

ORDONNANCES MACRON ET NORMES SUPRA-LÉGALES

I. Les normes mobilisables

Utilisation des normes de l'OIT par les juridictions nationales : comment et pourquoi ?

par Tzehainesh TEKLÈ, Responsable principale de programmes sur les normes internationales du travail, les droits au travail et l'égalité des genres, Centre de formation de l'OIT*

PLAN

I. Le système des NIT

- A. Les NIT couvrent un large nombre de sujets
- B. Les NIT bénéficient d'une légitimité particulière
- C. Le système de contrôle de l'application des NIT

II. Utilisation judiciaire des NIT par les tribunaux nationaux

- A. Résolution directe du litige sur la base du droit international du travail
- B. Le droit international du travail, outil d'interprétation du droit interne
- C. Utiliser le droit international du travail pour appuyer un raisonnement juridique

III. Réflexions conclusives

Les normes internationales du travail (NIT) (1) adoptées par l'Organisation internationale du Travail (OIT) sont les principales sources du droit international du travail et leur fonction première est de guider le développement de la législation du travail des États membres de l'OIT et de promouvoir ainsi un socle de réglementation transnational minimum (2) commune, avec, comme but ultime et constitutionnel, la réalisation de la justice sociale (3) au niveau global.

Toutefois, ces normes font l'objet de divers autres usages par les différentes institutions aux niveaux national, régional et international. Celles-ci incluent des juridictions nationales (4), supranationales et internationales (5). Le recours par les juridictions internes à ces normes concerne autant des juridictions de première instance que les plus hautes juridictions nationales, notamment des cours suprêmes et constitutionnelles (6).

Cette contribution se propose d'examiner la multiplicité, les caractéristiques et la valeur des instruments utilisés, la diversité des méthodes d'utilisation possibles, ainsi que les raisons et les bénéfices de cette utilisation.

I. Le système des NIT

Les instruments de l'OIT utilisés par les juridictions nationales comprennent les NIT, ainsi que les travaux des organes contrôlant leur application par les États membres, qui, ensemble, composent le « système des normes internationales du travail ».

Les NIT prennent la forme de conventions, recommandations ou protocoles. Les conventions sont des traités internationaux et donc les États les ayant ratifiés ont une obligation de les appliquer en droit et en pratique. Les recommandations ne sont pas

sujettes à ratification. Elles fournissent des principes directeurs à appliquer par les États membres et peuvent compléter une convention ou être adoptées comme instruments autonomes. Enfin, les protocoles sont des traités internationaux, qui révisent partiellement des conventions.

A. Les NIT couvrent un large nombre de sujets

Une des premières raisons de l'intérêt des NIT pour les juges est que celles-ci couvrent un large

* Les opinions exprimées ici sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du Centre international de formation de l'OIT.

(1) Pour toutes les informations concernant les NIT, v. la base de données NORMLEX disponible à <http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr>

(2) V. Constitution de l'OIT, art. 19(8).

(3) V ; Préambule, Constitution de l'OIT.

(4) V. X. Beaudonnet et T. Teklè (sous la direction de), *Droit international du travail et droit interne : Manuel de formation*

pour juges, juristes et professeurs de droit, 2^{ème} édition, Centre international de formation de l'OIT, 2015.

(5) A propos de l'utilisation des NIT par les cours européennes, v. T. Teklè, « Labour rights and the case law of the European Court of Justice : which role for international labour standards ? », *European Labour Law Journal*, 2018, à paraître.

(6) Pour une sélection de décisions, voir *Recueil de décisions de justice* disponible à <http://compendium.itcilo.org>

nombre de sujets, qui peuvent être objet de litiges et comprennent : les droits au travail ; les conditions de travail ; les politiques d'emploi et sociales ; la protection sociale et aussi des catégories spécifiques de travailleurs. Parmi toutes les NIT, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail (BIT) a qualifié de « *fondamentales* » les huit conventions qui concernent quatre droits fondamentaux au travail, ceux relatifs à :

- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;
- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ;
- l'abolition effective du travail des enfants ;
- et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Avec l'adoption de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi de 1998, les États membres de l'OIT ont convenu que, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions fondamentales, « *du seul fait de leur appartenance à l'Organisation* », ils doivent « *respecter, promouvoir et réaliser* » les principes et droits fondamentaux au travail (7). L'adoption de cette Déclaration a apporté une nouvelle contribution à l'idée de l'existence d'un droit international coutumier du travail, dont font partie les quatre droits susmentionnés (8).

