

Note: Cette traduction a été établie par le Greffe à des fins internes et n'a aucun caractère officiel

**COUR INTERNATIONALE DE JUSTICE**

**DROIT DE GRÈVE AU REGARD DE LA CONVENTION N° 87 DE L'OIT  
(REQUÊTE POUR AVIS CONSULTATIF)**

**OBSERVATIONS ÉCRITES DE BUSINESSAFRICA —  
CONFÉDÉRATION DES EMPLOYEURS**

**16 septembre 2024**

*[Traduction du Greffe]*

## TABLE DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
I. INTRODUCTION .....	1
II. LA LÉGISLATION NATIONALE ET LES INSTRUMENTS RÉGIONAUX RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME.....	2
III. LA PRATIQUE DES TRIBUNAUX NATIONAUX.....	2
IV. LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET LA TRANSITION JUSTE .....	4
V. SÉCURITÉ JURIDIQUE .....	4
VI. CONCLUSION .....	5

## I. INTRODUCTION

1. BUSINESSAfrica soumet dans le présent document ses observations sur les exposés écrits déposés par d'autres participants à la procédure consultative à l'examen.

2. Au sujet de la question dont la Cour est saisie, BUSINESSAfrica maintient fermement la position exprimée dans son exposé écrit du 16 mai 2024, à savoir que la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (ci-après, la « convention n° 87 ») ne protège pas le « droit de grève » des travailleurs. Cet état de fait découle non seulement de l'absence de référence expresse à un tel droit dans la convention n° 87, mais aussi de la bonne application de la méthode d'interprétation prévue aux articles 31 et 32 de la convention de Vienne sur le droit des traités (ci-après, la « convention de Vienne »).

3. BUSINESSAfrica souscrit pleinement à l'argumentaire détaillé relatif à la bonne interprétation de la convention n° 87, conformément à la convention de Vienne, présenté par l'Organisation internationale des employeurs dans son exposé écrit du 16 mai 2024.

4. Les aspects principaux de la position de BUSINESSAfrica sont exposés ci-après.

5. BUSINESSAfrica relève que le Gouvernement somalien fait erreur lorsqu'il affirme que « le droit de grève des travailleurs et de leurs organisations est *expressément* protégé par la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 »<sup>1</sup>. Les mots « droit de grève » sont absents du préambule et du texte de cette convention, ainsi que de ceux de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail (OIT), de la déclaration de Philadelphie et de tout autre instrument de l'OIT<sup>2</sup>.

- a) Il n'y a eu à aucun moment un accord entre toutes les parties à la convention n° 87 permettant de penser que celle-ci contient des obligations relatives au droit de grève, *a fortiori* des obligations comprenant les orientations formulées par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) sur ledit droit.
- b) BUSINESSAfrica rejette l'« interprétation » large et détaillée de la CEACR concernant le droit de grève. Accepter l'évolution progressive et unilatérale de l'interprétation de ce droit par la CEACR porterait atteinte à la procédure établie des mandants tripartites de l'OIT en matière d'élaboration de normes.
- c) Pour ce qui est du droit international coutumier, il n'existe pas de pratique largement répandue et cohérente entre les différents États qui démontrerait que le droit de grève a acquis le statut de règle de droit. Même dans le contexte de l'OIT, dont les mandants tripartites viennent de toutes les régions du monde, il n'y a ni unanimité ni position constante concernant le droit de grève, et encore moins d'accord sur son statut de règle de droit international coutumier.

---

<sup>1</sup> République fédérale de Somalie, lettre relative au mécanisme de contrôle de l'OIT et à l'interprétation du droit de grève, 13 mai 2024, p. 2.

<sup>2</sup> Ce fait est admis par les États, les travailleurs et les employeurs, ainsi que par les organes de contrôle des normes de l'OIT : Bureau international du Travail, *Liberté syndicale et négociation collective*, Conférence internationale du Travail, quatre-vingt-unième session, 1994, p. 64-65, par. 142-147.

