT et des législations sociales nationales. De son côté, l'Union européenne a inscrit le respect des normes fondamentales de l'OIT dans sa politique commerciale, sur un mode essentiellement promotionnel, mais de façon plus ambitieuse dans le nouveau cycle des accords de préférences généralisées. Même si leurs effets sont régulièrement critiqués pour leur insuffisance, ces dispositions renforcent le lien entre normes commerciales et normes sociales, et encouragent de plus en plus des approches intégrées entre régulateurs au plan international.

On pourrait multiplier les exemples. Dès la fin des années 1970, l'OCDE avait repris à son compte, dans le chapitre V des *Principes directeurs applicables aux entreprises multinationales*, les normes de l'OIT (chapitre consacré à l'emploi et aux relations professionnelles), en s'abstenant de définir des références distinctes dans le champ de compétences de l'OIT. Or, ces principes directeurs ont vocation à orienter des entreprises multinationales dans la définition de leurs politiques d'approvisionnement ou d'investissement. Les organisations régionales ont souvent inscrit les normes fondamentales de l'OIT dans leurs textes constitutifs. Les bailleurs internationaux font référence à ces normes dans leurs politiques de prêt ou de dons vis-à-vis des pays récipiendaires.

Cette tendance a donné lieu, à la fin des années 2000, à un nouveau concept, qui, finalement, recherche les mêmes effets que celui de la clause sociale des années 1990, mais par d'autres moyens. Il s'agit de promouvoir la « cohérence » entre cadres de régulation internationale. Promu notamment lors de la Présidence française du G8 et du G20 en 2011, le thème de la cohérence a également inspiré le cahier des charges du G20 en réponse à la récession de 2008. L'OIT participe à ce dernier forum. Les normes internationales du travail ont vocation à participer à cette recherche d'une nouvelle approche normative internationale.

S'adapter à la mondialisation en cherchant à toucher tous les acteurs de la mondialisation, en particulier les entreprises

Peu de domaines ou de secteurs d'activité échappent aujourd'hui à la mondialisation, y compris l'action normative elle-même. L'internationalisation, l'éclatement et l'extension géographique des processus de production et des échanges ont multiplié les référentiels, pour la plupart privés, répondant à de multiples besoins d'évaluer la conformité de ces processus et de ces échanges à toutes sortes de critères (performance, qualité, éthique...).

Ce développement de référentiels s'est d'abord opéré au sein d'entreprises multinationales (relations avec les filiales, les sous-traitants et les fournisseurs). Il a, ensuite, rapidement suscité un véritable marché animé par des réseaux privés spécialisés. Les référentiels coexistent, se superposent, entrent éventuellement en compétition les uns avec les autres. Ils s'appuient sur des normes « privatisées », qui ne sont pas de même nature que les normes publiques inscrites dans les législations nationales, objets de contrôle par l'administration (inspection du travail) et la justice. Néanmoins, ces référentiels s'appuient sur des normes internationales publiques, y compris celles de l'OIT. Ainsi, les référentiels utilisés pour jauger de la « conformité sociale » des entreprises dans leurs relations avec leurs sous-traitants ou leurs politiques d'achat intègrent les normes issues des huit conventions fondamentales de l'OIT, voire certaines conventions relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Si ces référentiels reprennent les normes tirées des conventions de l'OIT, elles n'en adaptent pas moins le contenu aux techniques de certification et de vérification propres à l'audit (qu'il s'agisse du *Fair Labor association*, qui s'est développé, notamment, à partir de la nécessité pour les industriels de la chaussure de sport de justifier de la qualité de leurs chaînes d'approvisionnement, du *Business Social Compliance Initiative*, ou encore *Initiative Clause sociale* qui regroupe les distributeurs français). Cette « privatisation » des normes est souvent critiquée, en particulier du point de vue des principes, défendus par l'OIT, du dialogue social et du tripartisme. En effet, ces principes mettent en avant la capacité des travailleurs et de leurs représentants à participer à la définition de leurs conditions de travail par la négociation et le dialogue social, ce que les techniques de certification de l'audit appréhendent difficilement. On retrouve le même type de tensions entre le système normatif de l'OIT et les normes ISO.

Au-delà des techniques d'audit interne ou appliquées aux achats et politiques d'approvisionnement,

d'autres instruments se développent à l'initiative des entreprises multinationales, établissant un rapport nouveau avec les normes de l'OIT. Il s'agit, d'abord, des engagements unilatéraux pris par ces entreprises pour répondre à des exigences éthiques, que ces exigences découlent de la volonté de l'entreprise d'en faire un point important de son identité, qu'elles découlent d'une stratégie de différenciation pour défendre sa réputation vis-à-vis des consommateurs, ou qu'elles découlent d'une combinaison des deux.

