BIT/CIFAF

Atelier Régional de Renforcement des Capacités

des Avocats d’Afrique francophone

**Ouagadougou, 26 - 29 mai 2015**

-----**§§§§**-----

L’UTILISATION DU DROIT INTERNATIONAL DU TRAVAIL PAR LES MAGISTRATS ET AVOCATS

**Par Bertin C. AMOUSSOU**

Avocat au Barreau du Bénin

Spécialiste en droit social

INTRODUCTION

Pour construire des systèmes harmonieux de relations de travail, les Normes Internationales du Travail (NIT) constituent un important point de référence pour les législations nationales. L’apport du droit international du travail ne se limite cependant pas à son impact sur les lois internes, mais à sa contribution à la consolidation des jurisprudences nationales en matière de travail.

Le Droit International du Travail offre en effet aux juges et juristes nationaux des instruments de grande valeur pour résoudre les contentieux du travail car, outre la ratification des conventions internationales par les États membres de l’OIT, les Magistrats ont un rôle important à jouer, parallèlement aux gouvernements, afin de garantir le respect des engagements internationaux de leur pays. Les travaux des organes de contrôle de l’application des normes constituent en particulier une ressource unique pour permettre aux praticiens nationaux d’interpréter leur législation interne dans le sens recherché par les NIT.

La prééminence reconnue par les constitutions africaines[[1]](#footnote-1) aux traités internationaux ratifiés ainsi que le nombre respectable de conventions de l’OIT ratifiées par les Etats africains constituent autant d’éléments objectifs rendant juridiquement possible l’utilisation du Droit International du Travail par les juridictions africaines.

Dans les Etats membres de l’Organisation Internationale du Travail (OIT), le contentieux social[[2]](#footnote-2) est soumis aux tribunaux du travail en général, aux chambres sociales des tribunaux de première instance et des Cours d’appel en particulier, lesquels font office de tribunal du travail dans certains Etats, en l’absence d’une juridiction autonome en la matière.

Pour examiner ce contentieux, la juridiction compétente tient compte d’une multitude de textes dont le code du travail[[3]](#footnote-3) en premier, les conventions collectives générales ou sectorielles, mais aussi et surtout les normes internationales à travers les conventions et recommandations de l’OIT.

Or, l’action principale de l’OIT depuis sa création en 1919, a consisté en l’adoption des Normes Internationales du Travail par l’intervention systématique de trois acteurs principaux que sont les Etats, les employeurs et les travailleurs.

En droit africain du travail, on note un réel attachement du juge national au code du travail alors qu’en réalité, le cadre national ne suffit plus à provoquer et à contenir le développement et l’évolution du droit du travail lui-même[[4]](#footnote-4). Mais, ce sont l’interprétation et l’application desdites normes qui constituent le baromètre de l’OIT pour atteindre ses objectifs, c'est-à-dire promouvoir et faire appliquer celles-ci ainsi que les principes fondamentaux au travail.

C’est pourquoi, conscients de ce que les Normes Internationales du Travail (NIT) adoptées par l’OIT constituent des outils importants pour le développement de la législation nationale et une ressource précieuse pour les juges et les juristes nationaux dans la résolution des litiges en matière de travail, le Centre International de Formation de l’OIT (CIF-OIT), en collaboration avec le Département des Normes Internationales du Travail du Bureau International du Travail (BIT), dispensent à Turin en Italie des cours de formation aux juges, juristes et professeurs de droit depuis 1999[[5]](#footnote-5).

Dans cette dynamique, l’OIT a établi des accords de coopération, d’information et d’échanges destinés à pérenniser l’enseignement du Droit International du Travail dans le cadre des formations initiales et continues avec certains Etats[[6]](#footnote-6).

Ainsi, dans l’examen du contentieux social, les institutions judiciaires nationales, **les tribunaux du travail, les chambres sociales des cours d’appel, les cours de cassation ou chambres judiciaires des cours suprême** considèrent les Normes Internationales du Travail comme un cadre juridique de référence et le Droit International du travail se révèle être la reine des lois de par son caractère universel et sa souplesse d’application[[7]](#footnote-7).