6. BUSINESSAfrica n'entend pas faire porter les présentes observations écrites sur l'ensemble des questions dont la Cour est saisie, mais plutôt sur celles qui ont clairement et distinctement trait à la position des États africains en particulier.

## II. LA LÉGISLATION NATIONALE ET LES INSTRUMENTS RÉGIONAUX RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

7. Si l'on se limite à la seule région de l'Afrique, on constate qu'il n'existe pas de pratique ou de compréhension largement répandues et cohérentes entre les différents États qui permettraient de dire que le droit de grève est devenu une règle de droit international coutumier. En particulier, bien que de nombreux pays d'Afrique aient inclus le droit de grève dans leur constitution ou leur droit interne, les conditions d'exercice de ce droit varient considérablement selon les pays, ce qui témoigne d'un manque de cohérence quant à la pratique des États à ce sujet.

8. En outre, la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, instrument régional relatif aux droits de l'homme, reconnaît la liberté de réunion à ses articles 10 et 11, mais ne fait pas référence au droit de grève.

## III. LA PRATIQUE DES TRIBUNAUX NATIONAUX

9. Les exposés de ceux qui tentent de convaincre la Cour que le droit de grève est protégé, en particulier, par la convention n° 87 font intervenir deux questions simultanément : celle du statut officiel de la CEACR et du Comité de la liberté syndicale (CLS), et celle de savoir si leurs avis ont été acceptés de sorte qu'il y a accord, au sens de l'article 31 de la convention de Vienne, sur le fait que la convention n° 87 englobe le droit de grève. Ces deux questions seront traitées successivement ci-après.

10. Le simple fait qu'une juridiction nationale se réfère aux avis du CLS et de la CEACR en ce qui concerne le droit de grève ne constitue pas en soi une pratique ultérieure constitutive d'un accord, même au sein de l'État concerné, quant au fait que la convention n° 87 comprenne le droit de grève. Les mandats du CLS et de la CEACR établissent on ne peut plus clairement leur caractère d'organes techniques chargés d'élaborer des observations et commentaires non contraignants afin de fournir des orientations aux États membres. Ni l'un ni l'autre de ces organes n'agit en tant qu'organe judiciaire ni ne produit d'orientations susceptibles d'être considérées comme juridiquement contraignantes.

11. Il est relevé, à cet égard, que cet état de fait contraste fortement avec la manière dont l'Afrique du Sud a présenté le statut de la CEACR et du CLS dans l'exposé écrit qu'elle a soumis à la Cour. Le Gouvernement sud-africain a fait valoir que

« le mode de fonctionnement du CLS et de la CEACR est très semblable à celui des tribunaux de *common law*. En effet, ils appliquent, au cas par cas, le texte de la Constitution de l'OIT ou de la convention n° 87 aux faits qui leur sont soumis. Au fil du temps, une jurisprudence se crée et se développe dans le respect de la règle du précédent (uniformité dans le temps) et de la règle de l'égalité dans l'application (uniformité entre États membres). Cette jurisprudence est réunie dans les différentes éditions du Recueil de décisions du CLS et des études d'ensemble réalisées par la CEACR ».

12. Présenter les avis du CLS et de la CEACR comme contraignants, ou déterminants quant à la teneur des obligations d'un État au titre d'un traité, est une erreur de principe, tout en contredisant

également la position de la jurisprudence interne de l'Afrique du Sud. Dans l'affaire *Association for Mineworkers and Construction Union and Others v Anglo Gold Ashanti Limited and Others*<sup>3</sup>, la Cour constitutionnelle sud-africaine a dit ce qui suit :

