

# Table des matières

<b>Préface</b>	11
Antoine LYON-CAEN	
<b>Remerciements</b>	13
<b>1. Introduction</b>	15
<b>2. Histoire de l'OIT : principaux jalons historiques de la genèse à nos jours</b>	23
2.1. Introduction générale	23
2.2. L'interventionnisme sur le plan international	24
2.3. L'époque des initiatives privées et des précurseurs	26
2.4. L'interventionnisme sur le plan international	38
2.4.1. De Berlin à Berne (1890-1905)	38
2.4.2. La Conférence de Berne (1905-1906)	40
2.4.3. Évolution jusqu'à la Première Guerre mondiale : la revendication ouvrière	41
2.5. La création de l'OIT : la Commission de la législation internationale du travail, réunie pendant la Conférence de la paix de Paris, février-mars 1919	42
2.6. L'OIT à l'épreuve de la Seconde Guerre mondiale et la période d'après-guerre	45
2.7. L'OIT durant la période 1960-1989	47
2.8. L'OIT à la fin de la Guerre froide	49
2.9. Quelques enjeux contemporains et le rôle de l'OIT	50
2.9.1. La dimension sociale des accords commerciaux internationaux	50
2.9.2. La problématique de la clause sociale	52
2.9.3. L'OIT confrontée à une économie mondialisée et financiarisée : quelles réponses ?	55
2.9.4. L'OIT et l'avenir du travail – Déclaration du centenaire de l'OIT	60
2.9.5. La Covid-19 et le monde du travail	63

<b>3. L'OIT : son mandat, ses compétences et ses structures (organes, composition et fonctions)</b>	69
3.1. Le mandat de l'OIT : promouvoir la justice sociale, un mandat très large !	69
3.2. La compétence de l'OIT	73
3.2.1. <i>Avis consultatif n° 2 du 12 août 1922 –           Compétence de l'OIT pour régler les conditions           de travail dans le secteur agricole</i>	74
3.2.2. <i>Avis consultatif n° 3 du 12 août 1922 – Compétence de l'OIT           pour l'examen de propositions tendant à l'organisation           et au développement des moyens de production agricole</i>	75
3.2.3. <i>Avis consultatif n° 13 du 23 juillet 1926 –           Compétence de l'OIT pour régler (accessoirement)           le travail du personnel du patron</i>	76
3.2.4. <i>Avis consultatif n° 13 du 15 novembre 1932 –           L'interprétation de la convention de 1919 concernant           le travail de nuit des femmes</i>	78
3.3. Introduction au cadre institutionnel de l'OIT : une organisation internationale dont la structure est basée sur le tripartisme	80
3.4. La qualité de membre de l'OIT	83
3.4.1. <i>Admission</i>	83
3.4.2. <i>Obligations des États membres en vertu           de la Constitution de l'OIT</i>	85
3.4.2.1. Obligations financières des États membres	85
3.4.2.2. Obligations constitutionnelles – Tripartisme	85
3.4.2.3. Obligations constitutionnelles – Conventions et recommandations	86
a) Obligations de faire rapport sur les conventions ratifiées	87
b) Obligations de faire rapport sur les conventions et recommandations non ratifiées	87
3.4.3. <i>Retrait</i>	88
3.4.4. <i>Réadmission</i>	89
3.5. Les trois organes principaux de l'OIT	89
3.5.1. <i>La Conférence internationale du Travail</i>	90
3.5.1.1. La composition de la Conférence	90
3.5.1.2. Son fonctionnement – Procédure de vérification des pouvoirs	93
3.5.1.3. Ses fonctions	96

<b>3.5.2. Le Conseil d'administration</b>	97
3.5.2.1. Composition et participation au Conseil d'administration	97
a) Composition du Conseil d'administration	97
b) Participation au Conseil d'administration	104
c) Renouvellement	106
3.5.2.2. Fonctionnement du Conseil d'administration	106
a) Le président et le Bureau du Conseil	107
1° Désignation du président et des deux vice-présidents (le Bureau)	107
2° Mission du président	108
b) Le rôle des groupes	109
1° Le groupe gouvernemental	109
2° Les groupes des employeurs et des travailleurs	110
3.5.2.3. Les fonctions du Conseil d'administration	110
3.5.2.4. Procédure et déroulement des sessions du Conseil d'administration	112
a) Périodicité et durée des sessions	112
b) Ordre du jour de chaque session	113
3.5.2.5. Sections et segments du Conseil d'administration	114
<b>3.5.3. Le Bureau international du Travail (BIT)</b>	116
3.5.3.1. Bref rappel historique	116
3.5.3.2. La structure du BIT	117
a) Le directeur général	117
1° Désignation du directeur général	117
i. Candidatures	118
ii. Équité et transparence du processus de nomination	118
iii. Procédure de l'élection	119
2° Les dix directeurs généraux à la tête de l'OIT depuis sa création : aperçu	120
b) Le personnel du BIT	125
3.5.3.3. Les missions du BIT	127
<b>3.6. Impact de la réforme des Nations Unies sur l'OIT</b>	128
<b>3.7. Programme et budget de l'OIT</b>	131
<b>3.8. Statut juridique de l'OIT</b>	137
<b>3.9. Privilèges et immunités</b>	137

