

Droit du travail et protection des travailleurs dans les pays émergents

La priorité accordée à la croissance de l'emploi et à la compétitivité extérieure a longtemps éclipsé, dans les pays émergents, la nécessité de consolider les marchés du travail et d'apporter des protections aux salariés. Leur hausse du revenu, couplée à la volatilité des marchés mondiaux, les incite aujourd'hui à mettre davantage l'accent sur les ressorts endogènes de la croissance.

Les pays émergents, à commencer par les plus grands d'entre eux, ont ainsi entrepris, après une phase de forte croissance, de renforcer les protections et les droits associés au travail sous la poussée de facteurs économiques (réduire la dépendance extérieure), politiques (alternances) et sociaux (montée des protestations). Ces droits restent néanmoins fortement handicapés par l'extrême segmentation et fragmentation des marchés du travail et par la difficulté à établir des priorités de financement face à l'énormité et à l'urgence des besoins.

Afin de concilier croissance de l'emploi, protection du travail et aide aux plus vulnérables, les pays émergents ont mis en place des dispositifs innovants alliant mesures d'urgence, renforcement des normes juridiques et extension de la couverture sociale, qui tiennent compte des spécificités et des contrats sociaux propres à chaque pays. La progression n'est de ce fait pas univoque et rend difficile l'adoption d'un socle de droit contraignant, effectif au niveau international.

Le début du XXI^e siècle voit néanmoins s'ouvrir une nouvelle opportunité de complémentarité entre actions nationales plus orientées vers la construction d'un système de protection des salariés et actions internationales, publiques (évolution des normes et recommandations de l'Organisation internationale du travail, coopération technique) ou privées (accords-cadres internationaux, mouvements syndicaux internationaux). Ensemble, ces initiatives tendent à renforcer les droits effectifs et, de plus en plus, la couverture sociale des individus. ■

LES ENJEUX

Le basculement de l'économie mondiale vers les pays émergents dessine un schéma inédit : des pays au poids économique considérable, mais dont le niveau de revenu par habitant demeure relativement faible, les situant dans la tranche des pays dits à revenus intermédiaires. Cela n'est pas sans impact sur l'état de leur législation du travail et sur leur capacité à faire adopter et appliquer des droits sociaux, qui restent globalement réservés à une minorité de travailleurs. Le débat sur la question sociale dans les pays émergents a longtemps été polémique, les pays du Nord se préoccupant de dumping social et les économies en rattrapage percevant cet argument comme une tentation protectionniste.

La récession de 2008 et ses conséquences sur les marchés du travail ont eu pour effet de placer l'enjeu de l'extension de la couverture sociale au cœur des discussions internationales sur les stratégies de croissance pour les pays émergents. Le G20 de Cannes de novembre 2011 a ainsi reconnu le besoin d'une meilleure protection des salariés, facteur de croissance stable⁽¹⁾.

Les modalités selon lesquelles les pays émergents peuvent répondre aux attentes nationales et internationales à cet égard restent cependant encore débattues. Entre assistance ou assurance, dispositifs universels ou ciblés, flexibilisation du droit ou sécurisation des parcours, cette note analyse les options qui s'offrent à ces pays, les contraintes auxquelles ils font face et les solutions qu'ils y apportent pour étendre la couverture du droit du travail et améliorer la protection des travailleurs.

MÉTHODOLOGIE ET DÉFINITIONS

Le vocable d'émergence sur la scène internationale caractérise des pays dont le poids démographique et la vitesse du rattrapage économique s'accompagnent d'une volonté de peser davantage dans le concert des nations. Elle produit un rééquilibrage du monde par rapport à une économie passée, dominée par les anciennes nations industrialisées et par une politique bipolaire (de ce fait, la Russie n'est pas ici considérée comme une nation émergente). Trois grands pays émergents – la Chine, le Brésil et l'Inde – incarnent ce basculement du monde. Ils constituent le socle sur lequel se fonde cette analyse, chacun d'eux ayant fait l'objet d'une monographie détaillée⁽²⁾ – ces travaux ont notamment bénéficié de données recueillies auprès des ambassades de France dans les pays couverts. D'autres nations émergentes, économiquement, démographiquement et politiquement plus modestes, pèsent elles aussi davantage : l'Afrique du Sud, la Turquie, l'Indonésie, le Vietnam ou encore le Chili et le Mexique. Sans avoir fait l'objet d'une analyse approfondie, leurs exemples sont également mobilisés lorsqu'ils se sont révélés particulièrement pertinents.

L'analyse du droit du travail et de la protection des travailleurs dans ces pays amène à considérer l'ensemble des institutions du marché du travail, c'est-à-dire les régulations, les pratiques et les politiques qui touchent à son fonctionnement, y compris la protection sociale attachée au travail⁽³⁾.

Les principales institutions du marché du travail⁽⁴⁾

- le contrat de travail ;
- les régulations qui visent l'application du contrat de travail ; elles peuvent être légales ou conventionnelles (négociation collective) ;
- l'inspection du travail et les juridictions qui contrôlent l'application du code du travail ;
- les organisations de représentation des travailleurs et des employeurs ;
- les mécanismes de fixation des salaires ;
- la sécurité sociale associée au travail, qui vise à assurer un revenu de substitution aux actifs sans emploi (assurance chômage, maladie, invalidité, maternité).

[1] G20 Labour and Employment Ministers' Conclusions, Guadalajara, Mexico, mai 2012.

[2] Ces monographies sont en annexe. Elles se sont appuyées sur une revue de la littérature disponible ainsi que sur des entretiens réalisés non seulement avec des institutions nationales et internationales impliquées sur les questions de travail et d'emploi, mais aussi avec des experts pays dans différentes disciplines (économie, sciences politiques, sociologie, etc.).

[3] L'étude de la protection sociale dans ses volets santé et famille fait l'objet d'une autre note d'analyse : Collombet C. et Lensing-Hebben C. (2012), "La protection sociale dans les Brics", La note d'analyse n° 300, novembre.

[4] D'après International Labour Organization (ILO) (2008), *In defence of labour market institutions*.

❶ DROIT DU TRAVAIL ET PROTECTION DES TRAVAILLEURS DANS LES PAYS ÉMERGENTS : LE DÉFI DE L'INCLUSION

Bien que de création récente⁽⁵⁾, les institutions du marché du travail sont formellement bien installées dans les pays émergents. Fruits d'une "transplantation historique"⁽⁶⁾ datant de la période coloniale, elles s'appliquent toutefois difficilement à des marchés très segmentés, où l'informalité et la précarisation de l'emploi comme la récurrence des épisodes de chômage et de sous-emploi réservent les protections effectives à une minorité de travailleurs réunis dans des "enclaves de régulation"⁽⁷⁾.