Aujourd’hui, dans le monde entier, les juridictions internes, y compris les juridictions suprêmes, se référent de plus en plus aux conventions et recommandations internationales du travail, mais également aux travaux des différents organes de contrôle de l'OIT afin d'interpréter ou compléter leurs législations nationales.

Les tribunaux s’inspirent de plus en plus des Normes Internationales du Travail ainsi que du travail des organes de contrôle de l’OIT pour interpréter et compléter leur législation nationale à travers des décisions. Les Magistrats et Avocats s’attachent à utiliser le Droit International du travail pour résoudre les conflits du travail nationaux.

Dans le cadre de ce travail, il s’agit de recenser les conventions les plus usitées, les principes fondamentaux les plus invoqués, et de faire ressortir les jurisprudences à cet effet.

1. Comportement des acteurs du droit (Magistrat et Avocats) face au Droit International du Travail

Le Juge et l’Avocat, ce pourrait être le titre d’une fable ou d’un conte philosophique. Qui dans la réalité peuvent mieux incarner ces deux personnages qui sont véritablement les acteurs de la mise en application des lois internes et internationales.

Les normes internationales ainsi que la jurisprudence internationale qui les accompagne, constituent une incomparable source d’inspiration pour les juges et les Avocats de chaque pays.

Il a été révélé que les juridictions nationales de chaque pays hésitent de moins en moins à se référer non seulement aux conventions et recommandations internationales du travail, mais également aux travaux des différents organes de contrôle de l’OIT.

Si cette affirmation est vraie effectivement sur le terrain, il y a lieu d’identifier les causes ou obstacles aux hésitations des magistrats à se référer aux conventions et recommandations de l’OIT car, il ne peut y avoir de respect effectif des normes internationales du travail, si les acteurs nationaux chargés de dire et d’appliquer le droit ne font pas usage de ces outils (PAMODEC).

Ainsi, au concret, pour mieux appréhender comment ces deux (02) principaux acteurs organisent l’interaction entre droit national et droit international du travail, il est judicieux de le faire à travers des exemples d’écritures d’avocats et des décisions de justice entreprises par les magistrats.

1. Les Avocats et l’utilisation des normes internationales du travail

Selon les principes légaux régissant la profession d’Avocat, « *dans l’exercice des fonctions judiciaires, seuls les avocats ont qualité pour plaider, postuler et représenter, sans limitation territoriale, les parties en toutes matières devant les juridictions ou organismes juridictionnels ou disciplinaires et devant les instances arbitrales, sauf dispositions particulières prévues par la* ***législation nationale*** *…* » (article 3 du Règlement n° 05/CM/UEMOA relatif à l’harmonisation des règles régissant la profession d’avocat dans l’espace UEMOA).

Ainsi, devant la juridiction du travail, l’Avocat donne plein mesure de sa contribution au règlement des conflits du travail. Il s’illustre par la mise en œuvre de tous moyens juridiques et judicaires dans l’objectif essentiel de faire triompher la vérité et la cause de son client.

En professionnel de la parole et de l’écrit, il est plus apte, mieux que son client, à expliquer au juge les éléments caractéristiques de l’abus ou de la légitimité d’un licenciement.

La mission de l’Avocat trouve sa justification aux yeux du client par sa technicité, car après l’exposé oral et le développement verbal des prétentions de son client, il discute des moyens adverses et des objections légales.

L’Avocat connaît l’escrime judiciaire et son arène, maîtrise les questions de procédure, de forme et de fond : il sait soulever les exceptions d’incompétence, la composition irrégulière du tribunal, la prescription de la réclamation, la présomption de l’action…

Certes, il est vrai, l’Avocat n’a pour obligation ni prétention d’empiéter sur la fonction rédactionnelle du juge, mais il a pour rôle de contribuer indirectement à celle-ci en apportant au juge la matière et les éléments nécessaires à enrichir les motifs du jugement en raffermissant nécessairement celui-ci. C’est donc dire que ses conclusions assurent une fonction de soutien de la décision judiciaire après avoir assuré la fonction de conviction du juge.