3.10. L'Institut international d'études sociales et le Centre de perfectionnement professionnel et technique	137
3.10.1. <i>L'Institut international d'études sociales</i>	137
3.10.2. <i>Le Centre de perfectionnement professionnel et technique de Turin</i>	138
<b>4. L'élaboration du droit international du travail : les conventions, les recommandations, les déclarations et les résolutions</b>	139
4.1. Introduction	139
4.2. Les conventions et les recommandations	140
4.2.1. <i>Nature et base constitutionnelle des conventions et recommandations</i>	140
4.2.2. <i>Les caractéristiques des conventions internationales du travail</i>	143
4.2.3. <i>La procédure d'élaboration et d'adoption des conventions et recommandations</i>	147
4.2.3.1. La première étape : l'inscription à l'ordre du jour de la Conférence	148
4.2.3.2. Les procédures de la double discussion et de la simple discussion	150
a) La procédure de la double discussion	150
b) La procédure de la simple discussion	152
4.2.4. <i>L'adoption d'une convention ou d'une recommandation</i>	153
4.2.5. <i>La révision des conventions et recommandations</i>	154
4.2.6. <i>Abrogation ou retrait des conventions et recommandations</i>	160
4.2.7. <i>Langues officielles de la Conférence et versions linguistiques authentiques des instruments adoptés</i>	161
4.2.8. <i>Problèmes liés à l'élaboration des normes internationales du travail</i>	161
4.2.8.1. Circonstances particulières à prendre en considération	161
4.2.8.2. Moyens d'assurer la souplesse des normes	162
4.2.8.3. Conventions et recommandations en tant que normes minima	163
4.2.9. <i>Consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs</i>	163

<b>4.3. Les déclarations, les résolutions et le recueil de directives pratiques</b>	163
<b>4.3.1. Les déclarations – jus cogens – soft law ?</b>	163
<b>4.3.2. Les déclarations « phares » de l'OIT</b>	165
4.3.2.1. Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale – 5 <sup>e</sup> édition (2017)	165
4.3.2.2. Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable	167
4.3.2.3. Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998)	169
4.3.2.4. Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail (Déclaration de Philadelphie, 1944)	174
<b>5. La coopération technique</b>	179
<b>6. L'interprétation des normes (conventions et Constitution)</b>	181
<b>6.1. Introduction</b>	181
<b>6.2. Les mécanismes d'interprétation existants et leurs limites</b>	183
<b>6.2.1. Sur le plan interne de l'Organisation</b>	183
6.2.1.1. Interprétations du Bureau international du Travail	184
6.2.1.2. La Commission de l'application des normes de la Conférence et la Conférence	186
6.2.1.3. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations	188
6.2.1.4. Les commissions d'enquête	191
<b>6.2.2. Sur le plan externe – La Cour internationale de justice</b>	192
6.2.2.1. La possibilité d'une adaptation de la composition de la Cour pour tenir compte de la spécificité des conventions internationales	193
6.2.2.2. L'accès des partenaires sociaux à la procédure d'interprétation	195
6.2.2.3. La place donnée à l'intention des parties dans les méthodes et principes d'interprétation	195
<b>6.3. Conditions de création et modalités de fonctionnement d'un éventuel tribunal</b>	197

<b>7. La mise en œuvre des normes internationales, leur contrôle et leur supervision par les organes de contrôle de l'OIT</b>	199
<b>7.1. Les obligations découlant des normes</b>	199
<b>7.1.1. La soumission des conventions et recommandations aux autorités compétentes</b>	200
7.1.1.1. S'il s'agit d'une convention	202
7.1.1.2. S'il s'agit d'une recommandation	202
7.1.1.3. Buts et forme de la soumission aux autorités compétentes	203
7.1.1.4. Nature de l'autorité compétente	205
7.1.1.5. Délais	206
7.1.1.6. Obligations des États fédératifs	207
7.1.1.7. Situation des nouveaux membres	208
7.1.1.8. Consultations tripartites	209
7.1.1.9. Procédures du Bureau	210
7.1.1.10. Relations de l'Union européenne avec l'OIT	210
a) Introduction	210
b) La théorie des pouvoirs implicites : avis 2/91	211
<b>7.1.2. Ratification des conventions, acceptation des obligations, entrée en vigueur et dénonciation des conventions</b>	217
7.1.2.1. Portée et procédure de la ratification	217
7.1.2.2. Forme de la communication des ratifications	218
7.1.2.3. Déclarations obligatoires à inclure dans l'instrument de ratification ou devant l'accompagner	218
7.1.2.4. Déclarations facultatives à inclure dans l'instrument de ratification ou devant l'accompagner	219
7.1.2.5. Ratification des protocoles	219
7.1.2.6. Inadmissibilité des réserves	219
7.1.2.7. Les ratifications conditionnelles	220
7.1.2.8. La succession d'États	222
7.1.2.9. Enregistrement des ratifications et acceptation des obligations	223
7.1.2.10. L'entrée en vigueur	223
a) L'entrée en vigueur objective	223
b) L'entrée en vigueur subjective	224