B. Les NIT bénéficient d'une légitimité particulière

Une autre raison de l'intérêt pour les NIT est leur particulière légitimité, liée à leur caractère tripartite, qui dérive du fait que leur adoption implique la participation non seulement des Gouvernements, mais aussi des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives de chaque État. En fait, les NIT sont adoptées par la Conférence internationale du travail (CIT) qui, dans l'exercice de cette fonction, agit comme un parlement international dans lequel les États membres de l'OIT sont représentés par des délégations constituées de deux délégués du Gouvernement, un délégué des employeurs et un délégué des travailleurs (9), chacun d'entre eux votant librement et indépendamment (10).

(7) OIT, *Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, Préambule, § 2.

(8) V. Marleau, « Réflexion sur l'idée d'un droit international coutumier du travail », in J.-C. Javillier et B. Gernigon (sous la direction de), *Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, BIT, 2004, p. 363 ; H. Cheadle, « Reception of international labour standards in common-law legal systems », *Acta Juridica*, 2012, p. 355.

C. Le système de contrôle de l'application des NIT

Comme dit auparavant, les juges ont aussi recours aux travaux issus du système de contrôle de l'application des NIT. Ce système se compose d'un contrôle régulier et de trois procédures particulières.

1. Le système de contrôle régulier

Le système de contrôle régulier se fonde sur l'obligation constitutionnelle des États membres de soumettre régulièrement des rapports sur les mesures prises pour mettre en œuvre les conventions ratifiées (11). Les Gouvernements ont aussi l'obligation de transmettre ces rapports aux partenaires sociaux pour leur permettre de formuler des observations (12). Ces rapports sont examinés par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), composée de 20 éminents juristes nommés par le Conseil d'administration du BIT, pour une période de trois ans renouvelable. La nomination des experts est faite à titre personnel et sur la base de leur indépendance, de leur impartialité et de leur compétence. Les membres de la Commission proviennent de toutes les régions du monde, ce qui assure une connaissance de différentes réalités économiques, sociales et culturelles et de divers systèmes juridiques.

La CEACR adopte et adresse aux Gouvernements deux types de commentaires : des demandes directes et des observations. Les demandes directes sollicitent des éclaircissements pour pouvoir mieux apprécier l'application des conventions, lesquels peuvent être apportées, parmi d'autres, non seulement par des textes de lois, mais aussi par des décisions judiciaires. Les demandes directes peuvent également signaler des problèmes d'application. Les observations contiennent des commentaires sur des questions fondamentales relatives à la mise en œuvre des conventions et sont adoptées dans les cas de difficultés sérieuses ou persistantes ou de progrès dans l'application d'une convention. À la différence des demandes directes, les observations sont publiées dans le rapport annuel de la CEACR.

Ce rapport est examiné par une commission permanente et tripartite de la CIT, qui est la Commission de l'application des normes. Cette commission examine

(9) V. Constitution de l'OIT, art. 3.

(10) *Ibid.*, art. 19 (2).

(11) *Ibid.*, art. 22.

(12) *Ibid.*, art. 23 (2).

également des cas individuels identifiés sur la base des observations contenues dans le rapport de la CEACR en invitant les Gouvernements concernés à fournir des informations. À la conclusion des discussions, la Commission formule des conclusions et des recommandations.

La CEACR publie aussi, chaque année, une étude d'ensemble de la législation et de la pratique nationale des États membres relativement à un thème choisi par le Conseil d'administration et couvert par des NIT.

2. Les trois procédures particulières

La caractéristique commune à toutes les procédures particulières est qu'elles nécessitent une allégation de violation d'une convention pour pouvoir avoir lieu. Elles incluent une procédure de réclamation et une procédure de plainte, ainsi qu'une procédure spéciale en matière de liberté syndicale.