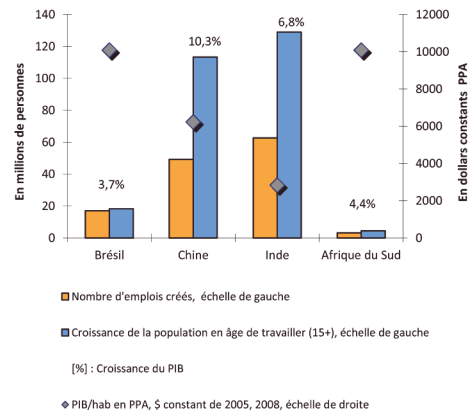
La segmentation et la fragmentation du travail rendent difficiles les protections formelles

■ L'insuffisance d'emploi est aussi préoccupante que la faible protection du travail

La question majeure dans les pays émergents est souvent celle de l'absence d'emploi plus que celle de sa protection. L'élasticité de l'emploi à la croissance, c'est-à-dire le nombre d'emplois créés pour 1 % de croissance, est en effet restée jusqu'à présent insuffisante pour absorber le nombre relativement élevé de jeunes entrants sur le marché du travail (à l'exception du Brésil). Cela pèse sur le rapport de force entre offre et demande de travail et, partant, sur le rythme d'amélioration de la protection des travailleurs.

Ce constat doit cependant être nuancé au regard des dynamiques démographiques, très variables d'un pays à l'autre : alors que la Chine est déjà confrontée à des pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs, la demande de travail devrait rester supérieure à l'offre en Inde. Le Brésil est dans une situation intermédiaire, situé dans une tranche de revenu supérieure et avec une population active moins nombreuse que par le passé, tandis que l'Afrique du Sud connaît des taux de croissance et d'emploi beaucoup plus faibles que dans les autres pays.

❷ Croissance de la population et du nombre d'emplois - 2000-2008



Sources : *Jobs et World Development Indicators* de la Banque mondiale, département des Affaires économiques et sociales des Nations unies

En outre, sous-emploi et faibles taux d'activité (à l'exception de la Chine) viennent s'ajouter à cette relative absence d'emploi, en particulier pour quatre catégories d'individus : les ruraux, les femmes, les jeunes et les moins qualifiés⁽⁸⁾.

■ Une segmentation multiforme des marchés du travail

S'agissant des travailleurs en emploi, en dépit de protections formelles plutôt élevées (cf. *infra*), l'efficacité de la loi et des protections est relative.

La législation du travail s'applique mal à des sociétés encore largement agricoles et duales, où l'absence de contrat et l'instabilité de l'emploi sont la règle. Les pays émergents sont confrontés d'une part à la dualité qui s'exprime dans les marchés du travail des pays industrialisés, opposant les travailleurs permanents aux travailleurs temporaires, précaires ou sous-contractants, et, d'autre part, aux dualités "traditionnelles" rural/urbain et informel/formel. De ce fait, l'absence de protection des travailleurs, en fait et en droit, ne recouvre pas seulement la distinction travail déclaré/travail non déclaré, mais également toute une palette d'emplois déclarés dont la précarité ou le statut ne leur offrent pas ou peu de protections légales⁽⁹⁾ (cf. encadré 1).



[5] Le premier "code du travail" britannique, le *Factory Act*, date de 1802, et ce n'est qu'avec la fin de la Seconde Guerre mondiale que les institutions de protection sociale associées au travail se mettent en place en Europe, puis progressivement à travers le monde.

[6] Téklé T. (2010), *Labour Law and Worker Protection in Developing Countries*, ILO.

[7] Posthuma A. (2010), "Beyond regulatory enclaves, challenges and opportunities to promote decent work in global production networks", in *Labour in global production network in India*, Oxford.

[8] Ils restent néanmoins difficiles à mesurer en raison de l'ampleur du travail informel, cf. *infra*.

[9] Confédération syndicale internationale (2012), *Rapport annuel sur les violations des droits syndicaux*.

En outre, des particularités sociospatiales héritées du passé marquent durablement les marchés de l'emploi et concentrent la faiblesse des protections sur certaines catégories d'individus et sur certaines régions. Au Brésil, les inégalités et la pauvreté affectent surtout les populations noires et indigènes, et la ségrégation issue de l'apartheid en Afrique du Sud reste prégnante. Par ailleurs, les populations issues des régions pauvres, qu'elles aient migré en ville ou travaillent sur place, ont une probabilité plus forte d'occuper des emplois informels ou précaires. Ces disparités régionales peuvent même être statutaires, comme en Chine où la dualité rural/urbain est érigée en droit, le système des *hukous*⁽¹⁰⁾ instituant des droits du travail (et une protection sociale) plus faibles pour les migrants ruraux travaillant en ville que pour les résidents urbains. Les droits associés au travail diffèrent souvent d'une région à l'autre avec une grande latitude conférée aux pouvoirs locaux⁽¹¹⁾.

■ Vers une unification des marchés du travail dans les pays émergents ?

Si les segmentations demeurent globalement fortes, la dynamique d'unification du marché et du droit du travail varie significativement d'un pays émergent à l'autre (plus forte au Brésil, progressive en Chine, encore lente en Inde).

Les inégalités sur le marché du travail semblent s'être notablement réduites au Brésil et en Chine, en raison à la fois du niveau de revenu atteint couplé à l'inflation salariale dans les villes, d'une augmentation de la productivité dans l'agriculture et d'une baisse des surplus de main-d'œuvre en milieu rural liée à la faible fécondité. Le Brésil a d'ores et déjà unifié son marché du travail, mettant fin aux législations du travail régionales. En Chine, la segmentation entre migrants ruraux et résidents urbains perdure, mais les avantages conférés aux résidents urbains en termes de protection de l'emploi et de protection sociale s'étendent progressivement et, dans certains domaines, la législation devient nationale sur les accidents du travail et la protection sociale.

Ce sont surtout des facteurs économiques et démographiques qui tendent à unifier le marché du travail. La Chine serait en passe d'atteindre le "point de retournement de Lewis"⁽¹²⁾, à partir duquel la baisse des surplus de main-d'œuvre rurale s'accompagne de hausses de salaire dans l'industrie et conduit à relocaliser les industries dans les régions intérieures. Au Brésil, la révolution verte, couplée aux politiques de redistribution, a contribué à des hausses

de salaire plus importantes en milieu rural. Au contraire, en Inde, les déséquilibres entre États tendent à se creuser entre ceux qui concentrent les bénéfices de la croissance et les États les plus pauvres et les plus peuplés (Bihar, Madhya Pradesh, Uttar Pradesh et Kerala).

En revanche, il n'y a guère eu de progrès significatifs dans la réduction de l'emploi informel, en dépit d'une faible décline au Brésil et en Chine. Non seulement il reste d'un niveau élevé dans les pays émergents, mais il a aussi eu tendance à se maintenir, voire à s'accroître. Selon le *Rapport sur le travail dans le monde 2012* de l'Organisation internationale du travail (OIT), 40 % de l'emploi est informel dans deux tiers des pays émergents ou en développement. Si l'expérience passée des économies coréennes et taïwanaises a montré une corrélation positive entre la croissance de la production et celle du secteur formel, il n'en va pas de même des nouvelles économies émergentes de l'Asie où, au Vietnam et en Inde, la forte croissance ne s'est pas accompagnée d'une réduction significative de la part de l'informel dans l'économie.