7.1.2.11. La dénonciation des conventions internationales du travail	225
a) Portée et forme de la dénonciation	225
b) La procédure	227
c) L'enregistrement des dénonciations	228
<b>7.1.3. Les obligations internationales découlant de la ratification : l'obligation d'appliquer les conventions ratifiées</b>	228
7.1.3.1. Quelles sont ces mesures nécessaires ?	229
7.1.3.2. L'obligation d'appliquer les conventions ratifiées compte tenu du caractère de normes minimums des conventions internationales du travail	231
7.1.3.3. Consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs	233
7.1.3.4. Territoires non métropolitains	233
7.1.3.5. Effet du retrait d'un membre de l'OIT	235
7.1.3.6. L'effet d'une guerre ou de la force majeure sur la mise en œuvre des conventions internationales du travail	235
7.1.3.7. La fourniture de rapports sur l'application des conventions ratifiées	235
7.1.3.8. Informations sur les ratifications	235
<b>7.1.4. L'effet des ratifications sur le plan interne : l'incorporation dans le droit interne des États membres</b>	235
<b>7.1.5. Les obligations à l'égard des conventions non ratifiées et des recommandations</b>	238
<b>7.1.6. L'obligation de respecter certaines normes et principes fondamentaux</b>	238
7.1.6.1. Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998	238
7.1.6.2. Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008	240
<b>7.2. Mécanismes de contrôle et de supervision</b>	241
7.2.1. Introduction générale	241
7.2.2. Les mécanismes et les organes de contrôle de l'OIT	245
7.2.2.1. Le contrôle régulier de l'application des normes internationales du travail	246

7.2.2.2. Les organes de contrôle de l'OIT	249
a) La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations	249
1° Composition et mandat de la Commission d'experts	249
2° Les travaux de la Commission d'experts dans le cadre du contrôle concernant l'application des conventions ratifiées par les États membres	250
i. Les observations de la Commission d'experts	251
ii. Les demandes directes de la Commission d'experts	251
iii. Les études d'ensemble de la Commission d'experts consécutives aux rapports fournis par les États membres sur les conventions non ratifiées et les recommandations	252
b) La Commission de l'application des normes de la Conférence	253
7.2.3. <i>Les mécanismes de contrôle spéciaux</i>	255
7.2.3.1. Les plaintes portées devant le Comité de la liberté syndicale	255
a) Origine, composition et mandat du Comité de la liberté syndicale	255
1° Création	255
2° Composition	256
3° Mandat et compétences	256
b) Procédure	258
1° Recevabilité quant à l'organisation plaignante	258
2° Non-exigence d'épuisement des voies nationales de recours	259
3° Allégations concernant le respect de la liberté syndicale au sein de certaines entreprises	259
c) Les rapports du Comité de la liberté syndicale, ses recommandations et leur discussion au sein du Conseil d'administration	259
7.2.3.2. Les réclamations et les plaintes ouvertes aux organisations professionnelles des travailleurs et employeurs	260
a) Généralités	260
b) Les réclamations émanant des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs : articles 24 et 25 de la Constitution de l'OIT	261
1° Les organisations pouvant engager la réclamation : conditions d'admissibilité et de recevabilité	261
2° La procédure et le traitement de la réclamation	263

c) Les plaintes en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT	264
1° Qui peut introduire une plainte ? Admissibilité	264
2° La procédure	265
<b>7.2.4. Conclusions</b>	266
<b>8. Le contenu des normes adoptées par l'OIT :</b>	
<b>vue d'ensemble</b>	267
<b>8.1. Introduction générale à l'analyse des normes de l'OIT</b>	267
<b>8.2. Travail et emploi</b>	269
<b>8.2.1. Le temps de travail</b>	269
8.2.1.1. Introduction générale	269
8.2.1.2. La durée du travail	272
a) Définition	273
b) Champ d'application	278
c) Limites à la durée du travail : règles générales	279
d) Variations dans la répartition normale du travail ou répartition irrégulière de la durée du travail	280
1° Sur une semaine	280
2° Calcul en moyenne sur une période supérieure à une semaine	281
3° Le travail posté ou par équipe	283
e) Dérogations	284
1° Dérogations permanentes	284
i. Travaux intermittents par nature	284
ii. Travaux préparatoires ou complémentaires	285
iii. Cas exceptionnels qui s'imposeraient dans l'intérêt public	286
iv. Dérogations accordées compte tenu de la nature du travail, de l'importance de la population ou du nombre de personnes occupées	286
2° Dérogations temporaires ou périodiques à la durée normale du travail	286
i. Surcroits de travail extraordinaires et travaux complémentaires imprévus	286
ii. Accident, survenu ou imminent, force majeure ou travaux d'urgence	287
iii. Suspension en cas de guerre ou de danger national	287
f) Limites des dérogations	288
g) Compensation des heures supplémentaires	289