En droit du travail spécifiquement, la place qu’occupent les faits est grande. Or, en phase judiciaire de la gestion du différend du travail, les faits doivent être qualifiés et justement, la qualification consiste à mettre en relation substantielle l’ensemble des faits avec une règle de droit. L’Avocat doit donc nécessairement avoir l’intuition de la norme à appliquer aux faits. A juste titre, il dispose d’une diversité de normes internationales invocables par lui dans les mémoires et conclusions destinés à être déposés au dossier judiciaire pour la production de la justice dont en particulier la qualité des jugements et arrêts dépend de la qualité de ces écritures d’Avocats.

La présentation de quelques éléments d’illustration est ici opportune :

* **1er cas d’illustration : Aff. Société des Ciments du Bénin (SCB)**

**contre dame Christine ZINSOUNON.**

**En cette affaire, dame ZINSOUNON estimant avoir été mal reclassée par son employeur n’a pas hésité à évoquer un traitement discriminatoire dont elle a fait l’objet. Pour s’opposer et résister à cette assertion de son employée, la Société des Ciments du Bénin, par l’organe de son avocat a précisé à la Cour Constitutionnelle saisie d’une requête que :**

« **La classification du travailleur en entreprise est contractuelle. Elle est le fait de l’entreprise et s’opère tout le long de l’évolution du contrat du travail, en fonction non des diplômes du salarié, mais du rôle auquel il est appelé, du poste de travail qui lui est confié dans l’organisation de l’entreprise.**

**C’est connu, en régime libéral comme le nôtre et à la différence de ce qui se passe en droit administratif, l’employeur est maître de l’organisation de son entreprise, de la définition et de la hiérarchisation des emplois. Autrement dit, l’employeur est seul juge de l’aptitude du salarié à occuper tel poste.**

**En allant plus loin dans sa contribution à éclairer la Haute Cour, nous faisons constater que, à ne pas s’y méprendre, le rôle que tend à conférer à la Cour la requête de dame ZINSOUNON est subrepticement celui du contrôle de l’application des textes régissant la relation de travail et les prérogatives de l’employeur en entreprise, alors que selon la jurisprudence constante de ladite Cour, l’appréciation de tous actes relevant du contrôle de la légalité échappe à la Cour Constitutionnelle. (cf Décision DCC 06 -007 du 0 3 août 2006)**

**Enfin, par sagesse, il est bien admis que ce n’est pas seulement aux portes de son procès que l’on bâtit les définitions et concepts de son mal, la discrimination dont s’estime victime dame ZINSOUNON est suffisamment définie par la Convention n° 111 concernant la discrimination à l’emploi et à la profession adoptée par l’OIT en 1958 et ratifiée par le Bénin le 22 mai 1 961.**

**Aux termes de ladite Convention, la discrimination est définie comme toute ‘’distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l’opinion politique, l’ascendance nationale, l’origine sociale ou tout autre motif qui a pour effet de détruire ou d’altérer l’égalité des chances et de traitement’’. En écho à la Convention de l’OIT, les articles 4 et 5 de la Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant code de travail ont fixé les bases légales de la discrimination, dame ZINSOUNON ne rapportant aucune d’elles, ni n’en rapportant la moindre preuve à l’appui de sa requête à la Cour. »**

En conséquence, des moyens ainsi évoqués avec à l’appui une norme internationale d’interprétation, la Cour Constitutionnelle a décidé qu’il n’y a pas de la part de l’employeur violation de la Constitution et qu’elle se déclare incompétente (Décision DCC 14-075 du 17 avril 2014, Cour Constitutionnelle du Bénin).

* 2è Cas d’illustration : Aff. : Dame DJOUMESSAP MOTSEBO Jacqueline

Clarisse contre Secrétariat Permanent de l’OHADA.