De plus, à la chute de l'emploi public "formel" qui a suivi les réformes économiques (Chine, Inde) est venue s'ajouter la tendance à employer des salariés informels dans le secteur formel (y compris parfois dans le secteur public), alors même que l'emploi informel "traditionnel"⁽¹³⁾ n'a guère diminué. La récession de 2008 a également accentué le recul de l'emploi formel et accru la probabilité de se retrouver au chômage ou dans l'informalité.



Encadré 1 :

Définition et ampleur du secteur informel⁽¹⁴⁾

Même si la mesure de l'emploi informel est loin d'être unifiée, le Bureau international du travail recommande de distinguer d'une part l'emploi informel – c'est-à-dire les travailleurs qui sont employés sans contrat et ne bénéficient pas des protections associées (chômage, indemnités de licenciement, assurance accident du travail mais aussi horaires de travail et salaires minimaux), pouvant aussi être employés par des entreprises dûment enregistrées [qui minimisent le nombre de leurs employés] –, d'autre part le secteur informel qui n'est pas enregistré (évasion fiscale).

L'emploi informel représente :

- environ 45 % de l'emploi total au Brésil où il est sectoriellement concentré [agriculture, construction, tourisme, services domestiques], avec des différentiels de salaire qui peuvent atteindre 80 % ;

[10] Livret d'enregistrement attribuant à chaque Chinois un statut agricole ou urbain et un lieu de résidence auquel sont associés les droits sociaux des individus.

[11] En Inde, le Kerala présente à la fois un PIB par tête relativement élevé par rapport au reste de l'Inde, ainsi que des réglementations sociales plus protectrices que celles de la plupart des États indiens. Il en va de même des régions de Pékin ou de Shanghai en Chine.

[12] Chan K. W. (2010), "A China Paradox: Migrant Labor Shortage amidst Rural Labor Supply Abundance", *Eurasian Geography and Economics*.

[13] Salariés réguliers ou occasionnels du secteur informel, travailleurs familiaux, indépendants non enregistrés.

[14] Jütting J. P., Laiglesia J. R. (de) (2009), *L'emploi informel dans les pays en développement, une normalité indépassable ?*, Centre de développement de l'OCDE, Paris.

- 53 % en Chine où il est concentré sur les migrants ruraux et les salariés licenciés des entreprises publiques ;
- 90 % en Inde où il est concentré dans le secteur non organisé (l'enregistrement des entreprises est facultatif pour celles comptant moins de 24 salariés, secteur qui représente 86 % de l'emploi), avec un accroissement de l'emploi informel et sous-contractant dans le secteur organisé qui atteindrait près de 50 %.

Au total, les marchés du travail des pays émergents se caractérisent par la très grande hétérogénéité des statuts et des relations d'emploi, que la distinction entre l'emploi informel et formel n'épuise pas. Dans ce contexte, les stratégies pour étendre la couverture du droit et des protections sont débattues.

La nécessité de la protection des travailleurs fait consensus, mais les modalités de son extension sont en débat

■ L'extension de la protection des travailleurs au cœur des stratégies de croissance inclusive dans les pays émergents

Les débats sur l'extension de la régulation du travail et de la couverture sociale à l'ensemble des travailleurs ont longtemps vu s'opposer schématiquement deux conceptions des politiques sociales : une conception largement économique et instrumentale, selon laquelle la croissance devait à elle seule "ruisseler jusqu'aux pauvres"⁽¹⁵⁾, c'est-à-dire se traduire par une réduction des inégalités et une amélioration de la qualité des emplois ; et une conception centrée sur les droits humains⁽¹⁶⁾, selon laquelle la protection des travailleurs relève d'un droit fondamental et, à cet égard, d'une fin en soi⁽¹⁷⁾.

Des facteurs structurels et conjoncturels favorisent toutefois une convergence entre ces deux approches. D'abord, un nombre croissant de travaux de recherche tendent à démontrer que les inégalités, et donc la précarité des travailleurs, sont susceptibles de nuire à la croissance à long terme⁽¹⁸⁾. Ces travaux réhabilitent la nécessité de réguler le marché du travail et de mettre en œuvre des politiques publiques redistributives, que les succès brésiliens en matière de réduction de la pauvreté associés à la mise en œuvre de dispositifs de protection sociale sont venus confirmer. Ensuite, les stratégies de croissance extraver-

ties des grands émergents les rendent vulnérables aux chocs externes, tandis que la faiblesse de la protection sociale et la progression trop modérée des revenus encouragent une épargne de précaution défavorable à la consommation intérieure. Enfin, la crise économique de 2008 a mis en exergue la nécessité de régulations sociales pour réduire la vulnérabilité des travailleurs aux chocs macroéconomiques et exercer un effet contracyclique sur l'activité⁽¹⁹⁾. Renforcer les ressorts endogènes de croissance est ainsi devenu l'un des éléments centraux des politiques économiques brésilienne et chinoise. À la faveur de l'augmentation rapide des revenus dans ces pays, la protection des travailleurs a ainsi acquis une reconnaissance renouvelée comme élément essentiel des stratégies de croissance.

■ Les moyens qui doivent être mobilisés à cette fin sont débattus

Les débats sur les modalités d'extension des droits et de la protection s'illustrent schématiquement par trois stratégies.

Une stratégie "ciblée" repose sur des aides non contributives et réservées aux plus pauvres. Ses partisans arguent des faibles capacités administratives et financières des pays émergents et des distorsions économiques potentiellement induites par les protections pour justifier une extension très progressive de la couverture sociale. Les contraintes budgétaires et fiscales ainsi que la fragilité des institutions conduisent, en premier lieu, à préconiser un ciblage des protections sur ceux qui en ont le plus besoin ("pro-poor"), et une redistribution assistantielle plutôt qu'assurantielle. Les dispositifs de transferts monétaires ciblés sur les publics les plus vulnérables (limitant le nombre des bénéficiaires) et abondés par l'impôt (et non par les cotisations sociales) se sont ainsi développés⁽²⁰⁾ d'abord en Amérique latine, à la suite de la crise économique des années 1990, et se présentent désormais comme une alternative possible aux systèmes d'assurance universels. Les effets potentiellement pervers sur le marché du travail des régulations sociales conduisent, en second lieu, à envisager de limiter le niveau de générosité de ces protections et à les assortir de conditionnalités. L'existence d'un revenu minimal de subsistance garanti par l'État (sous forme de salaire minimum, d'indemnités chômage et/ou de transferts) est considéré,

[15] De l'expression "trickle-down to the poor".

[16] Human rights-based approach (HRBA).

[17] Cette opposition schématique masque naturellement de nombreux travaux microéconomiques qui se sont intéressés aux bénéfices économiques associés aux institutions du marché du travail. Voir Lee et McCann eds. (2011), *Regulating for Decent Work*, pour une revue de ces travaux.