b) Analyse de la convention n° 122 et de la recommandation n° 169 concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984	328
1° Promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi : consécration du droit au travail	328
2° Formuler et appliquer une politique nationale active (article 1 <sup>er</sup> , § 1 <sup>er</sup> , de la convention n° 122)	329
3° Objectif de la politique de l'emploi (article 1 <sup>er</sup> , § 2, de la convention n° 122)	330
i. Plein emploi	330
ii. Emploi productif	331
iii. Emploi librement choisi	332
4° Garantir une approche globale	334
5° Mise en œuvre et révision	335
8.2.6.2. La recommandation n° 198 sur la relation de travail, 2006	337
a) Introduction	337
b) Analyse de la recommandation n° 198	340
1° Formulation et application d'une politique nationale	340
2° Forme de la politique nationale	341
3° Contenu de la politique nationale	341
i. Fournir des orientations (§ 4, a)	341
ii. Lutter contre les relations de travail déguisées et ambiguës (§ 4, b)	342
iii. Assurer des normes applicables à toutes les formes d'arrangements contractuels, y compris celles impliquant des parties multiples	343
iv. Prévoir l'accès à des procédures et mécanismes visant à déterminer l'existence d'une relation de travail	343
v. Relation de travail et dimension de genre	344
vi. Dimension transnationale de la relation de travail	344
vii. Absence d'ingérence dans les véritables relations civiles et commerciales	345
viii. Dialogue social et négociation collective pour trouver des solutions relatives au champ d'application de la relation de travail	345
4° Définition de critères permettant de déterminer l'existence d'une relation de travail (conditions et indicateurs)	346
i. Relation de travail : principe de primauté des faits	346
ii. Éléments facilitant la détermination de l'existence d'une relation de travail	347
5° Champ d'application personnel	349

6° Assurer une protection juridique à toutes les formes d'arrangements contractuels	350
i. Travail temporaire	351
ii. Travail à temps partiel	351
iii. Relations de travail impliquant des parties multiples	352
iv. Travail via des plateformes numériques	353
v. Chaîne d'approvisionnement	354
8.2.6.3. La convention n° 177 sur le travail à domicile, 1996, et la recommandation n° 184	354
a) Introduction	354
b) Analyse de la convention n° 177 (et de la recommandation n° 184)	357
1° Champ d'application : éléments de la définition	357
i. Définition du travail à domicile et du travailleur à domicile	358
ii. Définition de l'employeur	361
iii. Définition de l'intermédiaire	361
2° Adoption, mise en œuvre et révision d'une politique nationale sur le travail à domicile	362
3° Garantir l'égalité de traitement	364
i. Le droit des travailleurs à domicile de constituer ou de s'affilier à des organisations de leur choix et de participer à leurs activités	364
ii. La protection contre la discrimination dans l'emploi et la profession	364
iii. L'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail	365
iv. La protection en matière de sécurité et de santé au travail	365
v. Égalité de rémunération	366
vi. Les régimes légaux de sécurité sociale et la protection de la maternité	367
vii. L'accès à la formation	368
<b>8.3. Sécurité et santé au travail</b>	368
<b>8.3.1. Introduction</b>	368
<b>8.3.2. Analyse des instruments</b>	368
8.3.2.1. La convention n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et la recommandation n° 197	368
a) Dialogue et consultation avec les partenaires sociaux	369
b) Délimitation des rôles respectifs du gouvernement, des employeurs et des travailleurs	370
c) L'importance de la coopération sur les lieux de travail	370

d) La dimension prédominante de la prévention	370
e) La convention n° 187 vise à renforcer l'impact des instruments à jour sur la sécurité et la santé au travail	371
8.3.2.2. La convention n° 167 sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988, et la recommandation n° 175	371
a) Champ d'application	372
b) Consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs	373
c) Répartition des compétences entre gouvernement, employeurs et travailleurs	373
d) Coopération à la promotion de la sécurité et de la santé sur les chantiers de construction	374
e) Prévention dans le secteur de la construction	374
8.3.2.3. La convention n° 176 sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, et la recommandation n° 183	375
a) Champ d'application	375
b) Consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs	375
c) Répartition des compétences entre gouvernement, employeurs et travailleurs	376
d) Prévention dans le secteur des mines	377
8.3.2.4. La convention n° 184 sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, et la recommandation n° 192	378
a) Champ d'application	378
b) Consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs	379
c) Répartition des compétences entre gouvernement, employeurs et travailleurs	380
d) Prévention dans le secteur agricole	382
<b>8.4. Conventions fondamentales sur le droit au travail</b>	<b>383</b>
8.4.1. <i>L'importance des principes fondamentaux exprimés par les huit conventions fondamentales</i>	383
8.4.2. <i>Liberté syndicale et négociation collective</i>	385
8.4.2.1. La convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	385
a) Un droit de l'homme fondamental indispensable à la jouissance des autres droits	385

