

**LE DROIT DU TRAVAIL  
A L'EPREUVE DE LA  
MONDIALISATION**

**Rapport introductif  
de Monsieur Mohamed ENNACEUR  
Président de l'A.T.D.S.  
A la journée d'Etudes sur la Réforme du code du  
travail organisée par la Faculté de Droit de Sfax  
2 Mai 1997**

Durant les trois dernières années, deux importantes réformes du Code du Travail ont été réalisées en Tunisie<sup>( )</sup>, et cette journée d'études, organisée à l'initiative de la Faculté de Droit de Sfax, donnera l'occasion à d'éminents juristes d'en analyser la portée et les conséquences.

Ces réformes entrent dans le cadre de la "Mise à niveau intégrale" qui mobilise l'ensemble des acteurs économiques et sociaux en vue de préparer l'Economie Tunisienne à s'intégrer à l'Economie mondiale, et à l'Economie Européenne, après l'adhésion de la Tunisie aux accords multilatéraux sur le commerce résultant de l'Uruguay Round (Accords de Marrakech (1994) et suite à l'Accord de Partenariat Euro-méditerranéen qu'elle a conclu avec l'Union Européenne et ses 15 membres (1995).

Il n'est pas inutile de rappeler à ce propos que l'Accord de Partenariat Euro-Méditerranéen avec la Tunisie a pour objectif l'instauration d'une zone de libre-échange entraînant une suppression progressive des taxes douanières et aboutissant, au bout de 12 ans, à la libre circulation des produits manufacturés entre les Etats-parties.

Quant à l'adhésion de la Tunisie aux Accords de Marrakech sur le Commerce Multilatéral, elle a pour effet de supprimer les obstacles non tarifaires (licences d'importation et autres) et de réduire progressivement les tarifs douaniers durant les 7 prochaines années, en vue de favoriser et de garantir la libre circulation des produits des services, des investissements et de la propriété intellectuelle.

D'une façon générale, la conséquence juridique de ces accords multilatéraux est la création d'une nouvelle relation contractuelle entre les parties contractantes, qui se traduit par la suppression progressive de la frontière naturelle entre l'ordre juridique interne et le droit international, et par une réduction conséquente du pouvoir régulateur des Etats au niveau du marché et des prix.

---

( ) Loi n° 94-24 du 21 Février 1994 et loi n°96-62 du 15 Juillet 1996.

En effet par ce processus d'intégration au marché mondial, de mondialisation des échanges commerciaux, nés des accords multilatéraux du commerce, une nouvelle réalité juridique est ainsi créée, donnant à chaque partie contractante des droits sur le marché national des autres parties, en vue de garantir à leurs produits et services une concurrence loyale et effective avec les produits et les services nationaux, de sorte que chaque marché national fait partie désormais du marché mondial.

Le processus de mondialisation des échanges ainsi déclenché, aura pour effet de réduire, d'une façon substantielle dans chaque pays adhérent, la protection de l'Etat à l'égard de ses entreprises nationales, qui se trouvent ainsi exposées à la concurrence. L'Etat, du fait de ses engagements multilatéraux, ne pourrait plus recourir librement et impunément aux mesures habituelles de subvention et de régulation des prix. Comment peut-il dans ces conditions intervenir librement dans le domaine de la régulation des relations du travail ? Dans cette nouvelle situation, le Droit du Travail, essentiellement protecteur des travailleurs et contraignant pour les employeurs, est mis en demeure de renforcer la capacité des entreprises à faire face à la déprotection, à la concurrence, à l'instabilité et à l'imprévisibilité d marché mondial. Mais jusqu'où ira le Droit du Travail dans ce processus d'adaptation sans perdre sa capacité de protéger et de contraindre ? Et dans quelle mesure, la course à la flexibilité du Droit du Travail, que l'on observe un peu partout dans le monde, ne va-t-elle pas fausser la concurrence internationale en encourageant les gouvernements à réduire le niveau de protection sociale pour rendre leurs produits plus compétitifs ?

C'est sur ces aspects que je vais centrer ce rapport introductif que j'ai intitulé : le Droit du travail à l'épreuve de la Mondialisation et que je diviserai en deux parties. La première traitera des réponses du Droit du Travail national aux conséquences de la mondialisation. La seconde, sera consacrée à l'encadrement social international de la Mondialisation.