**Les faits constants en cette affaire rapportent que dame DJOUMESSAP, employée au Secrétariat Permanent de l’OHADA (Yaoundé – CAMEROUN) a saisi d’une requête la Cour Commune de Justice et d’Arbitrage (CCJA) de l’OHADA (Abidjan – COTE D’IVOIRE), motif pris de ce que les déductions fiscales opérées sur son salaire aggravent l’écart entre les cadres de même catégorie en service dans la même organisation ; que ces déductions fondées exclusivement sur sa nationalité et sans aucune compensation, vont à l’encontre du principe de l’l’égalité de traitement énoncé par la Convention n° 19 de l’OIT ; que les conventions de l’OIT ont été intégrées dans l’ordre juridique de l’OHADA, notamment dans le préambule du Règlement portant statut de son personnel.**

**A l’issue de cette argumentation, l’avocat de la requérante a demandé la condamnation du Secrétariat Permanent de l’OHADA, et c’est en résistant aux demandes et moyens de la requérante que l’Avocat – Conseil du Secrétariat Permanent de l’OHADA a sollicité de la CCJA de déclarer irrecevable le moyen de la requérante fondé sur la Convention n°19 de l’OIT.**

**Pour :**

**« - ALORS QUE, D’UNE PART, l’évocation de la Convention n°19 de l’OIT n’est qu’un moyen imprécis, pure alimentation de la théorie, dès lors que la requérante n’a pas rapporté les vices précis et pointus dont est atteinte cette disposition du fait du Secrétaire Permanent ;**

**- ALORS QUE, D’AUTRE PART, les exemples de juristes ivoiriens à la CCJA et de cadres Béninois à l’ERSUMA auxquels elle fait référence, constituent un élément de moyen entaché d’un défaut d’indications puisque la requérante ne rapporte pas à l’appui de ses dénonciations l’état de la législation fiscale en vigueur dans le pays respectif de ces deux fonctionnaires ;**

**Qu’ainsi, l’évocation à la rescousse par la requérante des Organisations Internationales voisines à l’instar de la BEAC, de la COBAC, de l’OAPI, de la BCEAO, etc. est inopérante en dehors de toute démonstration et preuve matérielle. »**

Au résultat, la CCJA par **arrêt du 23 avril 2015** a débouté purement et simplement la requérante de tous ses moyens.

Tout au moins, les deux exemples ci-dessus montrent clairement qu’il revient aux acteurs concrets que sont les Avocats, d’invoquer les Normes Internationales du Travail à l’appui de leur argumentation juridique pour soutenir les demandes de leurs clients ou organiser la défense de ceux-ci.

Le même exercice de recours aux normes internationales peut être fait par les Magistrats afin d’impliquer et référencer celles-ci dans les décisions de justice.

2 –Les magistrats et l’utilisation des normes internationales du travail

On sait que « Juger, c’est choisir », c’est-à-dire que le juge dit le droit en tenant compte des faits, en les qualifiant, en vérifiant les preuves produites par les parties et les témoins, en déterminant et en interprétant s’il y a lieu les textes applicables.

C’est tout de même légitime de s’interroger sur les textes auxquels les magistrats se réfèrent pour rendre leurs jugements et arrêts relatifs au droit du travail.

Or, si le Magistrat manipule avec dextérité les lois internes, (code du travail, conventions collectives, code OHADA, statut de la Fonction Publique), il est à souhaiter de le voir appliquer avec réflexe le syllogisme juridique à partir des conventions internationales ratifiées par les Etats.

L’examen des décisions judiciaires des Etats en matière de droit du travail apporte suffisamment le témoignage que les juridictions arrivent à invoquer une diversité de normes internationales du travail soit pour interpréter les textes nationaux soit pour éclairer et soutenir ceux-ci.

Voici, ci-après, un échantillonnage sur la variété de jurisprudences exploitables et exportables.