b) Champ d'application de la convention et méthodes d'application	386
1° Principe et exceptions	386
i. Principe	386
ii. Exceptions	387
2° Méthodes d'application	388
c) Droit de constituer des organisations « sans autorisation préalable »	389
d) Reconnaissance de la personnalité juridique	390
e) Droit des travailleurs et des employeurs de constituer des organisations « de leur choix »	390
f) Droit des organisations de travailleurs et d'employeurs d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants et d'organiser leur gestion et leur activité (article 3)	391
g) Droit de grève	393
1° Le droit de grève comme corollaire indissociable du droit d'association syndicale protégé par la convention n° 97	393
2° Les modalités du droit de grève, les restrictions autorisées et les garanties compensatoires	395
i. Les grèves « politiques » et les grèves de « solidarité »	395
ii. Le droit de grève n'est pas absolu : services essentiels, service minimum négocié	396
3° Conditions d'exercice du droit de grève	398
4° Déroulement de la grève	398
i. Piquets, occupation des locaux, accès à l'entreprise et liberté du travail	398
ii. Réquisition de grévistes et embauche de travailleurs extérieurs	398
5° Sanctions	399
8.4.2.2. La convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	400
a) Évolution historique	400
b) Champ d'application de la convention et méthodes d'application	401
1° Principe général et exceptions autorisées	401
2° Méthodes d'application	401
c) Protection contre les actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence	402
1° Au moment du recrutement et au moment du licenciement	402

f) Droit au congé annuel en cas de cessation de la relation de travail	307
g) Surveillance et inspection du travail	307
8.2.3.3. La convention n° 132 est-elle <i>self-executing</i> ?	307
<b>8.2.4. Travail de nuit</b>	308
8.2.4.1. Évolution	308
8.2.4.2. Réglementation internationale	311
a) Les premiers instruments adoptés par l'OIT : interdiction du travail de nuit en vue d'assurer la protection des femmes et des enfants	311
b) La convention n° 171 sur le travail de nuit, 1990, et la recommandation n° 178	313
1° Définitions : le travail de nuit et le travailleur de nuit	313
2° Champ d'application et exclusions	314
i. Principe	314
ii. Exclusions	315
3° Méthodes de mise en œuvre	315
4° Le contenu de la convention n° 171 – les mesures minimales de protection des travailleurs de nuit	316
i. Sécurité et santé des travailleurs de nuit	316
ii. Protection de la maternité et travail de nuit	318
iii. Compensation appropriée pour les travailleurs de nuit, reconnaissant la nature du travail de nuit	320
iv. Des services sociaux appropriés pour les travailleurs de nuit	320
v. Consultations préalables obligatoires	321
vi. Limites au travail de nuit : durée du travail, périodes de repos et heures supplémentaires	321
<b>8.2.5. Travail à temps partiel</b>	323
8.2.5.1. Contexte	323
8.2.5.2. La convention n° 175 sur le travail à temps partiel, 1994, et la recommandation n° 182	324
a) Définition du travail à temps partiel	324
b) Égalité de traitement entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à plein temps	325
c) Travail à temps partiel productif et librement choisi	326
<b>8.2.6. Politique et promotion de l'emploi</b>	327
8.2.6.1. La convention n° 122 sur la politique de l'emploi, 1964	327
a) Introduction	327

b) Analyse de la convention n° 122 et de la recommandation n° 169 concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984	328
1° Promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi : consécration du droit au travail	328
2° Formuler et appliquer une politique nationale active (article 1 <sup>er</sup> , § 1 <sup>er</sup> , de la convention n° 122)	329
3° Objectif de la politique de l'emploi (article 1 <sup>er</sup> , § 2, de la convention n° 122)	330
i. Plein emploi	330
ii. Emploi productif	331
iii. Emploi librement choisi	332
4° Garantir une approche globale	334
5° Mise en œuvre et révision	335
8.2.6.2. La recommandation n° 198 sur la relation de travail, 2006	337
a) Introduction	337
b) Analyse de la recommandation n° 198	340
1° Formulation et application d'une politique nationale	340
2° Forme de la politique nationale	341
3° Contenu de la politique nationale	341
i. Fournir des orientations (§ 4, a)	341
ii. Lutter contre les relations de travail déguisées et ambiguës (§ 4, b)	342
iii. Assurer des normes applicables à toutes les formes d'arrangements contractuels, y compris celles impliquant des parties multiples	343
iv. Prévoir l'accès à des procédures et mécanismes visant à déterminer l'existence d'une relation de travail	343
v. Relation de travail et dimension de genre	344
vi. Dimension transnationale de la relation de travail	344
vii. Absence d'ingérence dans les véritables relations civiles et commerciales	345
viii. Dialogue social et négociation collective pour trouver des solutions relatives au champ d'application de la relation de travail	345
4° Définition de critères permettant de déterminer l'existence d'une relation de travail (conditions et indicateurs)	346
i. Relation de travail : principe de primauté des faits	346
ii. Éléments facilitant la détermination de l'existence d'une relation de travail	347
5° Champ d'application personnel	349