Dans la procédure de réclamation, les organisations d'employeurs ou de travailleurs ont le droit de présenter au Conseil d'administration du BIT une réclamation contre tout État membre qui ne se conformerait pas à une convention ratifiée (13). Suite à la présentation d'une réclamation, un comité tripartite, composé de trois membres du Conseil d'administration, est créé et se prononce sur la base de la réclamation et de la réponse du Gouvernement.

Dans la procédure de plainte (14), une plainte peut être présentée contre un État membre qui n'appliquerait pas une convention qu'il a ratifiée. La plainte peut être présentée par un autre État membre qui a également ratifié cette convention, par un ou plusieurs délégués à la CIT ou par le Conseil d'administration d'office. Le Conseil d'administration peut nommer une commission d'enquête, composée de trois membres indépendants, chargée d'investiguer. Il choisit de le faire dans le cas où l'État membre concerné est accusé de violations graves et répétées et s'il a refusé systématiquement de les corriger.

Dans les deux cas (de réclamation et de plainte), la procédure s'achève par un rapport, adopté par le Conseil d'administration du BIT, incluant des conclusions et recommandations sur les mesures que le Gouvernement devra prendre pour assurer la mise en œuvre de la convention. La CEACR assure le suivi des recommandations.

La troisième procédure particulière, établie en 1951, concerne l'application de la Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit

d'organisation et la négociation collective, 1949. Dans le cadre de cette procédure, des organisations de travailleurs ou d'employeurs peuvent présenter des plaintes contre tout État membre, ayant ou non ratifié ces conventions, pour violation des principes qui sont ainsi garantis. Ces plaintes sont examinées par un organe institué au sein du Conseil d'administration, le Comité de la liberté syndicale (CLS), composé d'un président indépendant, de trois représentants des Gouvernements, de trois représentants des employeurs et de trois représentants des travailleurs. Au cours des années, le CLS a élaboré des principes qui ont été consolidés dans des recueils de décisions et principes.

Une question centrale est celle de la valeur des travaux des organes de contrôle. Premièrement, les commentaires de ceux-ci servent à comprendre si la loi nationale est en conformité avec les conventions ratifiées. Deuxièmement, les commentaires de ces organes sont utilisés comme outil pour comprendre la signification et la portée juridique des NIT. À ce propos, il faut rappeler que l'interprétation définitive des conventions n'est pas une attribution des organes de contrôle de l'OIT, car l'article 37 de la constitution de l'OIT prévoit, à cet égard, deux possibilités. Selon le paragraphe 1, cette interprétation définitive des conventions appartient à la Cour internationale de justice (CIJ), qui se prononce si une question lui est soumise par un État ; toutefois, la CIJ n'a été appelée à se prononcer sur l'interprétation d'une convention qu'une fois, en 1932. La deuxième option, prévue par le paragraphe 2 de l'article 37 – et jamais utilisée, consiste dans la création d'un tribunal. Dans l'absence de l'utilisation de ces moyens, ce sont donc les organes de contrôle qui, dans l'exercice de leur mandat, ont éclairé le sens et la portée juridique des NIT.

La CEACR a, à cet égard, joué un rôle particulièrement important, étant donné la régularité de son contrôle et le fait que celui-ci s'étend à toutes les normes de l'OIT. Ses éclaircissements, qu'on retrouve dans les demandes directes et observations, ont été consolidés dans les études d'ensemble citées auparavant. Concernant les conventions en matière de liberté syndicale, le CLS a également joué un rôle important et ses avis sont consolidés dans le recueil précité de décisions et principes. Il faut aussi souligner la cohérence entre la lecture de la CEACR et celle du CLS relativement à la signification et à la portée des dispositions des conventions en matière de liberté syndicale et de droit à la négociation collective.

(13) Constitution de l'OIT, art. 24.

(14) *Ibid.*, art. 26.

La CEACR a expliqué son rôle comme expression d'une approche fonctionnelle : « *la commission doit examiner la portée juridique et la signification de certaines dispositions de ces conventions et exprimer ses vues, le cas échéant, pour remplir le mandat qui lui a été confié quant au contrôle de la mise en œuvre des conventions ratifiées* » (15). En outre, concernant les méthodes d'interprétation, elle a expliqué qu'elle adhère à celles indiquées par la Convention de Vienne sur le droit des traités de 1969 (16).

