

## Fiche n° 1 : Normes sociales européennes et internationales

### La CGT propose...

*Des normes sociales et internationales contraignantes pour les États comme pour les firmes transnationales.*

Les normes sociales et internationales doivent s'appuyer sur les acquis sociaux, résultat des luttes des travailleurs des différents pays.

La CGT exige de l'Union européenne l'adhésion rapide à la Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) et la reconnaissance d'un droit de grève transeuropéen. Ces exigences sont portées au niveau européen par la Confédération européenne des syndicats.

Concernant l'OIT, la CGT avance une série de propositions qui seraient de nature à renforcer substantiellement son action bénéfique au service des travailleurs :

- engager la responsabilité des ensembles multilatéraux et singulièrement de l'Union Européenne devant les normes internationales du travail ; les institutions multilatérales, notamment le FMI (Fonds monétaire international), la Banque mondiale et l'OMC (Organisation mondiale du commerce), doivent également se soumettre aux normes internationales du travail de l'OIT. Les normes sociales internationales doivent être « non négociables » au même titre que les normes techniques, environnementales et de santé ;
- renforcer la responsabilité des États devant les normes internationales de l'OIT : les infractions aux conventions internationales du travail doivent faire l'objet de sanctions ;
- engager la responsabilité des entreprises et particulièrement des firmes multinationales devant les normes internationales du travail ;
- envisager la mise en place d'une conditionnalité sociale qui devrait s'appliquer aux échanges commerciaux internationaux.

## CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

Du côté européen, la CEDH, et plus encore les autres juridictions européennes, peinent à saisir toutes les spécificités de la relation de travail. Surtout, elles oscillent entre deux idéaux-types du travailleur : l'un – abstrait – serait libre de contracter sur un pied d'égalité avec l'employeur, alors que l'autre – concret – peut subir de fortes contraintes économiques qui le placent en situation d'infériorité. Le parcours vers un véritable droit européen du travail est encore long et semé d'embûches.

La CEDH est une juridiction compétente pour statuer sur des requêtes individuelles ou étatiques alléguant des violations des droits civils et politiques énoncées par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et libertés fondamentales de 1950 après épuisement des voies de recours internes.

Ces dernières années, les juges européens ont ainsi eu l'occasion d'étendre assez significativement les exigences conventionnelles au sujet : du droit de négociation collective, du droit de grève, de la liberté d'expression syndicale, des licenciements fondés sur les convictions politiques ou la vie privée et familiale ainsi que sur l'expression de convictions religieuses au travail.

On assiste ainsi, de plus en plus, à une extension du champ d'application traditionnel des droits de l'homme au champ social, avec une série d'arrêts récents ouvrant la voie vers l'avènement d'une « véritable Cour sociale européenne ».

Le traité de Lisbonne a créé pour l'Union européenne l'obligation d'adhérer à la CEDH. Les négociations sont bloquées parce que la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) menace de casser l'accord trouvé. La CJUE défend la primauté des intérêts économiques des entreprises (arrêt Laval, etc.), tandis que la CEDH est plus sensible aux droits sociaux et humains.

Quant aux normes de l'Organisation internationale du travail (OIT) définies dans les huit conventions considérées comme fondamentales, elles sont depuis 1998 d'application directe pour tous les États membres de l'OIT qu'ils aient ou non ratifié celles-ci. « Ils ont l'obligation du seul fait de leur appartenance à l'organisation de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution (de l'OIT), les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet des dites conventions ».

Mais les normes internationales du travail ont du mal à s'imposer en dehors des États de droit. Leurs violations ne sont pas toujours sanctionnées et l'OIT, qui est dépourvue d'un réel pouvoir contraignant, est parfois démunie pour les faire respecter.

Les traités transnationaux (TAFTA, CETA, TISA, partenariat transpacifique...) ratifiés, en cours de ratification, ou en négociation, sont un danger considérable pour les peuples et salariés de tous les pays, pour les normes internationales, nationales, locales.

Au niveau européen, la CEDH a encore de nombreux défis à relever, de multiples réflexions à mener et d'importants dilemmes de nature juridique à trancher. La CGT est cependant résolue à obtenir l'établissement de normes sociales européennes ambitieuses dont les violations seraient sanctionnées par la justice européenne. Ces normes sociales européennes sont la seule manière d'éviter la mise en concurrence des travailleurs entre eux à l'échelle du continent européen.

Au niveau international, l'OIT n'a sans doute jamais été aussi importante que depuis que le monde se trouve confronté à la faillite d'un système injuste du point de vue social, insoutenable du point de vue environnemental et inefficace du point de vue économique. Mais là encore, si les principes, les normes et les valeurs de l'OIT sont plus que jamais nécessaires face aux effets de la crise, il est néanmoins évident que ses attributions et ses missions doivent évoluer et se renforcer pour mieux défendre les travailleurs. Il faut donc s'interroger sur les champs et perspectives nouvelles qui s'ouvrent devant l'action de l'OIT.

Les interventions des organismes multilatéraux doivent être soumises à une conditionnalité sociale : respect des « dispositifs et systèmes sociaux nationaux », des législations sociales existantes ou des normes internationales du travail, lorsque les premières sont inexistantes. Dans ce cadre, il apparaît nécessaire de confier à l'OIT un travail d'enquête sur l'impact social de l'intervention du FMI et de la Banque mondiale.

Les syndicats d'une entreprise internationale doivent disposer de nouveaux droits pour pouvoir veiller à ce que les accords commerciaux passés par leur entreprise soient conformes aux normes fondamentales du travail, et contester si nécessaire les activités conduites dans des pays qui sont en infraction flagrante avec ces normes.

Au service du même objectif d'engager la responsabilité des entreprises face aux droits fondamentaux, les points de contacts nationaux <sup>(1)</sup> de l'OCDE (Organisation pour la coopération et le développement économique) chargés de veiller au respect par les firmes multinationales de principes directeurs faisant référence aux normes de l'OIT, doivent constituer un point d'appui <sup>(2)</sup>.

L'action de l'OIT ne doit pas se limiter à la vérification de la conformité des accords de libre-échange, une fois les traités signés. L'OIT doit être associée aux négociations afin que le droit social fondamental soit intégré aux modalités à respecter dans ces accords.

Le renforcement de la pertinence et du respect des normes sociales et du travail européennes et internationales, implique aussi et surtout la responsabilité des États et notamment de la France et de l'Union européenne pour fixer les cadres politiques nationaux, européens et internationaux compatibles avec les réponses à apporter aux besoins des peuples, au développement humain pour faire reculer durablement la pauvreté. Le droit du travail doit prévaloir sur le droit commercial, le droit financier et le droit de la concurrence.

---

(1) Lieu de recours dans chaque pays membre de l'OCDE (composé des organisations syndicales et patronales et d'ONG), qui peut être saisi en cas de non-respect des principes directeurs.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 32.