[18] Voir notamment Ravallion M. (2009), "A Comparative Perspective on Poverty Reduction in Brazil, China and India", *Policy Research Working Paper 5080*, World Bank.

[19] ILO (2011), *The global crisis causes, responses and challenges*.

[20] On distingue deux modèles de protection sociale : le modèle dit "beveridgien" (assistantiel), qui vise l'octroi d'une aide à tous ceux dont les ressources sont jugées insuffisantes par un financement assis sur l'impôt, versé sans contrepartie de cotisation (système non contributif) ; le modèle dit "bismarckien", qui repose sur un système d'assurance par mutualisation du risque dans lequel la cotisation est obligatoire et assise sur les revenus du travail (système contributif). Dans les deux cas, la couverture de la protection sociale peut être universelle ou ciblée sur certains publics.

dans cette perspective, comme susceptible de réduire l'offre de travail en renchérissant son coût et la demande de travail en désincitant les bénéficiaires à rechercher un emploi. Ces considérations conduisent à favoriser l'activation des dépenses en faveur de l'emploi et de la protection sociale afin d'éviter cet aléa moral, en associant les prestations versées à des contreparties en termes de démarches dites "actives" vers l'emploi. Les transferts monétaires sud-américains sont ainsi le plus souvent conditionnels.

Une stratégie "universelle" repose, quant à elle, sur des aides contributives dont tous les travailleurs pourraient bénéficier. Elle favorise la construction d'un contrat social entre les citoyens, dans lequel la solidarité nationale serait fondée sur des dispositifs de protection universels et au moins en partie assurantiels⁽²¹⁾. Pour ses partisans, l'arbitrage n'est pas nécessairement en faveur de stratégies ciblées sur les plus pauvres ou d'une limitation du niveau et de la couverture sociale. Trois séries d'arguments légitiment cette approche. La première fait référence aux pays industrialisés d'Asie du Sud, notamment la Corée du Sud, qui ont construit un système de protection sociale à un stade précoce de développement économique⁽²²⁾. Le Brésil est lui-même engagé dans une politique d'extension de la couverture sociale et en fait l'une des conditions de sa stratégie de croissance fondée sur l'amélioration du capital humain. La deuxième critique les dispositifs de transferts monétaires conditionnels. Elle renverse l'argument du coût administratif et budgétaire de l'universalisation en montrant que ceux associés à ces transferts peuvent également être considérés comme prohibitifs (recensement et suivi des bénéficiaires éligibles). Enfin, cette stratégie met en avant le "paradoxe de la redistribution"⁽²³⁾, selon lequel une régulation sociale aux bénéfices exclusifs des plus pauvres réduit *in fine* les avantages qu'ils en retirent par rapport à un système universel. Elle souligne que la légitimité des institutions de régulation du marché du travail et leur maintien vont de pair avec les bénéfices progressifs que l'ensemble des agents économiques en perçoivent.

Enfin, une stratégie de "reconnaissance des droits" insiste sur la faiblesse des entreprises et des emplois formels, qui rend difficile l'application d'un système contributif où les prestations assurantielles sont prélevées sur le travail. Elle préconise une déliaison entre l'exercice d'un emploi formel et l'accès aux droits. L'Afrique du Sud a ainsi modifié sa législation du travail en

précisant que le statut d'employé n'était pas dépendant d'un contrat, mais de conditions concrètes (subordination, contrôle des heures de travail, etc.)⁽²⁴⁾. Une telle reconnaissance reste en réalité très théorique, car elle nécessite un recours aux juridictions auxquelles les travailleurs les plus vulnérables ont difficilement accès. Les propositions de réformes qui visent à refonder le droit du travail sur la base de l'activité professionnelle plutôt que du contrat⁽²⁵⁾ rencontrent des difficultés semblables.

Le découpage proposé ici entre ces trois stratégies est bien évidemment schématique : dans les faits, les stratégies adoptées par les pays allient à la fois des éléments législatifs, la mise en place de dispositifs purement "pro-poor" et une extension progressive des droits, à la fois horizontale (augmentation des bénéficiaires) et verticale (hausse du niveau des prestations)⁽²⁶⁾. Les pays émergents ont aussi innové afin d'adapter la régulation du marché du travail à leurs priorités et spécificités. Cette construction de modèles nationaux de régulation s'inscrit dans un temps long, nécessaire à la conclusion d'un contrat social entre l'État et ses citoyens. Or, les pays émergents sont confrontés à des pressions externes et internes grandissantes les incitant à accélérer la définition d'un modèle social.

UNE INSTITUTIONNALISATION PROGRESSIVE DES RÉGULATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'INSISTANCE SUR UN REVENU MINIMUM POUR LES PLUS DÉMUNIS

Une institutionnalisation progressive des régulations du travail laisse présager une évolution plus favorable des conditions de travail

■ Une régulation du travail relativement contraignante mais peu effective

Toutes les législations prévoient l'existence d'un contrat de travail au fondement du droit. Les durées du travail sont dûment réglementées (48 heures hebdomadaires légales en Inde, 44 heures au Brésil, 40 heures en Chine, avec des autorisations d'heures supplémentaires de 2 à 3 heures par jour et des plafonds hebdomadaires ou mensuels s'échelonnant de 36 heures par mois pour la Chine à 45 heures hebdomadaires en Afrique du Sud et



[21] Mkandawire T. (2005), *Targeting and Universalism in Poverty Reduction*, UNRISD.

[22] Kwon H. J. (1999.), *The Welfare State in Korea: The Politics of Legitimation*, St. Antony's College, Oxford, in association with St. Martin's Press, New York.

[23] Korpi W. et Palme J. (1998), "The Paradox of Redistribution and Strategies of Equality: Welfare State Institutions, Inequality, and Poverty in the Western Countries", *American Sociological Review*, 63 (5), 661–87.

[24] Amendement de 2002 au *Labour Relations Act* et au *Basic Conditions of Employment Act*.

[25] Voir notamment Supiot A. (1999), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, rapport pour la Commission européenne (dir.), Paris, Flammarion.

[26] Cf. OIT [conclusions de la Conférence internationale du travail de 2011 et recommandation 202 de 2012].

56 heures au Brésil). L'indemnisation des accidents du travail est également prévue par voie assurantielle en Chine, au Brésil et en Inde. L'application du contrat de travail salarié à temps plein, et donc des droits associés, reste cependant marginale. En outre, les inspections du travail sont globalement peu efficaces et l'arsenal de sanctions dont elles disposent peu incitatif⁽²⁷⁾. Les conflits du travail se résolvent le plus souvent par voie juridictionnelle, mais l'accès individuel à la justice est *de facto* très limité. Au total, les conditions de travail sont donc le plus souvent dégradées par rapport à ce qui est prévu en droit. À cet égard, si l'attention médiatique tend à se focaliser sur le secteur formel, notamment sur les sous-contratants des multinationales, à l'instar de Foxconn⁽²⁸⁾, les relations de travail y sont toutefois plus formalisées et plus protégées que dans les entreprises privées destinées au marché intérieur et dans les services domestiques où la protection et la représentation des travailleurs sont inexistantes. Or ceux-ci rassemblent la grande majorité des emplois. Les meilleures conditions de travail se situent dans les entreprises d'État et dans les *joint ventures* avec des compagnies étrangères, mais ne concernent qu'une minorité de travailleurs.