## **I – LES RÉPONSES DU DROIT DU TRAVAIL À LA MONDIALISATION :**

Devant la nouvelle réalité socio-économique, marquée par l'accroissement inquiétant du chômage, et par les incertitudes nées de la Mondialisation, le Droit du Travail est de nouveau appelé à s'adapter au détriment de son pouvoir contraignant pour l'employeur. Déjà dans les années 80, et à l'occasion de la mise en œuvre des programmes d'Ajustement Structurel "la rigidité du Droit du Travail" était mise en cause et considérée par le FMI et la Banque Mondiale comme un obstacle à l'amélioration de l'emploi, sinon comme une cause de l'accroissement du chômage.

Aujourd'hui ce besoin de flexibilité du Droit du Travail est rendu plus impératif par la nouvelle réalité socio-économique, qui fait passer la nécessité de préserver l'emploi avant celle de le promouvoir, et la survie de l'entreprise avant son expansion. En effet, la mondialisation est "un processus porteur d'espoir pour l'avenir" comme l'affirmait judicieusement le sommet des G7 à Lyon (Juin 1996), "mais il comporte des risques ; pour bénéficier de ses bienfaits les pays doivent s'adapter à une concurrence accrue" .

Cette recommandation ne s'adresse pas seulement aux pays industrialisés ou émergents, mais à tous ceux qui sont concernés par la libéralisation des échanges ? Aujourd'hui "l'adaptation à la concurrence accrue" et la flexibilité du Droit du Travail qui en résulte est à l'ordre du jour un peu partout dans le monde. Une plus grande flexibilité du Droit du Travail est considérée en effet comme un moyen de réduire les coûts de gestion et de donner aux entreprises plus de liberté pour s'adapter au caractère mouvant et imprévisible du marché.

En Chine qui attend avec impatience son admission à l'Organisation Mondiale du Commerce (1), et où le prix de la main d'œuvre est particulièrement bas, les autorités ont annoncé récemment une restructuration générale des usines et une modernisation des équipements, pour donner à ce pays, un avantage compétitif sur les marchés mondiaux. Les spécialistes de l'industrie chinoise prédisent que 30 millions de personnes pourraient perdre leur travail dans la vague actuelle de restructuration des entreprises.

Au Japon, où le chômage est un des plus bas du monde, et qui est cité en exemple pour la compétitivité de son industrie, le Bulletin Japonais du Travail de Février 1997 a fait état des rapports du Comité de la réforme administrative et du Conseil Economique qui recommandent vivement une déréglementation de la législation du Travail. Un comité d'experts a été constitué et ses travaux ont été lancés par le Ministre du travail, qui a souligné à cette occasion que la législation du travail n'était plus adaptée à la conjoncture actuelle. Une liste de réformes de la législation du travail a été établie par le Comité d'experts japonais et l'on peut voir à sa lecture que pratiquement les mêmes réformes qui ont été préconisées ou réalisées dans d'autres pays sont à l'ordre du jour : la révision de la législation concernant l'interdiction du travail des femmes pendant la nuit, le travail pendant les jours fériés, les congés payés, l'horaire du travail, la rémunération des heures supplémentaires, le recours aux bureaux privés de placement et aux agences de travail temporaire.

De son côté le Sommet des Chefs d'Etat de l'Union Européenne, réunis récemment à Essen, a invité les gouvernements des 15 Etats membres à avoir recours à une plus grande flexibilité pour l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail. Dans son livre blanc, intitulé "Croissance, compétitivité et Emploi", la Commission Européenne a invité les entreprises européennes à

---

(1) Elle a été admise à l'OMC en 2001.

améliorer la flexibilité interne par la polyvalence professionnelle, une organisation intégrée du travail, la flexibilité du temps de travail, des modes de rémunération incitatifs et la mise en place d'une nouvelle "technologie des relations du travail" basée sur la concertation sociale permanente et une plus grande responsabilisation des partenaires sociaux.

Plusieurs de ces réformes ont déjà été réalisées dans certains pays européens dans le domaine du Droit du recrutement et du Droit du licenciement.