« [49] La Commission d'experts, créée en 1926, veille au respect des conventions et recommandations par les États membres. Elle fournit des appréciations impartiales et techniques de l'état d'application des normes internationales du travail. Ses avis sont donc de nature consultative et non contraignante. À l'évidence, ce serait une erreur que de sous-estimer l'autorité morale considérable dont jouissent ces organes de contrôle sur la scène internationale. Cela étant, la Commission d'experts reconnaît depuis 1990 que, aux termes de son mandat, elle n'est pas autorisée à donner "une interprétation définitive des conventions, cette compétence étant confiée à la Cour internationale de Justice en vertu de l'article 37 de la Constitution de l'OIT". Ses avis et recommandations "n'ont pas de force obligatoire dans le contexte du processus de contrôle de l'OIT ou en dehors de l'OIT, sauf lorsqu'un instrument international la leur donne expressément ou lorsque la Cour suprême d'un pays le décide sans que ceci ne lui soit imposé". »

13. Il apparaît clairement que les avis de la CEACR et du CLS ne sont pas considérés comme déterminants dans la pratique nationale en matière de droit de grève. En effet, aucun intervenant n'a remis en cause le fait que c'est aux tribunaux nationaux qu'il appartient de statuer, selon le droit interne, sur la licéité d'une grève.

14. Bien qu'il semble soutenir la position selon laquelle le droit de grève est protégé par la convention n° 87<sup>4</sup>, le Gouvernement tunisien indique expressément considérer que ce droit est subordonné aux lois de chaque pays, et non pas à ladite convention<sup>5</sup>.

15. Même lorsque les tribunaux nationaux se réfèrent aux avis du CLS et de la CEACR, c'est pour finalement entériner le principe selon lequel la licéité d'une grève est déterminée par la notion de proportionnalité. Dans l'affaire *Association for Mineworkers and Construction Union and Others v Anglo Gold Ashanti Limited and Others* précitée, la Cour constitutionnelle sud-africaine a confirmé la décision du tribunal du travail, qui avait estimé que le critère du caractère raisonnable constituait en dernière analyse une appréciation de la proportionnalité, afin de déterminer si le préjudice causé à l'employeur secondaire par la grève secondaire était proportionnel à l'incidence sur l'activité de l'employeur principal. Il s'agit là d'une reconnaissance claire de la place centrale qu'occupent les facteurs liés à un contexte particulier dans la détermination de l'éventuelle existence d'un droit à mener une action de grève. Le fait d'affirmer que les tribunaux nationaux doivent procéder à une appréciation de la proportionnalité et de préciser spécifiquement qu'il faut considérer l'incidence de cette action sur l'activité de l'employeur principal revient à rejeter l'idée que les avis du CLS et de la CEACR sont le reflet d'un accord contraignant en matière d'obligations conventionnelles.

---

<sup>3</sup> *Association for Mineworkers and Construction Union and Others v Anglo Gold Ashanti Limited and Others*, CCT233/20, [2021] ZACC 42.

<sup>4</sup> République tunisienne, rapport du Gouvernement tunisien sur l'avis consultatif de la Cour internationale de Justice concernant le droit de grève, p. 3.

<sup>5</sup> *Ibid.*, p. 2-3.

#### IV. LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET LA TRANSITION JUSTE

16. L'Organisation des États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (OEACP) souligne l'importance du droit de grève pour la réalisation des objectifs de la transition juste et pour la lutte contre les changements climatiques<sup>6</sup>. Il est certain que la mobilisation politique des travailleurs joue un rôle important dans la poursuite de ces objectifs.