6° Assurer une protection juridique à toutes les formes d'arrangements contractuels	350
i. Travail temporaire	351
ii. Travail à temps partiel	351
iii. Relations de travail impliquant des parties multiples	352
iv. Travail via des plateformes numériques	353
v. Chaîne d'approvisionnement	354
8.2.6.3. La convention n° 177 sur le travail à domicile, 1996, et la recommandation n° 184	354
a) Introduction	354
b) Analyse de la convention n° 177 (et de la recommandation n° 184)	357
1° Champ d'application : éléments de la définition	357
i. Définition du travail à domicile et du travailleur à domicile	358
ii. Définition de l'employeur	361
iii. Définition de l'intermédiaire	361
2° Adoption, mise en œuvre et révision d'une politique nationale sur le travail à domicile	362
3° Garantir l'égalité de traitement	364
i. Le droit des travailleurs à domicile de constituer ou de s'affilier à des organisations de leur choix et de participer à leurs activités	364
ii. La protection contre la discrimination dans l'emploi et la profession	364
iii. L'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail	365
iv. La protection en matière de sécurité et de santé au travail	365
v. Égalité de rémunération	366
vi. Les régimes légaux de sécurité sociale et la protection de la maternité	367
vii. L'accès à la formation	368
<b>8.3. Sécurité et santé au travail</b>	<b>368</b>
<b>8.3.1. Introduction</b>	<b>368</b>
<b>8.3.2. Analyse des instruments</b>	<b>368</b>
8.3.2.1. La convention n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et la recommandation n° 197	368
a) Dialogue et consultation avec les partenaires sociaux	369
b) Délimitation des rôles respectifs du gouvernement, des employeurs et des travailleurs	370
c) L'importance de la coopération sur les lieux de travail	370

d) La dimension prédominante de la prévention	370
e) La convention n° 187 vise à renforcer l'impact des instruments à jour sur la sécurité et la santé au travail	371
8.3.2.2. La convention n° 167 sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988, et la recommandation n° 175	371
a) Champ d'application	372
b) Consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs	373
c) Répartition des compétences entre gouvernement, employeurs et travailleurs	373
d) Coopération à la promotion de la sécurité et de la santé sur les chantiers de construction	374
e) Prévention dans le secteur de la construction	374
8.3.2.3. La convention n° 176 sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, et la recommandation n° 183	375
a) Champ d'application	375
b) Consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs	375
c) Répartition des compétences entre gouvernement, employeurs et travailleurs	376
d) Prévention dans le secteur des mines	377
8.3.2.4. La convention n° 184 sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, et la recommandation n° 192	378
a) Champ d'application	378
b) Consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs	379
c) Répartition des compétences entre gouvernement, employeurs et travailleurs	380
d) Prévention dans le secteur agricole	382
<b>8.4. Conventions fondamentales sur le droit au travail</b>	<b>383</b>
8.4.1. <i>L'importance des principes fondamentaux exprimés par les huit conventions fondamentales</i>	383
8.4.2. <i>Liberté syndicale et négociation collective</i>	385
8.4.2.1. La convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	385
a) Un droit de l'homme fondamental indispensable à la jouissance des autres droits	385

b) Champ d'application de la convention et méthodes d'application	386
1° Principe et exceptions	386
i. Principe	386
ii. Exceptions	387
2° Méthodes d'application	388
c) Droit de constituer des organisations « sans autorisation préalable »	389
d) Reconnaissance de la personnalité juridique	390
e) Droit des travailleurs et des employeurs de constituer des organisations « de leur choix »	390
f) Droit des organisations de travailleurs et d'employeurs d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants et d'organiser leur gestion et leur activité (article 3)	391
g) Droit de grève	393
1° Le droit de grève comme corollaire indissociable du droit d'association syndicale protégé par la convention n° 97	393
2° Les modalités du droit de grève, les restrictions autorisées et les garanties compensatoires	395
i. Les grèves « politiques » et les grèves de « solidarité »	395
ii. Le droit de grève n'est pas absolu : services essentiels, service minimum négocié	396
3° Conditions d'exercice du droit de grève	398
4° Déroulement de la grève	398
i. Piquets, occupation des locaux, accès à l'entreprise et liberté du travail	398
ii. Réquisition de grévistes et embauche de travailleurs extérieurs	398
5° Sanctions	399
8.4.2.2. La convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	400
a) Évolution historique	400
b) Champ d'application de la convention et méthodes d'application	401
1° Principe général et exceptions autorisées	401
2° Méthodes d'application	401
c) Protection contre les actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence	402
1° Au moment du recrutement et au moment du licenciement	402

2°	Licenciement antisyndical et réintégration	403
3°	Les personnes protégées	404
4°	Des procédures rapides et efficaces	404
5°	La question de la charge de la preuve	404
6°	Protection contre les actes d'ingérence	405
d)	Promotion de la négociation collective	406
1°	Champ d'application de la négociation collective	406
i.	Négociation libre et volontaire et autonomie des parties	406
ii.	Négociation de bonne foi	407
iii.	Catégories bénéficiant de la négociation collective	407
2°	Contenu de la négociation collective	407
3°	Reconnaissance des organisations aux fins de la négociation collective : procédure et critères de représentativité, seuil de représentativité	408
4°	Organismes et procédures visant à faciliter et à promouvoir la négociation collective	411
5°	Extension de la négociation collective	411
8.4.3.	<i>Travail forcé</i>	412
8.4.3.1.	Le travail forcé reste un défi dans toutes les parties du monde	412
8.4.3.2.	La convention n° 29 sur le travail forcé, 1930	413
a)	Définition du travail forcé ou obligatoire	413
1°	Travail ou service	414
2°	Menace d'une peine quelconque	414
3°	Offre de plein gré	414
b)	Exceptions à la définition du travail forcé	415
1°	Service militaire obligatoire	415
2°	Obligations civiques normales	415
3°	Travail obligatoire imposé aux personnes condamnées	416
4°	Cas de force majeure	416
5°	Menus travaux de village	417
c)	Esclavage, pratiques analogues et autres formes illégales de travail obligatoire. Imposition de travail forcé aux travailleurs appartenant aux groupes les plus vulnérables	417
d)	Traite des personnes	419
8.4.3.3.	La convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé, 1957	419
a)	Champ d'application	419