Le dialogue social et la négociation collective, formellement reconnus dans l'ensemble des pays émergents, pourraient, en théorie, compenser la faible capacité individuelle de négociation. Les syndicats y ont été ou y sont encore des acteurs influents du débat public. Mais la négociation collective se limite souvent aux grandes entreprises et à l'administration publique, où les syndicats sont les plus puissants. Elle est généralement décentralisée au niveau des entreprises, au détriment des branches professionnelles, et les employeurs favorisent souvent des syndicats "maison" cooptés – par exemple en Inde, en Chine ou au Mexique. Même en Afrique du Sud et au Brésil, où la négociation collective exerce une plus forte influence, celle-ci peine à mettre en œuvre des dispositifs allant au-delà des négociations salariales. Enfin, si un dialogue social tripartite existe, celui-ci reste principalement contrôlé par l'État. C'est en particulier le cas lors des négociations sur les salaires minimaux, dont la plupart des pays se sont dotés⁽²⁹⁾.

Au total, les conditions de travail peinent à progresser, si ce n'est par la volonté étatique. Or, quelle que soit cette volonté, les progrès dans les droits effectifs du travail ne peuvent faire l'économie d'une organisation des travailleurs à même de négocier cette amélioration. Si le dialogue social reste difficile dans les pays émergents,

la contestation sociale s'organise et semble aujourd'hui plus qu'hier en mesure de peser sur une économie politique des réformes du marché du travail.

■ Vers l'émergence d'une démocratie sociale ?

La naissance des syndicats dans les pays émergents est plus politique qu'industrielle. Cette organisation s'exprime du "Brésil de Lula" à l'Inde, où chaque syndicat est lié à un parti, et à l'Afrique du Sud où le Congrès des syndicats sud-africains est allié à l'African National Congress (ANC) et au parti communiste. Si le monopole syndical est en voie de disparition sous la poussée des démocratisations (à l'exception notable de la Chine), le droit syndical demeure dans l'ensemble peu respecté. D'une part, la précarité du salariat, le paiement à l'heure ou à la pièce produite, comme en Chine ou en Inde, et la faiblesse du réseau entrepreneurial au-delà de la très petite entreprise fragilisent la syndicalisation, souvent inférieure à 10 %. D'autre part, les pays émergents hésitent à renforcer le poids des acteurs sociaux en présence d'enjeux économiques (flexibilité du marché du travail) et politiques (risque séparatiste des régions du Nord-Est de l'Inde, crainte d'une contestation politique de la Chine communiste). De fait, parmi les conventions de l'OIT, ni le Brésil, ni l'Inde, ni la Chine n'ont ratifié celle portant sur la liberté syndicale et les plaintes auprès de l'OIT en matière de discrimination syndicale sont les plus nombreuses.

La protestation sociale sur les conditions de travail, l'emploi et les salaires est toutefois en hausse dans les pays émergents, qu'elle s'appuie sur les syndicats ou les organisations non gouvernementales (ONG). Le droit de grève, bien qu'il ne soit pas toujours garanti⁽³⁰⁾, s'exerce de façon croissante. En Inde, le mouvement syndical a appelé unanimement à la grève générale en février 2012, afin de réclamer un renforcement du droit du travail et l'instauration d'un minimum salarial. En Chine et en Afrique du Sud, les conflits du travail se multiplient et aboutissent à l'ouverture de négociations en matière de salaires.

Au-delà de leur capacité de mobilisation, syndicats et organisations sociales ont pris une dimension nouvelle en prenant en charge les travailleurs vulnérables. En Chine, les syndicats spontanés et les ONG ont fait pression en faveur des migrants ruraux, les plus marginalisés dans les relations de travail et d'emploi. Leur succès (augmentations substantielles des salaires à Honda et Foxconn) incite aujourd'hui la fédération syndicale officielle à essayer de réintégrer ces contestations en son sein. Au Brésil, un syndicalisme de service se développe, qui

[27] International Labour Organization (2006), *Labour Inspection*, International Labour Conference, 95th Session.

[28] Foxconn, sous-traitant de grandes multinationales occidentales en Chine, a connu une vague de suicides en 2010.

[29] Cf. monographies pays en annexe.

[30] Il est toléré en Chine, limité pour les activités dites "essentiels" au Brésil, tandis qu'en Inde les entreprises privées ont un droit de *lock out*.

prend en charge les services aux plus vulnérables bien au-delà des conflits du travail : santé, formation, voire conflits familiaux.

La maturité sociale s'accroît dans les pays émergents et laisse présager une évolution des conditions de travail plus favorable que par le passé. Les travailleurs démunis sont en effet les plus nombreux et sont susceptibles par leur vote ou leur contestation de menacer la paix sociale. Les États, conscients de cette contestation sociale montante, ont engagé des réformes introduisant des protections minimales pour les travailleurs les plus pauvres et sans emploi et ont également joué sur les augmentations du salaire minimum pour assurer un revenu décent. Ils peinent davantage à instituer des dispositifs plus pérennes tels que l'assurance chômage.

Assurer un revenu minimum en l'absence d'emploi

Assurer un revenu de remplacement en cas de perte d'emploi prend en effet rarement la forme d'une assurance chômage comme en Europe, mais d'indemnités ou de dispositifs *ad hoc* (travaux publics et transferts monétaires) et, de plus en plus, de comptes individuels d'indemnisation chômage.

■ L'assurance chômage reste rare dans les pays en développement

En 2009-2010, sur 197 pays, seuls 71 d'entre eux avaient mis en place une assurance chômage, couvrant au total moins de 30 % de la population active⁽³¹⁾. L'assurance chômage reste donc un privilège à l'échelle mondiale, très dépendant du niveau de revenu (35 % des pays à revenu intermédiaire, mais seulement 8 % des pays à faible revenu ont instauré un système légal d'indemnisation du chômage).

Les pays émergents y consacrent néanmoins des moyens croissants à la faveur de leur développement économique et de la récession de 2008. Depuis le début des années 2000, des régimes d'assurance chômage ont été institutionnalisés en Amérique latine (Brésil, Argentine, Venezuela, Uruguay), en Asie (Chine, Vietnam, Thaïlande), ou encore en Afrique du Sud et en Turquie. Le financement de ces systèmes est assis à la fois sur les cotisations sociales et sur l'impôt, l'État s'engageant à intervenir en cas de défaut de cotisation.

Cette extension des systèmes d'assurance chômage fait toutefois encore largement figure d'exception. L'ampleur du travail informel rend en effet particulièrement difficile

sa mise en œuvre. Les régimes d'assurance chômage dans les pays émergents ont également une couverture et une générosité relativement faibles par rapport aux standards internationaux, et donc des effets redistributifs réduits⁽³²⁾. Seuls 16 % des chômeurs en Chine, 10 % en Afrique du Sud et 8 % au Brésil touchent une indemnité chômage⁽³³⁾.