Peut être convient-il de rappeler, à ce propos que depuis les années 80 plusieurs mesures d'adaptation du Droit du recrutement ont été prises dans certains pays européens, donnant lieu à de nouvelles formes d'emploi atypiques, par référence à une norme d'emploi considérée comme typique et définie par un emploi à temps plein, pour une durée indéterminée, en un lieu qui est l'usine et avec un seul employeur qui est le chef d'entreprise. Dans cette gamme de contrats atypiques, signalons les contrats de travail à temps partiel, qui concernent aujourd'hui une partie importante de la main d'œuvre employée. (15 % en France, 22 % en Grande Bretagne, 33 % au Pays Bas, 20 % en Norvège, 33 % en Espagne). Une autre forme de contrat atypique est le contrat à durée déterminée, qui a été réformé et assoupli dans plusieurs législations européennes. C'est ainsi qu'en Allemagne, la loi sur la promotion de l'emploi de 1985, a introduit une disposition qui prévoit que les contrats à durée déterminée, qui ne pouvaient excéder 6 mois, pouvaient désormais être conclus pour des périodes allant jusqu'à 18 mois et même jusqu'à 24 mois pour les petites entreprises.

En Espagne, des décrets autorisent les contrats à durée déterminée allant de 6 mois à 3 ans. En Belgique, la période d'essai a été doublée et des contrats de remplacement ont été prévus par la nouvelle législation sur le redressement social de 1985.

Dans cette gamme de nouvelles formes d'emploi, on peut citer certains contrats de travail atypiques, originaux marqués par une

grande flexibilité de la durée de travail. Il en est ainsi, des contrats de solidarité, en Italie, qui se traduisent par une réduction volontaire et négociée de la durée de travail, le manque à gagner résultant pour le salarié de cette diminution du temps de travail étant pris en charge, en partie par l'Etat, et en partie par l'entreprise concernée. Autre forme originale de contrat d'emploi atypique en Hollande : le contrat Mini-max qui porte sur une durée limitée de travail comprise entre un minimum et un maximum d'heures de travail. En Allemagne, une forme originale de travail à temps partiel, est le Kapovaz, terme désignant un horaire de travail variant selon les besoins de l'exploitation, et par conséquent selon la seule volonté de l'employeur.

Le Droit du licenciement a lui aussi subi des adaptations dans plusieurs pays européens. En France, l'autorisation administrative de licenciement pour des effectifs inférieurs à 10 salariés n'est plus exigée alors que pour les licenciements de 10 salariés et plus, un avis administratif préalable est nécessaire, non pas pour juger de l'opportunité de la mesure de licenciement, mais pour examiner les mesures sociales d'accompagnement de cette mesure (loi du 30 décembre 1985). A ce propos, il y a lieu de signaler que le Professeur Tadashi Hamani<sup>(1)</sup>, Directeur Général de l'Institut Japonais du Travail, a établi une corrélation entre le niveau du chômage en Europe, au Japon et aux USA, et le degré de rigidité dans les procédures de licenciement et dans le système de rémunération des travailleurs salariés, dans une étude publiée par la Revue Japonaise du Travail de février 1997.

Il résulte de cette étude que les pays européens où le chômage oscille entre 8,2 % (GB) et 23,3 % (1995) (Espagne 1995) l'indemnité de licenciement varie entre 1,5 mois et 12 mois de salaires et la période de préavis de 2 à 6 mois, alors qu'au Japon où le chômage est de 3,2 %, la période de préavis est de 1 mois et l'indemnité de licenciement n'existe pas. Aux USA où le chômage est de 5,6 %, il n'y a ni préavis ni indemnité de licenciement.

---

(1) T.Hamani-globalization of Employment and Social Clauses. Japon Labor Bulletin Février 1997.

Signalons toutefois que dans une publication de la Commission Européenne, le rapport du groupe d'experts sur la flexibilité aboutit à une conclusion tout à fait différente du Prof. Hamani, et estime après évaluation et enquête qu'une réduction modérée des coûts de licenciement n'a eu pratiquement aucun effet sur le recrutement".

En dehors de l'introduction d'une plus grande flexibilité dans le Droit du recrutement et du licenciement, des modifications substantielles sont introduites dans l'horaire du travail dans plusieurs pays et un assouplissement des heures de fonctionnement et notamment l'autorisation de travail le dimanche sont permis par plusieurs législations.

En Belgique par exemple, le travail du Dimanche, pour raisons économiques est autorisé, depuis 1987, pour autant qu'une convention collective ait été conclue à ce sujet. En France, les entreprises sont autorisées à introduire le travail posté de Dimanche, sous réserve de conclusion de conventions collectives. En Allemagne, une nouvelle législation vient d'être adoptée, autorisant le travail du Dimanche et durant les jours de vacances, "si la compétitivité vis-à-vis de producteurs étrangers est menacée, en raison d'heures de fonctionnement plus longues ou d'autres conditions de travail et d'emploi à l'étranger, et si l'emploi peut être maintenu grâce à l'autorisation du Travail du Dimanche et des Vacances".

