

A. F. CESARINO JUNIOR\*

## Code latino-américain de droit international privé du travail\*\*

1) — *Amérique Latine* — Pour définir l'Amérique Latine, nous citerons notre éminent Collègue, le Professeur HECTOR HUGO BARBAGELATA<sup>1</sup>. Pour lui, au sens strict, étymologique, l'Amérique Latine est composée des 18 états, aujourd'hui indépendants, qui ont été colonisés par l'Espagne, auxquels il faut ajouter le Brésil, colonisé par Portugal et le Haïti colonisé par la France. Il n'adopte pas avec raison, le sens plus large réunissant tous les pays indépendants des trois Amériques qui se trouvent au Sud de la frontière entre les États Unis et le Mexique. Si bien que les anciennes colonies britanniques siègent dans le SELA (*Système Économique Latino-Américain*), il n'est pas possible de qualifier de latins ces pays qui, ainsi que l'ancienne colonie hollandaise (*Suriname*), ne le sont point par leurs histoire, culture et orientations juridiques et internationales, ainsi que, dans certains cas, politiques et économiques. Cuba, si bien appartienne à l'Amérique Latine, il est malaisé la rattacher encore dans ce sens à l'ensemble latino-américain après ses événements juridiques, politiques, économiques et sociaux depuis le 1er janvier 1959.

2) — *Développement économique. Les multinationales* — Dans une magnifique étude sur l'Amérique Latine à l'entrée des ans quatre-vingt<sup>2</sup>, le Secrétaire Exécutif de la Commission Économique pour l'Amérique Latine dit que la région en conjoint a obtenu dans l'espace des dix ans passés et dans les années initiales de l'égal période actuel un vigoureux développement de ses forces productives, lequel a été joint à une croissante internationalisation des économies latino-américaines avec les mouvements de l'économie mondiale.

\* Prof. de l'Université de São Paulo — Président de la Société Internationale de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale — Genève.

\*\* Cette étude aborde le même thème de la conférence que nous avons prononcé le 22 octobre 1981 à la Faculté de Droit de l'Université de l'Uruguay, à Montevideo, par invitation de l'Organisation Internationale du Travail, à laquelle nous appartenions, alors, comme membre de sa Commission d'Experts dans l'Application des Conventions et Recommandations.

(1) *Introduction aux institutions de droit du travail en Amérique Latine*, Presses Universitaires de Louvain, 1980, pages 26-27. Dans ce livre, à la page 27, note 12 de la page 275, à la fin, le Professeur BARBAGELATA avait cité notre définition d'Amérique Latine dans *La integracion del derecho del trabajo* (ILADTSS, Santa Fé, 1969, p. 23).

(2) ENRIQUE V. IGLESIAS, *América Latina en el umbral de los años ochenta*, « Revista de la CEPAL », n. 9, de 1979, Santiago de Chile, pags. 15-16.

Et aussi que l'Amérique Latine s'est transformée dans une des régions plus attractives du monde pour l'activité des entreprises multinationales.<sup>3</sup>

ANIBAL PINTO<sup>4</sup>, Directeur de la Division de Développement Économique de la CEPAL, avec référence à une étude des Nations Unies (*Las corporaciones multinacionales en el desarrollo mundial*), ajoute que « une proportion appréciable des inversions directes est domaine des entreprises multinationales (« transnationales ») ».

3) — *Intensité du mouvement de travailleurs* — La conséquence de ce développement des activités économiques internationales et surtout de cet accroissement des entreprises multinationales est, non seulement dans un pays, l'emploi d'un grand nombre de travailleurs nationaux par celles entreprises, mais aussi le travail en cet endroit de plusieurs travailleurs étrangers à son service aussi, ainsi que l'établissement de leurs agences.

4) *Solution des conflits de lois du travail* — Cet accroissement des contrats de travail avec, en chaque pays, des éléments étrangers, mène au conflit de lois du travail, c'est à dire, à l'application des règles du Droit International Privé du Travail. Cela va sans dire que ces conflits n'existent pas lorsqu'il y a, pour régler le cas échéant, des normes du *Droit Uniforme* constant des normes élaborées par l'Organisation Internationale du Travail dans les conventions internationales du travail et ratifiées par les pays-membres ou des traités internationaux applicables et qui relèvent du Droit International Public du Travail.