La plupart des pays émergents fondent dès lors la protection contre la perte d'emploi essentiellement sur des indemnités de licenciement.

■ Les indemnités de licenciement ou, plus récemment, les dispositifs ciblés de soutien aux revenus constituent une réponse transitoire et partielle face au risque de chômage

Protection la plus répandue face au risque de chômage pour les travailleurs formels, le versement d'indemnités de licenciement est considéré comme une alternative attractive à l'assurance, requérant peu d'efforts administratifs et financiers, assuré à 100 % par l'employeur. Ces indemnités sont pourtant souvent associées à de complexes démarches administratives et judiciaires, sources d'insécurité juridique, ainsi qu'à de longs délais qui renchérissent le coût du licenciement. Elles ne répondent pas davantage à l'objectif de sécurisation des personnes et des parcours des travailleurs qui supposerait, entre autres choses, la transition d'une protection axée sur les indemnités légales vers la construction d'une assurance chômage. Dans de nombreux pays, les législations sur les indemnités de licenciement ont d'ailleurs été explicitement envisagées comme transitoires, leur poids devant décliner avec l'extension de la protection sociale.

De manière comparable, les dispositifs publics ciblés et ponctuels de soutien aux revenus de type travaux publics – comme la garantie d'emploi indienne pour les ruraux ou le programme sud-africain Isibindi d'intégration de travailleurs sociaux dans les communautés locales⁽³⁴⁾ – n'apportent qu'une réponse transitoire et partielle (faible rémunération) à leur sécurisation.

■ Les dispositifs de comptes individuels d'assurance chômage se présentent comme une alternative à l'assurance chômage

À l'inverse, les dispositifs de comptes individuels d'assurance chômage se présentent comme une alternative originale aux régimes classiques d'indemnisation. En Amérique latine, où ils ont été majoritairement introduits, ils tendent ainsi à prendre la place des indemnités de licenciement. Les premiers exemples de comptes ont été mis en

[31] ILO (2010), *World Social Security Report 2010/2011*.

[32] Vodopivec M. (2009), "Introducing Unemployment Insurance to Developing Countries", World Bank, Social Protection and Labor, *SP Discussion Paper*, n° 0907, mai.

[33] OCDE (2010), *Tackling inequality*.

[34] Cf. Collombet C., Lensing-Hebben C. (2012), "La protection sociale dans les Brics", *La note d'analyse* n° 300, Centre d'analyse stratégique, novembre.

œuvre au Brésil en 1986 (*Seguro-Desemrego*) et, dans sa forme considérée la plus aboutie, au Chili en 2002 (*Seguro de Cesantia*), puis répliqués dans de nombreux pays⁽³⁵⁾. Ces comptes permettent aux employeurs d'y déposer des indemnités, sujettes ensuite à intérêts, et qui peuvent être retirées par les salariés dès la perte d'emploi, quel qu'en soit le motif. En se fondant sur la capitalisation privée, ils étendent la couverture de l'indemnisation du chômage sans que la puissance publique n'ait à identifier l'occurrence de la perte d'emploi, et réduisent l'aléa moral.

L'efficacité économique de ces dispositifs et la protection offerte à leurs bénéficiaires restent toutefois à perfectionner. Tout d'abord, le système de placement des fonds implique que leur efficacité repose largement sur celle de l'institution financière en charge de leur gestion. La volatilité des rendements peut également inciter employeurs et employés à s'entendre sur un licenciement afin de pouvoir retirer les fonds, ce qui est advenu au Brésil⁽³⁶⁾. Ensuite, ce système repose sur une individualisation du risque qui désavantage les travailleurs les plus vulnérables. Dans des pays où la stabilité de l'emploi est faible, un tel système pose problème pour accumuler des fonds.

L'étude de l'assurance chômage montre que le partage du risque et les contreparties accordées entre puissance publique, entreprises et travailleurs sont au cœur de l'institutionnalisation des régulations du travail. Étendre la couverture sociale impose dès lors une refonte de l'architecture globale des institutions du marché du travail dans les pays émergents, entre protection de l'emploi, protection des travailleurs et incitations à accéder et demeurer dans l'emploi productif. Cela exige aussi des transformations profondes des attitudes sociales, qui ont souvent un coût politique. Sans minimiser ces difficultés, le contexte actuel offre toutefois une fenêtre d'opportunité politique inédite au développement des protections dans les pays émergents.

DE LA HARD LAW À LA SOFT LAW, LE RÔLE DE LA COMMUNAUTÉ INTERNATIONALE

La conjugaison des intérêts économiques, de la volonté politique et de l'existence d'instruments innovants laisse présager une évolution plus favorable aujourd'hui qu'hier en matière d'extension de la couverture sociale. Des initiatives publiques ou privées de la communauté internationale viennent aujourd'hui davantage compléter ces

efforts que s'y substituer et participent de la redéfinition d'un socle minimal de droit sociaux à l'échelle mondiale.

Les tentatives internationales de création d'un socle commun de droit social

■ **Un droit social difficilement universalisable**

La mise en place d'un socle de droit commun du travail s'est illustrée dès le XIX^e siècle avec l'organisation des syndicats au niveau international⁽³⁷⁾, mouvement qui participa à la création de l'Organisation internationale du travail (OIT) en 1919. Institution la plus aboutie sur l'universalisation des droits sociaux dont témoigne son travail normatif⁽³⁸⁾, l'OIT est confrontée à un manque de moyens coercitifs et à la réticence des États à mettre en place un tel socle. Elle ne possède pas en effet de dispositif de sanction comparable à l'Organe de règlement des différends (ORD) de l'OMC, si ce n'est *via* les mécanismes de plainte aboutissant à des recommandations. Les efforts de l'OIT en faveur d'un cadre légal international atteignent leur apogée avec l'adoption de la déclaration du 19 juin 1998 relative aux principes et aux droits fondamentaux du travail. Cas unique en droit international, elle impose huit conventions aux États membres de l'organisation, même en l'absence de ratification. L'application de ces normes se heurte toutefois aux réticences des États, à leurs faiblesses institutionnelles et à l'absence de données homogènes sur leurs couvertures effectives qu'un observatoire international pourrait utilement recueillir.

L'OIT possède, en effet, des structures et un fonctionnement fondés sur un modèle normatif issu de relations industrielles formalisées et peine à s'adapter au contexte des pays émergents. Se sentant peu écoutés et représentés par le système international⁽³⁹⁾, ils arguent de leurs spécificités nationales qui leur imposent d'autres priorités : réduction des inégalités pour le Brésil (leader en matière de droits sociaux), maintien d'une pleine souveraineté en matière de droit social pour la Chine, avantage comparatif en matière de coût de la main-d'œuvre pour l'Inde (qui voit parfois un protectionnisme déguisé derrière les normes internationales du travail), ou lutte contre la discrimination pour l'Afrique du Sud.