Récemment, la CEACR a clarifié son mandat et la valeur de ces commentaires, en précisant que :

- « *Ses avis et recommandations ont un caractère non contraignant* » ;
- mais qu'ils ont une « *valeur persuasive* » ;

II. Utilisation judiciaire des NIT par les tribunaux nationaux

Les méthodes d'utilisation judiciaire des NIT par les tribunaux nationaux dépendent évidemment du système national d'incorporation du droit international en droit interne, la distinction classique étant celle de systèmes monistes et dualistes ; il existe néanmoins des systèmes qu'on peut dire « hybrides » ou « mixtes ». Dans les systèmes clairement monistes, dont la France fait partie (19), un traité international, et donc une convention de l'OIT, s'intègre dans l'ordre juridique interne suite à sa ratification.

Comme les exemples ci-dessous vont le montrer, dans les pays monistes, les modalités d'utilisation judiciaire des NIT les plus fréquents sont au nombre de trois, dont l'une est d'application directe et les deux autres sont d'application indirecte. Les NIT sont notamment utilisées comme instruments pour :

- résoudre le litige ;
- interpréter le droit interne ;
- ou renforcer l'argumentation juridique d'une décision.

Les exemples cités proviennent de différents pays monistes et servent à éclairer dans quelles situations les juges ont recours au droit international du travail et quelles sources du système des NIT peuvent être utilisées en ce sens.

A. Résolution directe du litige sur la base du droit international du travail

La condition indispensable pour qu'un litige soit tranché sur la base des NIT est que la norme

- et que cette valeur dérive de « *la légitimité et de la rationalité* » de son travail et notamment de l'« *impartialité* », l'« *expérience* » et l'« *expertise* » de la CEACR dont « *[l]e rôle technique et son autorité morale sont largement reconnus* » et qui s'ancrent non seulement sur sa composition et son indépendance, mais aussi sur « *ses méthodes de travail, qui se fondent sur un dialogue continu avec les Gouvernements et prennent en compte les informations fournies par les organisations d'employeurs et de travailleurs* » (17).

Elle a également souligné que cela se reflète dans l'intégration de ses avis et recommandations non seulement dans les législations nationales et instruments internationaux, mais aussi dans les décisions des tribunaux (18).

appliquée soit contraignante : il doit donc s'agir d'une convention ratifiée. Les situations dans lesquelles l'on décèle ce recours sont notamment celles :

- de lacune du droit interne ;
- de l'application du principe de la norme la plus favorable ;
- et de la non-conformité de la loi nationale avec une convention ratifiée.

Dans cette dernière hypothèse, la place des traités ratifiés dans la hiérarchie des normes interne est évidemment décisive.

La décision italienne du Tribunal de première instance de Milan, *Vitali-Airoldi c. Maserati spa et Officine Alfieri Maserati*, du 21 juillet 1994, donne un bon exemple de la première situation. Un travailleur avait effectué de façon constante des heures supplémentaires et il avait demandé leur prise en compte dans le calcul de la rémunération à percevoir pendant les périodes de congés payés. En l'absence d'une disposition de droit interne en ce sens, le tribunal a appliqué la Convention (n° 132) de l'OIT sur les congés payés (révisée) de 1970.

Une illustration de la deuxième situation peut se trouver dans la décision brésilienne du Tribunal régional du travail de la troisième région, *Lacir Vicente Nunes c. Sandoval Alves Da Rocha et autres*, du 7 mai 2003. Un travailleur domestique avait réclamé en justice une indemnité pour les congés payés non pris après avoir été licencié après huit mois de travail.

(15) OIT, *Rapport général de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Rapport III (Partie 1A), 2011, § 11.

(16) *Ibid.*, § 12.

(17) OIT, *Rapport général de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Rapport III (Partie 1A), 2017, § 17.

(18) *Ibid.*.

(19) V. art. 55 de la Constitution.

Considérant que le litige devait être résolu sur le fondement du principe de la norme la plus favorable au travailleur, le tribunal a écarté la disposition interne moins protectrice que celles relevant du droit international et a appliqué la convention n° 132.