5) *Normes existantes de Droit International Privé du Travail (DIPT): son insuffisance et inactualité* — En ce qui regarde l'Amérique Latine les normes existantes de DIPT sont encore très réduites et plusieurs n'ont pas d'actualité. Pour démontrer cette affirmation nous irons prendre comme exemple le *Code Bustamante*, de 1928. Après cela nous citerons: a) d'autres traités interaméricains; b) des lois nationales (Constitutions et Codes Civiles, Commerciaux et du Travail).

Comme elles sont Droit Uniforme et pas DIPT, les conventions internationales du travail de l'OIT ne seront pas étudiées, si bien qu'en elles se trouvent des solutions pour certains conflits de lois du travail (Cf. par exemple, sur la Sécurité Sociale les Conventions suivantes: Cs.ns. 35, sur l'assurance-vieillesse

(3) L'OIT sans définir les entreprises multinationales donne ces éclaircissements: "For the present report, it may suffice to assure me that the essential nature of the multinational lies in the fact that its managerial headquarters are located in one country (referred to, for convenience, as «the home country») while the enterprise carries out operations in a number of other countries as well (« host countries »). The degree of centralised control will vary among enterprises according to such factors as the types of economic activity in which they are engaged, the policies and practices of their managements, the particular issues on which central decisions are required, and national regulations. For one authority on the subject of multinational enterprises, presenting an over-all view of the outcome of the research undertaken by the Harvard Multinational Enterprise Project, one way of providing a definition is through « induction and inference ». He notes that they are invariably large in size, that they operate in a substantial number of countries, that they have access to a common pool of human and financial resources and that they control their widespread activities rather than serving merely as exporters or licensors of technology. (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *Multinational Enterprises and Social Policy*, ILO, Geneva, ps. 3 et 4). Sur le sujet voir le magnifique livre d'un juslobariste latino-américain, OSCAR ERMIDA URIARTE — *Empresas Multinacionales y Derecho Laboral*, Amilio M. Fernandez, Montevideo, 1981. Voir surtout ps. 31, 37, 104, 107, 124, 132, 161, 164, etc.

industrie) art 13,1: "L'assurance des salariés sera régie, par la loi applicable au lieu de travail du salarié"; 36, *idem* pour les salariées des entreprises agricoles, art. 13, *idem*; 37, assurance-invalidité (industrie), art. 14,1, *idem*; 38, agriculture, *idem*; 39, assurance-décès, art. 16,1, *idem*; 40, agriculture, *idem*; 70, sécurité sociale des gens de mer, arts. 5 et 6; etc. La Convention n. 97, sur les travailleurs migrants, à l'art. 6, n. 1, prévoit un traitement aux immigrants, sans discrimination de nationalité, qui ne soit pas moins favorable que celui appliqué à ses propres ressortissants en plusieurs matières de droit du travail et de la sécurité sociale. La convention n. 143 s'occupe des migrations dans des conditions abusives et sur la promotion de l'égalité de chances et de traitement des travailleurs migrants.

6) — *Code Bustamante* — C'est la dénomination donnée par la Convention de Droit International Privé des États Américains signée à Havana, le 28 février 1928, au travail élaboré par le renommé internationaliste cubain<sup>5</sup>. Il a été ratifié, avec des réserves par: Brésil, Cuba, République Dominicaine, Haïti, Panama, Costa Rica, Nicaragua, Honduras, Salvador, Guatemala, Chile, Bolivie, Equateur, Pérou et Venezuela. Nous nous bornerons ici à examiner ses dispositifs concernant strictement au Droit du Travail, sans nous occuper d'autres normes d'intérêt pour le DIP en général. Il faut seulement, parmi les règles, rappeler son article 3: "Pour l'exercice des droits civils et pour la jouissance des garanties individuelles identiques, les lois et les règles en vigueur dans chaque Etat contractant sont considérées partagées dans les trois catégories suivantes: I — Celles qui s'appliquent aux personnes en vertu de leur domicile ou de sa nationalité et les suivent même si elles déménagent pour un autre pays, dénommées personnelles ou d'ordre public interne; II — Celles qui obligent par égal à tous ceux qui résident dans le territoire, soient ou non nationaux, nommées territoriales, locales ou d'ordre public international; III — Celles qui s'appliquent seulement moyennant l'expression, l'interprétation ou la présomption de la volonté des parties ou de quelque d'elles — nommées volontaires, supérieures ou d'ordre privé."