À défaut de voir s'imposer un socle international de droit du travail, certains pays plus anciennement industrialisés ont tenté de développer des initiatives bilatérales pour pallier ce manque d'unification, susceptible d'exercer une "concurrence sociale" sur leurs propres travailleurs.

[35] Valentini F. (2008), *Unemployment Insurance Savings Account: an overview*, Helsinki, ETLA.

[36] Ferrer A.M. et Riddell (2009), *Unemployment Insurance Savings Accounts in Latin America: Overview and Assessment*, World Bank, Social Protection and Labor, SP Discussion Paper, n° 0910.

[37] L'association internationale des travailleurs en 1864, le Secrétariat syndical international en 1901 ou la Fédération syndicale internationale en 1913.

[38] Font partie de ces normes l'ensemble des conventions OIT ainsi que les recommandations prises comme mesures incitatives de portée générale.

[39] *Déclaration commune des 77 pays* lors de la Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement (CNUCED), le 15 juin 1964.

■ Les difficultés des initiatives bilatérales

Dès les années 2000, la signature d'accords commerciaux par les États-Unis et le Canada⁽⁴⁰⁾ a été assortie de contreparties en termes de respect effectif du droit du travail, de la liberté syndicale ou des conditions de travail. Ces accords ont souvent prévu des mécanismes d'arbitrage en cas de conflit. Néanmoins, peu nombreuses sont les saisines et les accords sont parfois accusés par les pays émergents de répondre à d'autres intérêts que le respect réel des conditions de travail, en réglant des litiges purement commerciaux. Ce sont donc des mécanismes de coopération technique qui leur sont aujourd'hui préférés pour inciter à développer le droit du travail dans les pays émergents, notamment par l'Union européenne⁽⁴¹⁾. Il n'existe pas alors de sanction commerciale en cas de non-respect de ces conditions. En 2012, la Commission européenne s'est attachée à préparer une communication sur "la protection sociale dans la coopération au développement de l'Union européenne", dans laquelle elle souligne que l'UE privilégie une approche par la demande et affirme son souhait de soutenir les initiatives locales ainsi que les coopérations Sud-Sud⁽⁴²⁾.

De manière générale, la rigidité de la *Hard Law* entraîne réticence et méfiance de la part des États. Dès lors, ces normes prennent valeur d'exemplarité et les acteurs se tournent plutôt vers différents mécanismes de *Soft Law* censés leur permettre d'atteindre les objectifs fixés par le "droit dur".

L'apparition de nouveaux acteurs et de nouvelles normes d'un droit international du travail moins contraignant

■ Le développement des normes de *Soft Law* par des acteurs publics

Parallèlement à la déclaration de l'OIT de 1998, les organisations internationales ont tendu à la création de normes de valeur intermédiaire (déclaration de principe tripartite sur les multinationales et les politiques sociales pour l'OIT en 1977, pacte mondial pour l'ONU en 2000, principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales pour l'OCDE en 2000) qui ne sont destinées qu'aux entreprises des pays membres y ayant souscrit, sur la base du volontariat. Ces dispositifs, bien qu'incitant à de "meilleures pratiques", ne sont pas contraignants. Du point de vue salarial également, ces normes de *Soft Law* peuvent

être construites de manière tripartite au niveau international, mais elles ne sont pas négociées par les syndicats locaux.

Dans la continuité de ces initiatives, l'OIT a donc élaboré un nouveau dispositif original, qui a reçu le soutien conjugué du B20 (Business 20) et du L20 (Labour 20)⁽⁴³⁾. La recommandation⁽⁴⁴⁾ adoptée le 14 juin 2012 appelle les États à fournir aux populations l'accès notamment à une sécurité élémentaire de revenu, financée par des ressources nationales définies dans chaque pays. Les États sont encouragés à établir des socles de protection sociale et pourront, dans ce cadre, "avoir recours à la coopération et aux soutiens internationaux pour compléter leurs propres efforts". Cette initiative, trop récente pour que ses conséquences soient analysées, s'inscrit dans une recherche croissante d'unité du droit social à l'échelle internationale qui se manifeste également du côté salarial et patronal.

■ Initiatives des entreprises et des acteurs syndicaux

Devant la difficile émergence d'un socle de droit commun, les entreprises et les représentants des travailleurs ont construit leurs propres "législations privées", au risque de voir se développer les normes de *Soft Law* dont les exigences seraient moindres.

Des fédérations syndicales internationales se sont lancées, dès les années 1990, dans des campagnes de promotion des droits syndicaux dans les pays du Sud, notamment dans les zones économiques spéciales d'Asie du Sud-Est et du Bassin des Caraïbes. Ces campagnes sont axées sur des pratiques de sensibilisation des consommateurs dans les pays du Nord et sur des initiatives locales de syndicalisation des travailleurs de ces zones franches. Elles utilisent différents registres d'action pour rendre visibles et dénoncer les conditions de travail dans les industries des pays émergents, en s'appuyant sur la présence de sous-traitants des marques du Nord qui sont ainsi accusées "d'externaliser leur mauvaise réputation" (interpellations dans les médias, appels au boycott, plaintes auprès d'organisations internationales ou manifestations d'activistes). Depuis les années 1990, on dénombrerait plus d'une centaine de campagnes dans les zones franches du Bassin des Caraïbes⁽⁴⁵⁾, sous le nom de "mouvement *anti-sweatshop*".

En dépit de cet "activisme international", c'est avant tout unilatéralement par les entreprises que se sont construites

[40] ALE (Accords de libre échange) du 1^{er} janvier 2004 (UE-Chili), ou du 1^{er} janvier 2009 (Oman-États-Unis), du 5 décembre 1996 (Chili-Canada) et du 1^{er} août 2009 (Pérou-Canada), pour exemples.

[41] Accords EUROMED ou avec l'ASEAN par exemple.

[42] Cf. notamment, Commission européenne (2011), *Consultation publique : la protection sociale dans la coopération au développement de l'UE*, document de synthèse.

[43] Organisations patronale et syndicale du G20.

[44] Recommandation adoptée lors de la 101^e session de la Conférence internationale du travail. Cf. Collombet C. et Lensing-Hebben C. (2012), "La protection sociale dans les Brics", *La note d'analyse* n° 300, novembre.

[45] DELPECH O. (2011), *"A Puro Golpe! Mobilisations syndicales transnationales, luttes locales et répressions au Guatemala"*, thèse soutenue à l'université Paris I-Panthéon-Sorbonne.

de nouvelles initiatives privées, *via* notamment les normes ISO ou la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Néanmoins, ces normes ont des niveaux d'exigence limités et manquent de mécanismes de contrôle. Elles sont édictées sur la base du volontariat et n'ont pas de dispositifs de sanction, si ce n'est le *name & shame*. L'ensemble de ces textes, de même que les audits sociaux ou les codes de conduite, ont en outre été construits de manière unilatérale, sans concertation sociale. Bien que leur normativité soit globalement faible, les codes de conduite peuvent avoir des conséquences légales si et seulement si ils sont intégrés à un accord-cadre international (ACI)⁽⁴⁶⁾.