17. Toutefois, la défense de leurs revendications au moyen d'actions de grève n'est pas le seul moyen dont les travailleurs disposent pour engager un dialogue en matière de transition juste et de changements climatiques. L'intérêt porté à la protection et à la facilitation de ce dialogue souligne à quel point il importe de protéger la liberté syndicale, la liberté d'expression et le droit syndical. La possibilité de faire grève n'est qu'un moyen parmi d'autres d'exercer ce droit et ces libertés. Compte tenu de leur portée très large, il n'est pas logique de considérer que ceux-ci induiraient un droit de recourir à un mode d'action précis dans un cas donné. Comme il est exposé ci-dessus, la question de savoir si une grève en particulier relève nécessairement de la liberté syndicale, de la liberté d'expression ou du droit syndical dans un cas donné doit être tranchée au cas par cas par les tribunaux nationaux, une place centrale étant accordée au critère de proportionnalité. Outre la grève, les travailleurs peuvent recourir à de nombreuses autres formes d'actions collectives pour résoudre les conflits du travail et promouvoir leurs intérêts économiques et sociaux, parmi lesquels la transition juste et la lutte contre les changements climatiques. BUSINESSAfrica estime que l'argument de l'OEACP concernant ces deux derniers aspects est hors de propos en l'espèce, en ce qu'il accorde une trop grande importance au rôle joué par le droit de grève dans ce contexte.

18. En tout état de cause, c'est à tort que l'OEACP part du principe, dans son exposé écrit, que les positions défendues par tous les travailleurs, dans quelque grève que ce soit, font nécessairement progresser la cause de la régulation du climat et de la répartition des efforts en la matière. Il est évidemment faux de suggérer que les intérêts et les préférences des travailleurs sont *nécessairement* en phase avec ces objectifs. Bien au contraire, on peut aisément se représenter des cas où le fait de répondre à certaines préoccupations ou de défendre certains intérêts au nom des travailleurs aurait des incidences délétères sur la réalisation d'une transition juste permettant d'atteindre les objectifs fixés dans l'accord de Paris.

#### V. SÉCURITÉ JURIDIQUE

19. Le Gouvernement somalien a invoqué la notion de sécurité juridique à l'appui de la thèse selon laquelle la convention n° 87 comprend le droit de grève. Cet argument est mal fondé. La Somalie considère que l'interprétation selon laquelle la convention n° 87 englobe le droit de grève doit être retenue afin de garantir la stabilité et la prévisibilité du système normatif de l'OIT et du contrôle de ce système, qui fonctionne efficacement depuis 70 ans<sup>7</sup>. C'est pourtant l'inverse : la préservation de la sécurité juridique et de la prévisibilité du système de contrôle des normes de l'OIT impose en effet de respecter l'avis des mandants tripartites de l'OIT qui ont élaboré, négocié et approuvé le libellé de la convention n° 87, et non de permettre à un organe indépendant de contrôle des normes comme la CEACR de créer des obligations juridiques en marge de la procédure normative tripartite établie.

---

<sup>6</sup> Exposé écrit de l'OEACP, 15 mai 2024, par. 87.

<sup>7</sup> République fédérale de Somalie, lettre relative au mécanisme de contrôle de l'OIT et à l'interprétation du droit de grève, 13 mai 2024, p. 2.

## VI. CONCLUSION

20. BUSINESSAfrica fait valoir respectueusement que l'OIT et ses mandants tripartites doivent disposer de la marge de dialogue et de coopération requise pour régler leurs différends, notamment sur la question du droit de grève. Lors de l'élaboration des normes relatives au droit de grève, il conviendrait de veiller à ce que tous les mandants de l'OIT participent activement au processus et à ce que toute solution retenue soit : *a)* le fruit d'un consensus ou au moins d'une large majorité ; *b)* universellement applicable ; et *c)* acceptée par les mandants tripartites de l'OIT.

21. BUSINESSAfrica se réjouit de l'occasion qui lui est offerte de présenter à la Cour ses observations écrites et invite respectueusement celle-ci à répondre par la négative à la question dont elle est saisie, en disant que le droit de grève des travailleurs et de leurs organisations *n'est pas* protégé par la convention n° 87.

BUSINESSAfrica — Confédération des employeurs soumet les présentes observations écrites en toute humilité.

Le 16 septembre 2024

La secrétaire générale de BUSINESSAfrica,

(Signé) Jacqueline MUGO.

---