Une autre tendance intéressante, dans le domaine de la durée de travail est de compenser le travail en heures supplémentaires par des heures de repos. En France, la nouvelle loi sur le temps de Travail de Février 1994, pénalise le recours aux heures supplémentaires et favorise le remplacement des compensations financières par des heures de repos. En Belgique, toute heure supplémentaire doit-être récupérée.

En Espagne, le plafond légal d'heures supplémentaires est de 80 heures par an. Une étude effectuée en Allemagne (Berlin Déclaration) estime que la conversion des primes de nuit et de week end en heures de repos, pourrait créer jusqu'à 300.000 emplois supplémentaires.

Par ailleurs, le concept "de partage du travail" et de réduction volontaire du temps de travail fait son chemin. En 1993 en Allemagne, 700.000 travailleurs environ ont bénéficié de l'eindemnité à court terme payée par l'Etat pour compenser la perte de travail due à la

conjoncture économique, et cela a permis d'éviter plus de 200.000 licenciements. Chez Volkswagen, le temps de travail a été réduit à 28 heures par semaine, en accord avec les les syndicats, ce qui a permis de sauver 30.000 emplois. Le modèle de VW a fait tache d'huile et a été utilisé par 110 entreprises de la métallurgie en Allemagne. En France, en 1993, des accords similaires de réduction des heures de travail ont été conclus dans 44 entreprises, et ont permis d'éviter des licenciements. Ainsi, la tendance encouragée par les Etats est de substituer aux licenciements collectifs des accords négociés entre employeurs et syndicats en vue de réduire l'horaire du travail, moyennant des compensations financières.

Les différentes formes de flexibilité que nous venons de passer en revue confirment la capacité remarquable du Droit de Travail à s'adapter aux nouvelles situations nées de la mondialisation des échanges et de l'accroissement de la concurrence sur le marché. Nul doute que la flexibilité donne aux chefs d'entreprise une plus grande marge de manœuvre dans la gestion du personnel, tout en réduisant le coût de cette gestion, par la simplification des procédures de recrutement et de licenciement et l'assouplissement de l'horaire du travail.

Du côté du travailleur, cette flexibilité se traduit par une précarisation de l'emploi. Alors que jusqu'ici, le concept d'emploi a été associé à celui de stabilité, association consacrée dans le contrat à durée indéterminée, qui reste la norme, il est évident que dorénavant, un nombre de plus en plus important de travailleurs devront changer de travail et d'employeurs plusieurs fois au cours de leur vie.

Cependant, la multiplicité des contrats de travail atypiques et la flexibilité accrue du Droit du Travail n'a pas altéré la conception traditionnelle que les juristes ont du contrat à plein temps et à durée indéterminée, qui reste "la matrice de référence du Droit du Travail" (1) même s'il est permis de s'en écarter, et que l'employeur garde toujours la possibilité de la modifier.

---

(1) François Gaudu, Droit Social n°6 Juin 1996.

La question qui demeure est de savoir jusqu'où ira la flexibilité du travail, du fait que la mondialisation implique un processus d'adaptation continue des entreprises à une concurrence accrue mais loyale ? Cela nous amène à la deuxième partie de cet exposé qui traitera de l'encadrement social de la mondialisation.

## **II – L'ENCADREMENT SOCIAL DE MONDIALISATION :**

La mondialisation de l'Economie, et la nécessité de fournir aux entreprises les moyens de s'adapter et de soutenir une concurrence croissante nous pose deux types de problèmes. Le premier est de savoir comment éviter que la déréglementation du Droit du Travail ne soit

utilisée par certains gouvernements pour avantager leurs entreprises nationales et accroître abusivement leur compétitivité par rapport à d'autres entreprises où le niveau de protection sociale est plus élevé. C'est la question de la "Clause Sociale" dans les accords commerciaux multilatéraux que nous examinerons en premier lieu.

D'autre part, le processus de mondialisation a donné un éclairage particulier au rôle des entreprises multinationales qui se situent en dehors de l'espace national où s'exerce le rôle régulateur de l'Etat, et en dehors du champ d'action du Droit International du Travail et de l'Organisation Internationale du Travail.

C'est ce que nous examinerons en second lieu.