Dans la troisième situation, lorsque la convention de l'OIT a une valeur constitutionnelle, le juge compétent pour examiner la constitutionnalité d'une loi pourra la déclarer inconstitutionnelle si elle viole cette convention. Ceci a été le cas dans des décisions colombiennes, où la Cour constitutionnelle a considéré que les conventions de l'OIT en matière de droits fondamentaux au travail font partie du bloc de constitutionalité (du fait d'un article de la Constitution colombienne qui attribue force constitutionnelle aux traités et conventions internationaux ratifiés reconnaissant les droits humains (20)). Dans le cas d'une convention ayant valeur infra-constitutionnelle, le juge écartera les dispositions internes contraires au traité ratifié. Un cas emblématique est la décision de la Cour de cassation française, Chambre sociale, *M. Samzun c. Mme de Wee*, du 1^{er} juillet 2008. Dans ce cas, une travailleuse avait été engagée sur la base d'un contrat nouvelles embauches (CNE) qui permettait de rompre un contrat de travail pendant une durée de deux ans, sans application des dispositions générales relatives au droit du licenciement. Elle avait contesté cette rupture en justice en alléguant que ce régime dérogatoire ne respectait pas la Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, que la France avait ratifiée. La Cour de cassation a écarté les dispositions de l'ordonnance qui avait introduit le CNE en les déclarant contraires à ladite convention et en a déduit que la rupture restait soumise aux règles d'ordre public prévues par le Code du travail. Il est intéressant de relever qu'en parallèle à la procédure judiciaire, les organes de contrôle de l'OIT s'étaient aussi prononcés sur le sujet. En effet, en 2005, une réclamation avait été présentée au BIT et la commission tripartite instituée avait décidé, en 2007, que l'ordonnance instituant le CNE n'était pas en conformité avec la convention n° 158 (21). Enfin, le 25 juin 2008, les dispositions législatives relatives aux CNE furent abrogées, compte tenu « *des recommandations du Conseil d'administration du BIT* » (22).

B. Le droit international du travail, outil d'interprétation du droit interne

Cet usage se retrouve tant dans les pays monistes que dualistes. Dans certains pays, cette méthode est même requise par la Constitution, qui impose d'interpréter les droits de la personne conformément aux traités internationaux sur les droits humains (23), ce qui peut intégrer certaines conventions de l'OIT, comme, par exemple, celles en matière de droit fondamentaux au travail, selon l'analyse des juridictions constitutionnelles concernées. Dans d'autres États, ce sont les cours chargées de l'interprétation de la Constitution ou des chartes de droits qui, même en l'absence d'une disposition constitutionnelle en ce sens, s'appuient sur des dispositions du droit international relatives aux droits de la personne et au droit du travail pour interpréter des droits constitutionnellement protégés (24). Dans d'autres encore, le Code du travail prévoit que le droit interne doit être interprété conformément aux conventions ratifiées de l'OIT (25). Enfin, dans d'autres systèmes, les juridictions nationales utilisent le droit international du travail pour interpréter le droit interne sur la base de la méthode de l'interprétation systémique ou d'autres « canons » d'interprétation développés par les cours (26).

Cette utilisation interprétative du droit international du travail n'est pas limitée aux instruments juridiquement contraignants, car la décision est prise sur la base du droit interne : elle s'étend donc aux NIT non contraignants (convention non ratifiées et recommandations) et aux travaux des organes de contrôle.

Cette mobilisation permet souvent de préciser le sens et la portée de dispositions de droit interne rédigées en termes généraux ou ambigus. L'amplitude des instruments utilisables dans le cadre de cette fonction interprétative est bien illustrée par la décision de la Cour suprême argentine *Association de Trabajadores del Estado (A.T.E.) c. Ministère du Travail* du 11 novembre 2008. La Cour suprême avait été appelée à se prononcer sur la constitutionnalité de la loi nationale qui imposait aux délégués du personnel et aux membres des commissions internes et organismes analogues d'être affiliés à l'association

(20) Constitution de la Colombie, art. 93-1. Voir par exemple Cour constitutionnelle de Colombie, 5 avril 2000, C-385/00.

(21) Rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par la France des conventions (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et (n° 158) sur le licenciement, 1982, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Confédération générale du travail - Force ouvrière, 2007.

(22) V. Observation (CEACR) - adoptée en 2008, publiée lors de la 98^{ème} session CIT (2009), Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982 - France.