* **1er Cas** - **Au Burkina faso :** Trib.Trav. Ouagadougou, Jugement

n° 037 du 25 mars 2003, COMPAORE contre Sitarail

**« *Attendu que la société Sitarail a manifestement méconnu l’esprit des textes (de la société) ; qu’elle a établi une discrimination entre travailleurs de deux nationalités distinctes alors que rien ne prévoit cela, encore moins ne l’imposait ;***

***Attendu surabondamment que la convention n° 111 de l’OIT impose aux Etats l’ayant ratifiée l’interdiction de toutes formes de discrimination en matière d’emploi et de profession. Que cette convention s’imposant au Burkina Faso et à la Côte d’ivoire, Sitarail en traitant différemment des travailleurs ayant les mêmes qualifications professionnelle viole délibérément l’esprit et le contenu de la convention 111*».**

* 2è  Cas  - Au Burkina Faso : **Trib. Trav. Ouagadougou, Jugement**

**n° 140 du 10 septembre 2002, SAVADOGO Zonabo contre Grands Moulins du Burkina**

**« *Attendu que la Convention n°111 ratifiée par le Burkina Faso interdit toute discrimination en matière de rémunération entre hommes et femmes. Que dans l’espèce, Mme Savadogo Zonabo (la plaignante) a été victime de discrimination dans le traitement de sa rémunération par les Grands moulins du Burkina (la société) du fait qu’elle est la première femme à occuper un tel poste de direction ; (…)***

***Que les grands moulins du Burkina, en refusant le reclassement de Mme Zonabo, alors que l’intéressé réunit toutes les conditions de reclassement, se mettent en porte à faux avec les convention 100 et 111 de l’OIT*».**

* 3è **Cas** - **Au Sénégal : Cour Suprême Sénégal : Arrêt de cassation**

**n°15 du 23 avril 1980, Abdoulaye BARRY contre la Société Biscuiterie de Médina**

«  ***Attendu que le sieur Barry, employé africain de nationalité étrangère, fonde son action sur le fait qu’il a été licencié en application de la mesure de sénégalisation recommandée par les autorités administratives sénégalaises ; qu’à l’appui de son pourvoi, il évoque la violation de l’article 47 du code du travail (…). Attendu que l’Etat du Sénégal est signataire de la convention n°111 de l’OIT concernant la discrimination en matière d’emploi et de profession adoptée le 25 mai 1961, convention ratifiée et publiée au journal officiel de la République du Sénégal du 3 août 1968, ce qui confère à ces dispositions caractère de loi nationale sénégalaise dont tout justiciable peut se prévaloir à l’égard de l’administration et des juridictions sénégalaises.***

***Attendu qu’en son article premier, la convention dont il s’agit, et qui ne comporte aucune clause de sauvegarde, entend par discrimination : ‘’toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l’opinion politique, l’ascendance nationale ou l’origine sociale qui a pour effet de détruire ou d’altérer l’égalité de chance ou de traitement en matière d’emploi ou de profession* ».**

* **4è Cas** - **Au Bénin : Ch. Sociale TPI Cotonou, Jugement n° oo9 du**

**2o juillet 2oo9**, Lékiatou IDRISS U. SERIKI ZOUMAROU contre AIDE ET ACTION BENIN

« ***Attendu que selon l’article 45 du code du travail, un travailleur ne peut être licencié que s’il existe un motif objectif et sérieux de ne pas maintenir son contrat de travail ; Qu’en outre, au regard de la Convention n° 111 de l’Organisation Internationale du Travail (O.I.T) concernant la discrimination, entrée en vigueur le 15 juin 1960 et ratifiée par le Bénin, aucun employeur ne doit prendre en considération l’état de santé d’un travailleur en vue de détruire ou d’altérer l’égalité de chances ou de traitement en matière d’emploi ou de profession ; Attendu qu’il ressort de l’instruction du dossier, que dès la reprise de service par Lékiatou IDRISSOU SERIKI ZOUMAROU le 24 mars 2006, à la suite de son absence du 17 juin 2005 au 23 mars 2006 pour cause de congé-maladie suivi d’un congé de maternité, AIDE et ACTION l’a aussitôt invitée, par lettre du 28 mars 2006, à se soumettre à une contre-expertise sur son état de santé, bien que celle-ci ait précédemment produit, à la demande de son employeur, un certificat médical établi en France par le médecin traitant, le 25 février 2006, et attestant son aptitude à reprendre ses fonctions ;***