### **1) La clause sociale dans les Accords Multilatéraux du Commerce :**

Avec la mondialisation de l'Economie la question de la protection des droits fondamentaux des travailleurs à l'échelle mondiale est au centre du débat international. Comment éviter que la mondialisation des échanges et la compétitivité accrue qui en résulte ne se réalisent à leurs dépens ? Et comment garantir aux travailleurs salariés un minimum de protection sociale mondialement reconnu et appliqué ? Dans son discours à la Conférence Ministérielle sur le Commerce International qui s'est tenu en Décembre dernier à Singapour, le chef

de la délégation US a reconnu que "dans les années à venir chacun de nos pays va être de plus en plus confronté à la Mondialisation et nous devons aider les travailleurs à s'adapter à un système de commerce ouvert et en tirer profit. Nous devons faire davantage pour reconnaître qu'il existe une synergie entre un système de commerce ouvert et le respect des normes fondamentales du travail".

Le problème de la clause sociale qui était un des sujets à l'ordre du jour de la dernière Conférence Mondiale sur le Commerce, n'est pas nouveau.

En effet, le lien entre le commerce et la protection sociale était au centre du débat, lors de la création en 1919 de l'Organisation Internationale du Travail, et il figure dans le Préambule de la Constitution de cette Organisation où on peut lire : "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 leur propre pays" ...

Plusieurs initiatives ont été prises depuis lors à l'échelle nationale et à l'échelle internationale pour décourager toute tentative d'avantager le commerce de produits réalisés dans des conditions de travail inacceptables. Les USA ont régulièrement inscrit dans leur législation et dans les accords commerciaux des dispositions renvoyant au respect des normes de travail internationalement reconnues. Dans le système généralisé de préférence (SPG) en vigueur aux USA et par lequel des exonérations sont accordées unilatéralement aux produits provenant de certains pays en développement, le bénéfice de ces avantages est lié au respect des droits des travailleurs reconnus sur le plan international (Droit Syndical, Droit d'organisation et de négociation collective, interdiction du travail forcé, âge minimum d'accès à l'emploi, conditions de travail acceptables en ce qui concerne les salaires, la sécurité et l'hygiène du travail".

La loi US sur le Commerce de 1988 contient des dispositions au sujet du respect des normes de travail internationalement reconnues, comme condition pour l'accès des produits étrangers sur le marché des USA.

La même tendance se retrouve au sein de la Communauté Européenne qui a cherché en vain à introduire des clauses similaires

dans la convention de Lomé qui concerne le commerce européen avec certains pays africains, cette tentative ayant été rejetée par les pays en développement des ACP. Dans son système de préférences Généralisées pour la décennie 1995-2004, la Communauté Européenne revient à la charge et a introduit une sorte de clause sociale incitative permettant de faire bénéficier d'avantages douaniers préférentiels, ceux des pays qui respectent les normes sociales internationalement reconnues.

Cependant, les tentatives conjuguées des USA et de certains pays européens d'introduire une telle clause dans les conventions de Marrakech sur le Commerce multilatéral ont échoué, d'abord à l'occasion des négociations de l'Uruguay Round, et puis à l'occasion de la dernière Conférence de Singapour. Les pays en développement qui sont à l'origine de cet échec, ont dénoncé dans ces tentatives une forme déguisée de protectionnisme et un moyen de les priver d'un avantage comparatif, lié au niveau relativement modéré des salaires qu'ils pratiquent.

En effet, à travers l'insertion d'une clause sociale dans les accords sur le commerce mondial, les initiateurs de cette idée en l'occurrence des USA et certains pays européens ont voulu lier l'accès aux marchés au respect des normes de travail internationalement reconnues, et sanctionner ainsi les pays considérés comme tirant un avantage abusif des conditions de travail et du niveau de protection sociale dans leurs pays. Ce qu'ils visaient par cette démarche, c'est l'utilisation d'une certaine main d'œuvre juvénile et féminine sous payée, l'absence de structures syndicales et de négociations collectives, c'est l'absence de systèmes de salaires négociés, c'est l'existence d'inégalités de salaires entre la main d'œuvre féminine et masculine.

On comprend dès lors que la plupart des pays en développement se soient sentis visés et menacés par l'insertion d'une telle clause sociale dans les accord de commerce Multilatéral, qui les priverait de l'accès au marché qui est le principal avantage des accords de Marrakech sur le Commerce Mondial.