(23) V. par exemple l'Afrique du Sud.

(24) V. par exemple la décision de la Cour suprême du Canada, *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique* du 8 juin 2007.

(25) V. le Lesotho et le Paraguay.

(26) V. Cheadle, cit., pp. 359-363.

syndicale correspondante dotée du statut syndical et d'être élus à la suite d'élections organisées par cette association. La Cour a considéré que ces dispositions violaient le principe de la liberté syndicale, dans ses dimensions individuelle et collective consacrées par la Constitution, en interprétant cette dernière à la lumière de la convention n°87 de l'OIT, ratifiée par l'Argentine, mais également des commentaires de la CEACR portant sur cette loi, adressés au Gouvernement argentin, et de l'interprétation de la convention faite par le CLS.

Une autre décision significative est la décision n° 38/1981 de la Cour constitutionnelle d'Espagne (deuxième chambre). Celle-ci s'est appuyée, pour interpréter la Constitution, non seulement sur des conventions de l'OIT en matière de liberté syndicale (27) ratifiées, mais aussi sur un instrument non contraignant comme la recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971, ainsi que sur les travaux du CLS. Ces instruments ont notamment été utilisés pour déterminer si la protection constitutionnelle de la liberté syndicale devait entraîner un renversement de la charge de la preuve dans les cas de discrimination syndicale

présumée, et si elle impliquait la réintégration dans l'emploi, en cas de licenciement antisyndical, non seulement pour les représentants des travailleurs, mais aussi pour les candidats à ces mandats.

C. Utiliser le droit international du travail pour appuyer un raisonnement juridique

Comme dans le cas précédent, cet usage est possible dans tous les systèmes juridiques et il s'étend à toutes les NIT et aux travaux des organes de contrôle de l'OIT. Il intervient souvent dans le cadre de l'application de dispositions touchant aux droits fondamentaux au travail. Tel est le cas de la décision du 23 septembre 2000 de la Cour suprême de justice de Paraguay, *Recours en inconstitutionnalité introduit par la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) et la Central Nacional de Trabajadores (CNT) c. le décret n° 16769 adopté par l'Exécutif*. La Cour a ici décidé que le décret objet du recours, et qui dictait des normes pour l'élection de la direction des organisations syndicales, était contraire à la Constitution et a renforcé la motivation de la décision en considérant qu'il était également contraire à la convention n° 87 de l'OIT.

III. Réflexions conclusives

Cette brève analyse du système des NIT et de l'utilisation judiciaire des instruments qui le composent montre qu'ils peuvent être mobilisés de multiples façons et que les instruments utilisables sont pluriels.

Comme indiqué par les décisions de justice évoquées, les usages les plus significatifs sont l'application directe des conventions ratifiées pour résoudre un litige et l'application indirecte des NIT dans leur ensemble et des travaux des organes de contrôle de l'OIT pour interpréter le droit interne ou pour renforcer l'argumentation juridique d'une décision fondée sur ce droit.

Il faut rappeler que, dans un pays moniste, la prise en compte judiciaire des conventions ratifiées s'impose car, dès la ratification, elles font partie de l'ordre juridique interne.

L'application (directe ou indirecte) des NIT par les juridictions internes présente deux avantages.

Premièrement, pour ce qui concerne les conventions ratifiées, leur prise en considération permet au pouvoir judiciaire de contribuer au respect de l'obligation internationale découlant de leur ratification, et qui consiste pour l'État (dans l'exercice de toutes ces fonctions) à assurer l'application de ladite convention comme requis par l'article 19-5-d de la Constitution de l'OIT, ainsi que par les articles 26 et 27 de la Convention de Vienne sur le droit des traités, qui prévoient respectivement que « [t]out traité en vigueur lie les parties et doit être exécuté par elles de bonne foi » et « [u]ne partie ne peut invoquer les dispositions de son droit interne comme justifiant la non-exécution d'un traité ». En effet, comme exposé ci-dessus, les organes de contrôle de l'OIT tiennent compte des décisions de justice dans leur évaluation de l'application des conventions ratifiées, et une décision de justice ayant invoqué une NIT peut être une étape dans un parcours vers une mise en conformité de la loi avec la norme internationale (28).