C'est en 1988 que l'UITA⁽⁴⁷⁾ et le groupe alimentaire BSN-Danone ont conclu le premier ACI⁽⁴⁸⁾. Ces accords ont pour objectif d'établir un lien pérenne et une base de dialogue social, les syndicats pouvant participer à leur négociation et les entreprises y voyant la possibilité de limiter l'impact des campagnes d'opinion parfois menées contre elles. En raison de l'absence de fédération patronale internationale reconnue, ces accords ne sont signés qu'entreprise par entreprise mais sont parafés par une fédération syndicale internationale. Des mécanismes privés de résolution des conflits sont parfois prévus⁽⁴⁹⁾, mais dans ce cas ne présentent pas les mêmes garanties qu'une justice publique. En dehors de ce cadre, les ACI ne sont opposables devant une juridiction nationale que s'ils sont considérés comme une convention collective d'après les critères de la législation nationale, ce qui reste exceptionnel⁽⁵⁰⁾. Il est donc difficile de faire reconnaître la responsabilité d'un groupe à l'étranger sur le fondement de ce type d'obligations à l'égard de ses salariés bien que des démarches soient tentées sur le fondement de la responsabilité pénale.

Sur la base des ACI, des normes ISO (Organisation internationale de normalisation) ou de la RSE (Responsabilité sociale des entreprises), la sanction peut aussi s'appuyer sur la publicité mensongère ou le droit de la consommation, et se règle alors sur le terrain de la responsabilité civile, considérant que les obligations prises par l'entreprise la lient face aux consommateurs⁽⁵¹⁾. Néanmoins, si l'entreprise est sanctionnée, la réparation ne se fait pas à l'avantage des salariés lésés mais à celui du consommateur. Ce ne sont que dans les répercussions d'une telle décision, par la crainte du *name & shame*, que les entreprises pourront songer à faire bénéficier leurs salariés de meilleures conditions de travail.

Malgré ces imperfections, syndicats et entreprises affichent aujourd'hui leur volonté de voir les ACI prendre une dimension mondiale. Cependant, il n'existe pas à l'échelle supra-étatique d'incitation légale à mettre en place des lieux de négociation favorisant ce type d'accord, en dehors du cadre des Comités européens d'entreprise⁽⁵²⁾ qui semblent porter leurs fruits à l'échelle d'une organisation régionale.

CONCLUSION

Au niveau des États comme au niveau international, l'extension des droits et de la protection des travailleurs représente un double défi. D'une part, en présence de marchés du travail segmentés, il s'agit pour les États de construire des passerelles entre dispositifs assistantiels et assurantiels, ciblés et universels, d'urgence et institutionnalisés, afin d'assurer l'extension et la pérennité des protections. D'autre part, au niveau international, les initiatives oscillent entre volonté d'exemplarité et applicabilité des normes, avec le risque de ne voir émerger le consensus que sur la base du plus petit dénominateur commun et en l'absence de contraintes. Plus que les normes elles-mêmes, dans les deux cas, c'est l'architecture globale des systèmes de protection qui doit être pensée, en prenant en compte leur économie politique, afin d'assurer la soutenabilité des modèles entre dynamisme de l'activité économique, protection des travailleurs et soutien aux plus démunis.

► **Mots clés** : pays émergents, droit du travail, emploi, protection sociale, emploi informel, croissance inclusive.



Camille Guézennec, Cécile Jolly
et Noël Leuthereau-Morel,
département Travail Emploi



[46] Suite à l'ACI conclu en 1998 par le groupe Ikéa, un code de conduite a été rédigé dès 1999 (IWAY), avant de faire partie intégrante de l'ACI en 2001.

[47] Union internationale des travailleurs de l'alimentaire, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration et du tabac.

[48] Strevis D. [2010], "International framework agreements and global social dialogue: parameters and prospects", *Employment working paper*, n° 47, ILO.

[49] Arbitrage pour EADS, consultation conjointe des parties prenantes chez Accor.

[50] L'ACI de 2006 du groupe suédois Securitas peut être appliqué en droit interne en raison d'un accord signé entre l'Union Network International et le syndicat des transporteurs suédois.

[51] Cf. notamment *Nike vs. Kiski*, US Supreme Court, 2003.

[52] La directive 94/45/CE du 22 septembre 1994 a institué un comité d'entreprise ou une procédure d'information et de consultation dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire selon un accord négocié entre les représentants des travailleurs réunis en un groupe spécial de négociation et la direction centrale de l'entreprise favorisant la négociation au sein des entreprises de dimension européenne.

DERNIÈRES
PUBLICATIONS
À CONSULTER

sur www.strategie.gouv.fr, rubrique publications



Notes d'analyse :

- N° 300 ■ La protection sociale dans les BRICS (novembre 2012)
- N° 299 ■ Les bactéries résistantes aux antibiotiques (novembre 2012)
- N° 298 ■ Comment mettre le sport au service de la santé des salariés ? (octobre 2012)
- N° 297 ■ L'entrepreneuriat en France
Volet 2 : Comment mieux accompagner la prise de risque des créateurs d'entreprise ? (octobre 2012)
- N° 296 ■ L'entrepreneuriat en France
Volet 1 : Mythes et réalités en comparaison internationale (octobre 2012)
- N° 295 ■ Le dispositif médical innovant. Attractivité de la France et développement de la filière (octobre 2012)
- N° 294 ■ Désunion et paternité (octobre 2012)

Retrouvez les dernières actualités du Centre d'analyse stratégique sur :

-  www.strategie.gouv.fr
-  [centredanalysestrategique](https://www.facebook.com/centredanalysestrategique)
-  [@Strategie_Gouv](https://twitter.com/Strategie_Gouv)



La Note d'analyse n° 301 - novembre 2012 est une publication du Centre d'analyse stratégique

Directeur de la publication : Vincent Chriqui, directeur général

Directeur de la rédaction : Hervé Monange, directeur général adjoint

Secrétaires de rédaction : Delphine Gorges, Valérie Senné

Dépôt légal : novembre 2012

N° ISSN : 1760-5733

Contact presse :

Jean-Michel Roullé, responsable de la communication

01 42 75 61 37 / 06 46 55 38 38

jean-michel.roulle@strategie.gouv.fr

Le Centre d'analyse stratégique est une institution d'expertise et d'aide à la décision placée auprès du Premier ministre. Il a pour mission d'éclairer le gouvernement dans la définition et la mise en œuvre de ses orientations stratégiques en matière économique, sociale, environnementale et technologique. Il préfigure, à la demande du Premier ministre, les principales réformes gouvernementales. Il mène par ailleurs, de sa propre initiative, des études et analyses dans le cadre d'un programme de travail annuel. Il s'appuie sur un comité d'orientation qui comprend onze membres, dont deux députés et deux sénateurs et un membre du Conseil économique, social et environnemental. Il travaille en réseau avec les principaux conseils d'expertise et de concertation placés auprès du Premier ministre.



www.strategie.gouv.fr