En fin de compte, la Déclaration finale de Singapour enregistre le désaccord sur la clause entre les initiateurs occidentaux de cette proposition et l'ensemble des pays en développement. Cependant, cette déclaration contient un engagement collectif de l'ensemble des Etats membres de l'OMC d'observer les normes fondamentales du travail internationalement reconnues, en précisant que c'est l'OIT, et non l'OMC qui "est l'organe compétent pour établir ces normes et s'en occuper. "Après avoir rejet" l'usage des normes de travail à des fins protectionnistes" et "convenu que l'avantage comparatif des pays, en particulier les p.v.d. à bas salaires, ne doit en aucune façon être remis en question", les 128 Etats participant à la conférence de Singapour ont convenu que "les secrétariats de l'OMC et de l'OIT continueront à collaborer comme ils le font actuellement". Cette déclaration signifie que le projet d'une clause sociale est abandonné ne serait ce que provisoirement, mais reconnaît aussi qu'il existe un lien entre normes de Travail et Commerce International. L'idée de confier le contrôle du respect des normes du Travail à l'OMC est également abandonnée, au profit de l'OIT, mais l'OMC continuera à s'intéresser à la question et à coopérer avec l'OIT à ce sujet.

La balle se trouve par conséquent dans le camp de l'OIT, et la forme de coopération reste à définir entre les deux secrétariats.

Comment va réagir l'OIT devant cet intérêt accru aux normes internationales du travail ? Comme cela a été indiqué plus haut, la relation entre normes de travail et commerce se trouve déjà inscrite dans la constitution de l'OIT. Celle-ci a mis en place durant les 75 ans de son existence un arsenal de normes juridiques dans le domaine du travail (174 conventions dont 119 en vigueur) et de mécanismes de contrôle de la mise en œuvre de ces conventions internationales est volontaire. Par conséquent, le suivi de leur application ne peut se faire que pour les pays qui lui ont ratifiés. Or, des pays comme les USA le Canada et le Japon n'ont ratifié que très peu de ces conventions internationales du travail, 28 pour le Canada, 11 pour les USA et 41 pour le Japon).

Comment dans ces conditions rendre obligatoire le respect d'un certain nombre de conventions Internationales du Travail dans le monde ? On a pensé tout d'abord à conditionner l'adhésion à l'OMC par la ratification de certaines Conventions Internationales du Travail portant sur les droits fondamentaux des travailleurs.

Cette proposition ayant été rejetée, l'idée de constituer un "socle mondial" des droits sociaux fondamentaux qui seraient intégrés d'une certaine manière à la Constitution de l'OIT ce qui les rendrait obligatoires pour l'ensemble des membres de cette organisation, a été envisagée à un certain moment au sein d'un groupe de travail spécial du conseil d'administration du BIT. Une autre idée a également été envisagée en sein du même groupe de travail, et qui consiste à établir une procédure d'analyse et de suivi des efforts de progrès social réalisés sur le plan national par les Etats membres, et résultant de la mondialisation. Une telle analyse serait examinée par une comité d'experts indépendants dont le rapport sera examiné par la suite à un niveau tripartite. Toutes ces propositions qui sont encore à l'étude<sup>(1)</sup> mettent en évidence le fait que "dans une économie mondialisée, il n'est plus acceptable que les décisions en matière de politique sociale continuent d'être prises uniquement à l'échelle nationale <sup>(2)</sup>.

Le débat sur la clause sociale qui n'est que provisoirement suspendu, souligne d'une part l'accord de toutes les parties sur l'existence d'une relation entre le commerce international et la protection sociale des travailleurs et d'autre part la remise en cause du rôle traditionnel de l'Etat dans le domaine économique et social comme conséquence de la mondialisation. En effet, de nouveaux pôles de prise de décisions se situent en dehors de l'Etat-nation. Un de ces pôles est constitué par les entreprises multinationales dont le rôle est devenu encore plus important avec la mondialisation.

---

(1) Depuis, l'OITA adopté, à l'occasion de la 96 e session de la conférence luter nationale du travail, (Juin 1998) une déclaration relatives aux principes et droit fondamentaux travail et son suivi. Dans cette déclaration, l'ensemble des membres du l'OIT, ont l'obligation, du seul fait de leur apparence à l'organisation de respecter de principes concernant les droits fondamentaux, suivants, énoncés dans les convention internationales du Travail, même si celles-ci n'ont pas été ratifiées formellement par les Etats membres : la liberté d'association et de négociation collective. L'élimination de toute forme de travail forcé. L'abolition effective du travail des enfants. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

(2) Georges Spyropoulos – Droit Social-Juin 1996.