***Attendu que par cette attitude, AIDE et ACTION ne s’est même pas donné le temps d’appréciation qui aurait pu lui permettre d’évaluer le rendement de la salariée déclarée apte au travail* ».**

**5è Cas** - **Au Bénin : Ch. Soc. Trib.Cot : Jugement n°026/09 du 07 décembre 2009 SEGBO Alice contre ETS ROYAL PHOTO**

**« *Attendu que la discrimination porte atteinte aux droits fondamentaux de la personne et à la justice sociale ; Que la Convention n° 111 de l’Organisation Internationale du Travail (O.I.T) concernant la discrimination, entrée en vigueur le 15 juin 1960 et ratifiée par le Bénin, interdit toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur des critères tels que le sexe, la race, l’opinion politique, qui a pour effet de détruire ou d’altérer l’égalité de chances ou de traitement en matière d’emploi ou de profession ; Que la législation sociale en vigueur au Bénin, notamment le Code du Travail et la Convention Collective Générale du Travail, traduisent cet engagement de l’Organisation Internationale du Travail ; Qu’en effet, l’article 171 du Code du Travail énonce qu’aucun employeur ne peut licencier une femme en état de grossesse apparente ou médicalement constatée*».**

* 6è Cas- **Au Bénin : Ch. Soc. Trib. 1ère Inst. Cot. : Jugement**

**n°009/09 du 20 juillet 2009 HOSSOU DJOSSOU Z. Prisque, contre PLAN INTERNATIONAL BENIN**

**« *(…) l’Organisation Internationale du Travail (O.I.T) du 07 février 2002 relative à la protection de la maternité énonce qu’il est interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse, le congé de maternité, ou pendant une période suivant son retour de congé sauf pour des motifs sans lien avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement ; la charge de prouver que les motifs du licenciement sont sans rapport avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement incombe à l'employeur ; à l'issue du congé de maternité, la femme doit être assurée, lorsqu'elle reprend le travail, de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux ; Attendu que le droit positif béninois assure une protection de la maternité identique à celle prévue au plan international à travers la loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en ses articles 170 à 172 ; Que l’article 171 du Code du Travail dispose qu’ « en dehors du cas de faute lourde non liée à la grossesse et du cas d'impossibilité dans lequel il se trouve de maintenir le contrat, aucun employeur ne peut licencier une femme en état de grossesse apparente ou médicalement constatée. Lorsque le licenciement est prononcé dans l'ignorance de la grossesse, la salariée dispose d'un délai de quinze jours pour justifier de son état. Le licenciement est alors annulé, sauf s'il est prononcé pour l'un des motifs prévus à l'alinéa ci-dessus. En tout état de cause, aucun employeur ne peut licencier une femme pendant les périodes de suspension prévues aux alinéas 2 et 3 de l'article 170. Ces mêmes périodes suspendent le déroulement du préavis résultant d'un éventuel licenciement antérieurement notifié »***

***(…) Attendu qu’il résulte de tout ce qui précède, que Prisque Z. HOSSOU DJOSSOU a été licencié par PLAN INTERNATIONAL BENIN durant la période de repos médical consécutive à son accouchement, alors qu’aux termes de l’article 170 du Code du Travail suscité, aucun employeur ne peut licencier une femme pendant la période de suspension de son contrat de travail pour cause de maternité ; Qu’en procédant comme elle l’a fait, PLAN INTERNATIONAL BENIN a commis un abus de droit caractérisé à l’égard de la demanderesse ; Que les arguments d’inaptitude à l’emploi qu’il a développé pour soutenir sa décision sont inopérants au regard des éléments constants du dossie*r ».**

Mais, si de plus en plus l’actualité récente et présente offre de plus en plus de perspective réjouissante pour le recours plus ou moins systématique aux Normes Internationales du Travail par les juridictions de travail africaines, il n’en demeure pas moins que les pesanteurs existent encore sur le chemin de la pleine ouverture de ces Normes Internationales du Travail au niveau des Avocats et des Magistrats africains.