b) Sanctions comportant du travail obligatoire imposées pour non-respect des restrictions aux libertés publiques	420
c) Imposition du travail forcé ou obligatoire à des fins de développement économique	421
d) Infractions à la discipline du travail passibles de sanctions comportant du travail obligatoire	421
e) Sanctions comportant du travail obligatoire en tant que punition pour avoir participé à des grèves	422
f) Imposition de travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse	422
8.4.3.4. Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930	422
8.4.4. <i>Élimination du travail des enfants</i>	423
8.4.4.1. La convention n° 138 sur l'âge minimum, 1973	423
a) Un sujet de préoccupation majeure pour les pays développés et en voie de développement	423
b) Champ d'application de la convention et clauses de flexibilité	425
c) Méthodes d'application	426
d) Âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail et possibilité de relever ce dernier	426
e) Âge minimum d'admission au travail dangereux et clause de flexibilité	428
f) Travail effectué par des enfants et des adolescents dans le cadre de l'enseignement général, professionnel ou technique ou de programmes d'apprentissage	429
g) Travaux légers : âge minimum, détermination des types de travaux légers (conditions, etc.)	429
h) Surveillance de l'application et impact : inspection du travail efficace, sanctions appropriées	430
8.4.4.2. La convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999	431
a) Une convention ratifiée par les 187 États membres de l'OIT dont les progrès pourraient être annulés par la crise de la Covid-19	431
b) Champ d'application	434
c) Vente et traite des enfants	435
d) Travail forcé : les enfants victimes de servitude pour dettes, le travail domestique forcé des enfants et le travail obligatoire dans le cadre du système scolaire	437
1° Les enfants victimes de servitude pour dettes	437

2° Le travail domestique forcé des enfants	437
3° Le travail obligatoire dans le cadre du système scolaire	438
e) Le travail des enfants et les conflits armés	438
f) Exploitation sexuelle commerciale des enfants	439
g) Utilisation, recrutement ou offre d'enfants pour des activités illicites	440
h) Travaux dangereux	441
i) Accès à l'éducation de base gratuite	442
j) Renforcement de la coopération et de l'assistance mutuelle internationales	442
k) Mise en œuvre, impact et sanctions	443
8.4.5. <i>Égalité et non-discrimination</i>	444
8.4.5.1. Introduction	444
8.4.5.2. La convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951	446
a) Introduction	446
b) Champ d'application de la convention	446
c) Valeur égale : la pierre angulaire de la convention n° 100	448
d) Rémunération : la portée d'une notion très large	449
e) Mesures aux fins de l'application effective du principe d'égalité de rémunération découlant de la convention n° 100	449
8.4.5.3. La convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	451
a) Objet de la convention n° 111	451
b) Champ d'application de la convention et application	451
c) Définition de la discrimination : discrimination directe, indirecte et multiple	453
d) Aspects de l'emploi et de la profession visés par la convention	453
e) Motifs de discrimination	455
1° Motifs de discrimination énumérés par l'article 1 <sup>er</sup> , § 1 <sup>er</sup> , a)	455
i. Race, couleur et ascendance nationale	455
ii. Discrimination fondée sur le sexe et égalité de genre	456
iii. Religion	456
iv. Origine sociale	457
v. Opinion politique	457
2° Motifs supplémentaires de discrimination en vertu de l'article 1 <sup>er</sup> , § 1 <sup>er</sup> , b)	457

f) Mesures qui ne sont pas considérées comme des discriminations	458
1° Distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les conditions exigées	458
2° Sécurité de l'État et égalité	459
3° Mesures spéciales de protection et d'assistance	459
g) Politique nationale sur l'égalité	460
<b>8.5. Droit de la sécurité sociale</b>	460
<i>8.5.1. Évolution d'un concept de la sécurité sociale : d'une idée politique à la création de systèmes</i>	460
<i>8.5.2. Définition de la sécurité sociale ou de la protection sociale</i>	467
<i>8.5.3. Analyse des différents instruments</i>	468
8.5.3.1. L'évolution des normes de 1919 à ce jour	468
8.5.3.2. Le corpus actuel de normes de l'OIT : vue d'ensemble	472
a) Les recommandations n <sup>os</sup> 67 et 69, 1944 : consécration du principe d'universalité	473
1° La recommandation n° 67 sur la garantie des moyens d'existence, 1944	474
2° La recommandation n° 69 sur les soins médicaux, 1944	476
b) La convention n° 102 concernant la sécurité sociale, 1952	478
1° La convention n° 102 fait de la sécurité sociale une branche distincte du droit international	478
2° La souplesse de l'instrument	480
3° La convention n° 102 propose une configuration minimale de chaque branche de la sécurité sociale	481
i. Les soins médicaux (articles 7 à 12)	482
ii. Les indemnités de maladie (articles 13 à 18)	484
iii. Les prestations de chômage (articles 19 à 24)	485
iv. Les prestations de vieillesse (articles 25 à 30)	486
v. Les prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle (articles 31 à 38)	488
vi. Les prestations aux familles (articles 39 à 45)	490
vii. Les prestations de maternité (articles 46 à 52)	491
viii. Les prestations d'invalidité (articles 53 à 58)	493
ix. Les prestations de survivants (articles 59 à 64)	494
4° Dispositions communes aux différentes catégories de prestations	495
i. Liste exhaustive des motifs de suspension des prestations (article 69)	495