(27) Convention (n° 87) de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ; convention (n° 98) de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ; convention (n° 135) de l'OIT concernant les représentants des travailleurs, 1971.

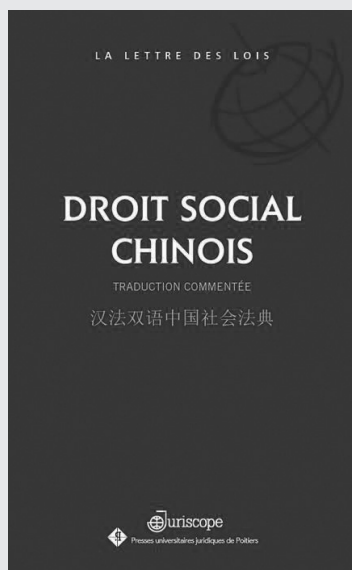
(28) À part l'exemple français mentionné ci-dessus, v. la suite législative donnée au Canada à la décision de la Cour suprême dans le cas *Dunmore c. Ontario (Procureur général)* du 20 décembre 2001 ; v. É. Gravel et Q. Delpech, « Contrôle des normes internationales du travail et complémentarité entre systèmes nationaux et internationaux : récentes évolutions », 147 *Revue internationale du Travail*, 2008, p. 451.

En deuxième lieu, les différents instruments constituant le système des NIT jouent un rôle utile dans la résolution des litiges du travail et une garantie de justice dans les procès, particulièrement en cas de lacune ou de formulations générales ou ambiguës du droit interne. Les décisions citées montrent que toutes les NIT (contraignantes ou non) peuvent contribuer à ces objectifs. Au-delà de leur valeur juridique, leur force dérive de la légitimité tirée de leur adoption tripartite. Elles peuvent être complétées par les travaux des organes de contrôle de l'OIT, dont la légitimité repose sur le caractère tripartite de leur composition ou sur l'indépendance, l'impartialité, l'expertise et les méthodes de travail de ses membres. En particulier, leurs commentaires et recommanda-

tions peuvent éclairer les juges quant à la conformité du droit interne applicable au litige avec les conventions ratifiées et peuvent apporter des éclaircissements sur la signification et la portée juridique des NIT. Ces fonctions sont particulièrement importantes, car elles assurent une conformité d'interprétation du droit parmi les juridictions nationales et donc la sécurité juridique pour les parties au litige.

Les sources internes et internationales du droit du travail sont donc complémentaires, et tant les juridictions nationales que les organes de contrôle de l'OIT contribuent à la garantie d'un socle incontournable de droits au travail aux niveaux individuel et collectif.

Tzehainesh Teklè



Editeur : Faculté de droit et
des sciences sociales de Poitiers
Collection Juriscope - 1^{re} édition
juin 2018 – 60 euros
ISBN : 978-29-13556-18-8

DROIT SOCIAL CHINOIS (COLLECTIF)

Par HAN Zhuang Juriste spécialiste du droit comparé et
du droit chinois,

DONG Baohua Professeur spécialiste du droit du travail,
vice-président de l'Association du droit social de Chine,

TIAN Silu Professeur spécialiste du droit du travail,
vice-président de l'Association du droit social de Chine,

LI Lingyun Professeur associé, spécialiste de la sécurité
sociale.

Cet ouvrage est un recueil de textes législatifs et réglementaires en
matière de droit social ; il est divisé en trois parties : le régime général
du droit du travail, les relations de travail et la sécurité sociale.

Le corpus est composé des lois fondamentales, des textes interpré-
tatifs émanant des autorités administratives et de la Cour populaire
suprême. Ces derniers qui précisent les modalités d'application des
lois donnent des solutions concrètes aux problèmes rencontrés lors de
l'application des lois.

Chacune des trois parties est introduite par un commentaire rédigé
par un juriste chinois spécialiste en la matière. Une introduction géné-
rale, placée au début de l'ouvrage, retrace l'évolution des relations de
travail et de la protection sociale dans l'histoire de la Chine.

Rédigé en bilingue chinois/français, cet ouvrage s'adresse aux juristes
comparatistes, aux praticiens, aux linguistes ainsi qu'aux étudiants
désireux d'enrichir leurs connaissances en droit chinois.