II- **Les freins rencontrés par les acteurs du droit et les perspectives.**

1. Les obstacles globaux.

Les écueils rencontrés par les Avocats et les Magistrats sont de diverses sortes. Nous pouvons citer entre autres :

* La méconnaissance des acteurs du droit des Normes Internationales du Travail ;
* L’inexistence de bibliothèques dignes du nom dans les différentes juridictions des états africains ;
* L’absence de spécialisation des Avocats et des Magistrats en Droit International du Travail ;
* La relégation au second plan du Droit du Travail dans la formation continue, le perfectionnement et le recyclage des Avocats, Magistrats et autres auxiliaires de Justice ;
* L’inexistence d’un Code International du Travail ;
* L’inaccessibilité aux différents rapports et résultats des travaux des différents organes de contrôle de l’OIT ;
* L’inaccessibilité en générale des acteurs du droit à l’internet par manque de moyens matériels et coûts excessifs des nouvelles technologies de l’information, etc.

1. Les perspectives

Bien entendu, le tableau du comportement des acteurs présenté laisse un goût amer du retard qu’accusent les Avocats et les Magistrats à se référer aux Normes Internationales du Travail dans leurs conclusions, jugements et arrêts.

Pourtant, l’espoir que cette situation est réversible est obligatoire dans la mesure où les raisons qui militent en faveur de l’utilisation constante des Normes Internationales du Travail par les acteurs du droit sont multiples et toutes aussi importantes les unes et les autres. Ces raisons sont entre autres :

* **La mondialisation de la justice**

Les Avocats et les Magistrats bien qu’étant ressortissants d’un pays sont des citoyens du monde. De cet fait, ils sont appelés à participer à des Colloques Internationaux et échange d’expériences réciproques.

La mondialisation de l’économie et de l’information ont un impact sur le droit, car la paix universelle, c’est également la justice sociale fondement d’une croissance économique, et les décisions prises par les juges sont susceptibles de produire des effets de droit au-delà des frontières de leur pays.

L’appartenance à l’OIT d’un pays implique pour ce dernier l’obligation de respecter les quatre (04) principes fondamentaux contenus dans la Déclaration et Principes relatifs aux Droits fondamentaux de l’Homme au travail du 18 juin 1998.

* **L’universalité du Droit International du Travail**

Il n’est un secret pour aucun juriste que le droit international est la reine des lois de par son caractère universel et sa souplesse application. A ce titre, le Droit International du Travail est le socle pour interpréter l’intention du législateur national et un élément de protection du droit constitutionnel de chaque pays en matière sociale.

Par ailleurs, la société civile avertie et informée des procédures et décisions prises au niveau international est prête à confronter les autorités à leurs décisions qui ne sont pas conformes avec le droit international. Ce qui implique la nécessité d’existence d’une banque de données d’une part sur les décisions prononcées par différents comités d’experts et ayant trait à l’application du Droit International du travail et, d’autre part, des travaux d’interprétation des organes internationaux de contrôle et de supervision de l’OIT.

L’utilisation de manière saine et judicieuse du Droit International du travail afin de garantir une relation étroite entre la protection des droits de l’homme, et l’existence d’un système judiciaire équitable, légitime et opérationnel, appelle une parfaite connaissance du Droit International du Travail.

* **Les instruments du droit international du travail**
* **Les instruments de l’OIT**

Au nombre des instruments de justice mis à la disposition des acteurs du droit par l’OIT, nous avons : la constitution de l’OIT, les conventions de l’OIT, le code international du travail, les protocoles, les recommandations de l’OIT, les déclarations, les résolutions, les codes de conduites, les travaux des organes de contrôle et de supervision de l’OIT, les Directives, etc.