ii. Financement et administration, gestion participative (articles 71 et 72)	496
iii. Responsabilité générale de l'État	497
c) La convention n° 121 sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964, et la recommandation n° 121	497
d) La convention n° 128 concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967, et la recommandation n° 131	499
e) La convention n° 130 concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969, et la recommandation n° 134	500
f) La convention n° 168 sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, et la recommandation n° 176	501
g) La convention n° 183 et la recommandation n° 191	503
8.5.3.3. La sécurité sociale pour les travailleurs migrants	503
8.5.3.4. La recommandation n° 202 sur les socles de protection sociale	506
a) Le contexte : la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable	506
b) Analyse de l'instrument	509
c) En synthèse, que propose la recommandation n° 202 ?	513
d) Dix ans après l'adoption de la recommandation n° 202... l'OIT a célébré son centenaire et la crise sanitaire de la Covid-19 est passée par là !	514
<b>8.6. Les travailleurs domestiques</b>	516
8.6.1. <i>Introduction</i>	516
8.6.2. <i>Analyse de la convention n° 189             et de la recommandation n° 201</i>	519
<b>8.7. La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle</b>	521
8.7.1. <i>Introduction</i>	521
8.7.2. <i>L'économie informelle : une réalité mal définie,             un phénomène protéiforme et en progression constante</i>	523
8.7.3. <i>Le concept de l'économie informelle versus le travail             non déclaré ainsi que la frontière imprécise existant             entre évasion fiscale, contournement et activités illicites</i>	525
8.7.4. <i>L'économie informelle : une réalité en progression             constante au niveau mondial</i>	527

8.7.5. <i>L'économie informelle se caractérise par un déficit de travail décent des personnes y occupées</i>	527
8.7.6. <i>Le travail n'est pas seulement une question d'argent ; c'est aussi une affaire de droits de l'homme</i>	528
8.7.7. <i>Le déficit de protection sociale dans l'économie informelle</i>	529
8.7.8. <i>Les conclusions du Colloque interrégional tripartite sur l'économie informelle (2007)</i>	530
8.7.9. <i>Les conclusions de l'OIT concernant la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail (2012)</i>	530
8.7.10. <i>La recommandation n° 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle : analyse et portée de l'instrument normatif</i>	531
8.7.10.1. <i>On entre dans l'économie informelle non pas par choix, mais par nécessité absolue</i>	531
8.7.10.2. <i>Objectifs et champ d'application (articles 1<sup>er</sup> à 6)</i>	531
8.7.10.3. <i>Principes directeurs (article 7)</i>	534
8.7.10.4. <i>Cadres juridique et politique (articles 8 à 13)</i>	534
8.7.10.5. <i>Politiques de l'emploi (articles 14 et 15)</i>	535
8.7.10.6. <i>Droits et protection sociale (articles 16 à 21)</i>	535
8.7.10.7. <i>Mesures incitatives, conformité et mise en application (articles 22 à 30)</i>	536
8.8. <i>L'instauration d'un système d'inspection sociale afin de protéger les droits des travailleurs : les conventions n° 81 pour le commerce et l'industrie et n° 129 pour l'agriculture</i>	537
8.8.1. <i>La mise en place d'un système d'inspection : objectif primordial du Traité de Versailles (1919), fondateur de l'OIT</i>	537
8.8.2. <i>La convention n° 81 concernant l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce du 11 juillet 1947</i>	538
8.8.2.1. <i>Organisation des inspections du travail</i>	539
8.8.2.2. <i>Les missions essentielles assignées aux systèmes d'inspection du travail</i>	542
8.8.2.3. <i>Les moyens humains et juridiques (pouvoirs et devoirs) nécessaires à assurer l'efficacité des inspections du travail</i>	543
8.8.3. <i>La convention n° 129 concernant l'inspection du travail dans l'agriculture du 25 juin 1969 et la convention n° 178 concernant l'inspection du travail des gens de mer du 22 octobre 1996</i>	545

<b>9. La promotion des normes par les juges nationaux en Belgique et l'influence du droit international du travail issu de l'OIT sur le droit social européen</b>	547
9.1. Un manque de promotion évident des normes de l'OIT par les juges belges ?	547
9.2. L'influence des conventions internationales du travail sur la législation sociale de Belgique	552
9.3. L'importance d'assurer la promotion des normes internationales du travail	555
9.4. L'influence du droit international du travail issu des normes de l'OIT sur le droit social européen	558
<b>10. Bibliographie (sélective)</b>	563