## 2) Les entreprises multinationales :

L'importance des entreprises multinationales s'accroît d'année en année, avec le processus de mondialisation. Au début des années 90, 37,000 firmes trans-nationales existaient dans le monde, avec 170.000 filiales 1). La part du capital transnational est passé de 17 % du PIB mondial dans les années 60 à 30 % en 1995. Les deux cents premières de ces entreprises multinationales se répartissent entre 10 pays : Japon 62, USA 53, Allemagne 23, France 19, Royaume Uni 11, Suisse 8, Coréa du Sud 6, Italie 5 et Pays bas 4.

Ces firmes transnationales sont les principales bénéficiaires de la mondialisation de l'Economie et de la libéralisation des échanges.

Leur activité a donné naissance à un processus d'intégration socio-économique particulier, dans la mesure où il se situe en dehors de tout contrôle international. En effet le droit international ne connaît que les entités étatiques et les organisations interétatiques comme sujets de droit. En outre, ces entreprises ne sont pas affectées par les décisions internationales bien qu'elles aient acquis récemment auprès de la CNUCED, un rôle consultatif, qui leur donne la possibilité de donner leur avis sur la politique internationale en matière de commerce international et de développement.

Considérées comme "des institutions temporelles plus que spatiales", les entreprises multinationales ne sont enracinées nulle part, et ont un pouvoir réel, du fait de leur capacité à maîtriser les informations et les communications, leur agilité, leur souplesse et leur mobilité qui leur permettent d'agir rapidement. Leur flexibilité a réduit les possibilités d'action de l'Etat sur le montant et la répartition géographique des investissements. Elle optimisent leurs bénéfices à l'échelle mondiale en procédant à une réorientation des ressources (capitaux, technologie) vers des régions offrant de meilleurs rendements et où les facteurs de produits sont les moyens coûteux.

Bien qu'elles soient juridiquement en dehors de la compétence des Organisations Interétatiques, comme l'OIT, leur rôle grandissant dans la production et le commerce mondiaux, ont amené certaines de ces organisations à envisager un encadrement social de leurs activités. C'est ainsi que le Conseil d'Administration du BIT a adopté en 1977" une déclaration de principe tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale" (1)

---

(1)Le monde diplomatique, Avril 1997.

Une autre organisation intergouvernementale, l'OCDE a adopté en 1976, une autre déclaration intitulée "Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales".

Ces déclarations constituent en quelque sorte des codes de conduite pour les entreprises multinationales mais n'ont aucun effet contraignant. Leur application est laissée à la discrétion des firmes en question, et elle se fait par conséquent sur une base volontaire. Certes des procédures de suivi ont été instituées par les deux textes, mais il n'existe pas à proprement parler de système de supervision de leur application.

Selon le rapport du BIT relatif à l'emploi dans le monde 1995) les sociétés multinationales emploient 73 millions de personnes dont 16 % seulement travaillent dans pays en voie de développement, alors que les autres travaillent dans les pays du Nord.

La cinquième enquête menée par le BIT en 1992 au sujet de l'application "du code de conduite" des sociétés multinationales, constate que la déclaration de principes est "assez largement respectée". On a observé que les entreprises multinationales respectaient la législation nationale. Toutefois et selon le même rapport du BIT les organisations de travailleurs ont exprimé certaines préoccupations du fait de l'insécurité de l'emploi, et des restrictions à la liberté syndicale et au droit de s'organiser et de négocier collectivement. En outre le caractère transnational de ces entreprises ne favoriserait pas selon ces syndicats la transparence et l'accès aux informations nécessaires à l'occasion de négociations collectives.

Une des conséquences de l'expansion des entreprises multinationales a été cependant l'apparition de nouvelles structures professionnelles, qui cherchent elles aussi à avoir une influence sur les décisions prises en dehors les frontières nationales. Ce sont des organisations d'employeurs et de travailleurs transnationales, qui cherchent à agir à l'intérieur de Comités interentreprises d'information et de consultation au sein des certaines entreprises multinationales. Mais ces organismes n'ont qu'un rôle consultatif et n'ont aucun pouvoir de négociation. Et comme les normes internationales du travail, promulguées par l'OIT, n'ont pas eu l'influence souhaitable sur les politiques sociales de ces entreprises multinationales, la question demeure posée, de savoir par quels moyens et par quels mécanismes combler ce déficit de régulation sociale, à l'échelle internationale. Récemment, le Directeur Général du BIT a proposé dans son rapport à l'occasion de la 85ème session de la Conférence Internationale du

Travail (1994) l'octroi d'une sorte de "Label Social" aux entreprises mutationnelles qui souscriraient volontairement à certaines normes et à certains principes de conduite assorties de procédures de vérification. Cette proposition reste encore à l'étude, mais il est évident qu'avec la mondialisation et la tendance qui l'accompagne entraînant un glissement vers le niveau transnational des décisions économiques et sociales qui étaient prises jusqu'ici à l'échelle nationale, un nouveau défi est posé à la Communauté Internationale qui doit redoubler d'efforts en vue de la mise en place d'un cadre institutionnel permettant une régulation efficace de la nouvelle économie mondiale<sup>(1)</sup>.