* **Les autres instruments internationaux et régionaux**

La communauté internationale s’est elle aussi dotée d’instruments juridiques en matière sociale dont notamment : la Déclaration Universelle des Droits de l’Homme, la Charte des Nations - Unies, le Pacte International relatif aux droits civils et politiques, le Pacte International relatif aux droits économiques sociaux et culturels, la Convention sur l’Elimination de Toutes les Formes de Discrimination à l’égard des Femmes, la Convention Relative aux Droits de l’Enfant, les diverses Déclarations et Conférences mondiales (exemple : la Déclaration de Vienne, le Sommet mondial sur le développement social…), la Charte Africaine de Droits de l’Homme et des Peuples, la Charte Africaine des Droits de l’Enfant, etc.

Enfin, du moment où on est conforté de l’existence des moyens d’action à la disposition des acteurs du Droit International du travail, il reste que les nobles objectifs de l’OIT soient atteints.

Ainsi, pour davantage d’effectivité et efficacité de la mise en œuvre des divers instruments internationaux, il est à attendre :

* la poursuite de l’information et la formation continue des Magistrats et Avocats sur les Normes Internationales du Travail ;
* l’introduction des modules de formation sur les Normes Internationales du Travail dans les centres et écoles appropriés ;
* la dotation des Magistrats et Avocats du Code International du Travail ;
* l’initiation des Etudes et Recherches sur la Jurisprudence Sociale relativement aux Normes Internationales du Travail et surtout aux Principes et Droits fondamentaux au Travail de l’OIT ;
* les Etudes et Recherches d’une jurisprudence constante relative au Droit International du Travail dans chaque région et par continent, à l’effet de développer et favoriser une action harmonieuse entre juristes dans la mise en œuvre des conventions de l’OIT ;
* la mise à niveau régulière des Avocats et des Magistrats quant aux résultats des travaux d’experts de l’OIT ;
* la centralisation puis la diffusion de la jurisprudence tant des tribunaux que des Cours en vue de mettre à diapason les acteurs du droit de tous les pays.

------**000**------

1. Constitution malgache (Préambule de la Constitution et article 82), Bénin (art. 144) [↑](#footnote-ref-1)
2. Le contentieux social regroupe l’ensemble des règles de forme et de fond destinées à faire juger par un tribunal de la recevabilité et du bien-fondé des prétentions opposant un travailleur à son employeur ou à son ex-employeur [↑](#footnote-ref-2)
3. Loi N°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail en République du Bénin ;

   DECRET N° 2008-331/PRES promulguant la loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso ;

   LOI N° 2012-45 du 25 septembre 2012 portant Code du travail de la République du Niger ;

   LOI N° 015 /2002 DU 16 OCTOBRE 2002 portant Code du travail en République Démocratique du Congo ;

   Loi n°97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du travail au Sénégal. [↑](#footnote-ref-3)
4. AMOUSSOU (B.), Droit béninois du travail (contrat de travail et licenciement), Bénin (Cotonou), Star éditions, Coll. Tête fertile, 2007, p 15 ; [↑](#footnote-ref-4)
5. Programme sur les normes internationales du travail, les droits au travail et l’égalité des genres, Centre international de formation de l’OIT Viale Maestri del Lavoro, 10 - 10127 Turin (Italie) ; Site web: <http://training.itcilo.org/ils/judges>; Courriel: [jurist@itcilo.org](mailto:jurist@itcilo.org). En suivant cette voie, étant donné que les juridictions suprêmes jouent un rôle décisif dans le développement de la jurisprudence du droit du travail et dans la promotion de la justice sociale, le Centre, en collaboration avec le Bureau régional de l’OIT pour l’Afrique, le bureau de l’OIT de Lusaka et le Département des normes internationales du travail du BIT ont organisé du 14 au 18 octobre un colloque sur les normes internationales du travail pour les juridictions suprêmes africaines, à Livingstone (Zambie). [↑](#footnote-ref-5)
6. [www.labourrights-training.itcilo.org](http://www.labourrights-training.itcilo.org) (Sénégal) ; [↑](#footnote-ref-6)
7. ZOMBRE (Léontine M.F.), Interaction entre droit national et droit international du travail : comportement des acteurs, législation sociale, expérience burkinabé, Atelier de formation et de sensibilisation des magistrats, Avocats et juges, (Bénin du 23 au 278 septembre 2002). [↑](#footnote-ref-7)