Les entreprises européennes ont ainsi multiplié les codes et chartes éthiques à la fin des années 1990, en s'appuyant, entre autres, sur les conventions de l'OIT, notamment les conventions fondamentales. Elles se sont engagées, au cours des années 2000, dans des formes innovantes d'accords-cadres conclus avec les fédérations syndicales internationales, sur la base d'un dialogue social transnational, souvent noué à partir des comités d'entreprise européens, qui se sont généralisés sous l'effet d'une directive européenne adoptée en 1994 (directive 94/45/CE) et révisée en 2009 (directive 2009/38/CE).

Avec ces nouveaux instruments, un dialogue s'organise entre l'entreprise multinationale et des partenaires transnationaux, représentants des salariés dans les comités d'entreprise mondiaux ou fédérations syndicales internationales. Avec le drame du Rana Plaza, ce dialogue semble avoir franchi une nouvelle étape avec l'Accord sur la sécurité incendie des bâtiments, signé entre 150 grandes enseignes et industriels (européens – les industriels nord-américains ont conclu un autre engagement, appelé « Alliance »), les fédérations syndicales internationales (UNI et IndustriAll) et certaines ONG (Clean Clothes Campaign, Maquila Solidarity Network, International Labor Rights Forum, Workers Rights Consortium). Cet accord prévoit, en particulier, l'inspection et la mise aux normes des usines de confection au Bangladesh. Dans la mise en œuvre de cet accord, l'OIT s'est vue reconnaître un rôle clef de maîtrise-d'œuvre, de même que dans l'administration du fonds d'indemnisation des victimes, mis en place et alimenté par des contributions volontaires, en provenance principalement des entreprises (2).

Dans ce jeu, les normes internationales de travail semblent développer des effets et se diffuser selon des voies que leurs auteurs n'avaient pas nécessairement envisagées, en tout cas différentes des formes classiques du droit international public : engagements unilatéraux, accords sociaux transnationaux, accords entre « parties prenantes » et entreprises. Ces innova-

tions semblent aussi remettre en cause la distinction entre droit dur et droit mou, couramment effectuée jusqu'ici pour ranger la responsabilité sociale des entreprises du côté de la *soft law*.

En réalité, les engagements pris par les entreprises dans ces formes nouvelles se situent sur des plans différents, sur le plan de la réputation de l'entreprise, sur le plan de ses obligations juridiques d'évaluer et de rendre compte des effets de son activité sur la société et l'environnement (cf. les obligations de « reporting » extra-financier qui pèsent sur toute entreprise cotée), peut-être aussi sur le plan contractuel, au titre des engagements pris vis-à-vis des salariés, de leurs représentants et vis-à-vis des acteurs externes à l'entreprise, ONG ou consommateurs.

En 2013, dans son rapport annuel transmis à la Conférence internationale du travail, le Directeur général du BIT, Guy Ryder, appelait de ses vœux un renforcement des liens entre l'entreprise et l'OIT. Il s'agissait, sans nullement remettre en cause la valeur fondamentale du tripartisme pour l'OIT, d'encourager les partenariats pour faire de l'entreprise, acteur majeur de la mondialisation, un vecteur de la mise en œuvre de l'agenda du travail décent. D'une façon ou d'une autre, et sans rabaisser le rôle et la responsabilité des États, l'entreprise internationale, en s'y conformant ou non et en faisant un axe central de sa stratégie et de son identité ou pas, joue un rôle clef dans l'établissement d'un environnement favorable au respect des normes de travail.

Au-delà des normes de travail, le Pacte mondial des Nations-Unies 2000 (*Global Compact*) et, plus récemment, les principes de Ruggie développent la même approche des rapports entre entreprises, droits de l'Homme et éthique mondiale des affaires. De même, le rôle clef des acteurs privés a été reconnu par l'Assemblée générale des Nations-Unies en septembre 2015, lors de l'adoption des objectifs de développement durable, au stade de la mise en œuvre de ces objectifs. Dernier parallèle, l'Accord de Paris, conclu à l'issue de la COP21 à Paris en décembre 2015, mobilisera activement les contributions des entreprises dans la mise en œuvre des stratégies de transitions climatiques.

Il s'agit donc d'un large mouvement dessinant un nouvel environnement international pour la mise en œuvre et le respect des normes de l'OIT, sans doute porteur de risques, mais aussi d'opportunités nouvelles.

Cyril Cosme

(2) NDLR. Sur les mesures juridiques adoptées à la suite de ce drame, on se reportera au numéro du Droit Ouvrier de février 2015,

L'inspection du travail, l'entreprise et les droits des travailleurs, disp. sur le site de la revue.