Nous dirons pour conclure que si la Mondialisation de l'Economie est porteuse de promesses d'amélioration du niveau de vie et de l'emploi, elle attise et accroît la concurrence et la compétitivité entre les entreprises, ce qui est à l'origine d'une plus grande flexibilité du Droit de Travail et d'une précarisation de l'Emploi.

Néanmoins, ce qui mérite d'être souligné, c'est que la flexibilité du Droit du Travail, n'a pas réduit d'une façon substantielle, dans la plupart des pays concernés, le niveau de protection sociale des travailleurs. En effet, pour compenser l'effet de déprotection résultant de l'ouverture des marchés, les Etats ont donné plus d'autonomie aux chefs d'entreprises dans le domaine de la gestion de la main-d'œuvre. Mais ce glissement vers le bas, c'est-à-dire vers l'entreprise du niveau de décision en matière économique et sociale, n'a pas entamé pour autant, le rôle essentiel de l'Etat, en tant que garant et gardien de l'Ordre Public Social. Toutefois, cette tendance à la flexibilité ne peut continuer indéfiniment, sans provoquer des coûts économiques et sociaux, qu'il convient d'envisager. Citons à ce propos la recommandation d'un groupe d'experts, de la Commission Européenne sur la flexibilité et l'aménagement du travail : "En Europe, contrairement au USA, une déréglementation plus large du Droit du Travail, conduirait probablement à des coûts politiques et économiques plus élevés".

---

(1) Signalons à ce propos l'initiative du Secrétaire Général de l'ONU, M. KOFI Annan, lancée au Forum Economique de Davos en 1999 et appelant les entreprises à adopter un comportement socialement responsable en adhérant aux dix principes du Pacte mondial portant sur le respect et la promotion des principes de Droits de l'homme, des droits fondamentaux au travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Par ailleurs, la flexibilité du droit du travail s'est trouvée limitée par les risques de concurrence abusive, qui pourrait découler d'une réduction intentionnelle du niveau de la protection sociale par certains gouvernements, en vue de favoriser la compétitivité de leurs entreprises. (Dumping social)

Un tel risque a été appréhendé au niveau international et révèle ainsi la nécessité d'un encadrement social de la mondialisation.

L'importance et le rôle que jouent les entreprises multinationales a également confirmé une telle nécessité. Le Droit du Travail qui a montré jusqu'ici une capacité remarquable d'adaptation doit pouvoir se préparer davantage aux effets de la mondialisation. Peut-on parler dans ces conditions d'une perspective de mondialisation du Droit du Travail ?

Le Professeur Gerrad LYON-CAEN le croit puisqu'il affirme : "le Droit du Travail fait partie du Droit National, mais nous nous acheminons vers un droit mondial. Un Droit du Travail dans des entreprises mondiales, et non le Droit du Travail des Etats ou des Conventions entre Etats. Les activités économiques non localisées, qui utilisent des computers, des satelellites, et la Télématique ne peuvent s'accommoder avec des lois contraignantes dont les effets s'arrêtent aux frontières" (1)

Nous pouvons dire en somme, que la mondialisation de l'Economie entraînera progressivement une plus grande flexibilité du Droit du Travail pour lui permettre de s'adapter à une compétitivité croissante, ce qui entraînerait en perspective, un glissement relatif du centre de décision en matière sociale, jusqu'ici apanage exclusif de l'Etat dans deux directions opposées : vers un pôle inférieur celui de l'entreprise, qui disposerait ainsi d'une plus grande liberté dans la gestion de ses ressources humaines, et vers le haut, c'est-à-dire à un niveau supranational, susceptible de favoriser un encadrement social international adéquat de la mondialisation et de garantir ainsi un niveau minimum de protection sociale des travailleurs dans le Monde.

**Mohamed ENNACEUR**

---

(1) Gérard Lyon Caen. L'évolution du Droit du Travail en Anglais) 1994.