En matière de travail le Code Bustamante a seulement le chapitre V, du Titre IV, *Des obligations et des contrats*, du Livre Premier, *Droit Civil International*, sur le louage, avec quatre articles, 196 à 199, dont seulement appartiennent au Droit du Travail: l'article 197, qui dit: "C'est d'ordre public, dans le louage de services, la règle qui empêche les contracter à vie ou pour plus d'un certain temps"; et l'article 198: "C'est aussi territoriale la législation sur les accidents du travail et la protection du travailleur". On voit qu'il y a une grande différence parmi l'inclusion du contrat de travail dans le chapitre général du "loyer" et sa dénomination aussi comme "loyer de services" et la législation actuelle du travail. On doit mentionner aussi l'article 281, du chapitre I, Des navires et des aéronefs du Titre III, Du Commerce maritime

(4) *La internacionalización de la economía mundial y la periferia* in cit. "Revista de la CEPAL", p. 58.

(5) En se référant à l'Institut Américain de Droit International a écrit l'éminent spécialiste en DIP, JÜRGEN SAMTLEBEN: "In Anlehnung an dessen Satzung bezeichnete es als eine seiner Aufgaben die Kodifikation des Internationales Rechts. Durch die Verbindung mit der Panamerikanischen Union fanden seine Arbeiten weitreichend Resonanz; bestimmt wurde dabei der Einfluss eines seiner prominenten Mitglieder, des Kubanischen Rechtslehrers ANTONIO SANCHEZ DE BUSTAMANTE y SIRVEN. Der in Havanna 1928 von allen latein-amerikanischen unterzeichnet, Código Bustamante ist im Wesentlichen sein Werk" (*Internationales Privatrecht in Lateinamerika*, J.C.B. MOHR, Tübingen, 1979, pages 26-27).

et aérien; du Livre Secound, sur le Droit Commercial International, par lequel: "Les obligations des officiers et des gens de mer et l'ordre interne du navire se subordonnent à la loi du pavillon"; et l'article 283, du même Title par lequel: "Ce sont d'ordre public international les règles sur la nationalité des propriétaires des navires et aéronefs et des armateurs, ainsi que des officiers et de la tripulation".

7) — *Traités interaméricains* — Dans la V Réunion du Conseil Inter-américain de Juristes, El Salvador, 1965, le Prof. HAROLDO VALLADÃO a proposé l'inclusion dans le Code Bustamante de plus un Livre sur le Droit du Travail International<sup>6</sup>. En 1973 ont été publiés les documents pour une Conférence Interaméricaine Spécialisée, parmi lesquels il y a l'inclusion d'un thème sur l'"Action à être prise pour le développement d'autres thèmes de Droit international Privé. Après une étude sur les nombreuses Conventions Interaméricaines signées après les Congrès de DIP de Montevideo, le Professeur VALADÃO arrive à la conclusion suivante: "D'ailleurs, un DIP unique en toutes ses branches pour tous les pays est une utopie égale à celle d'un Droit pour toutes les nations. Cela est encore vrai, même pour les Amériques"<sup>7</sup>. Il recommande comme très importants les éléments de connexion, c'est à dire, certaines circonstances directement liées au cas, que la norme de DIP emploie pour indiquer la loi compétente pour le régler<sup>8</sup>: territoire, nationalité, domicile, autonomie de la volonté. Le choix des éléments de connexion par le règle de DIP est fait par le législateur, sauf des dispositions internationales en vigueur. Il faut penser aussi aux limites à l'application de la loi étrangère, c'est à dire, l'ordre publique et la fraude à la loi. Ces limites classiques à l'application de la loi étrangère sont relevants dans le DIP du Travail, donné le caractère habituel de l'accentuée impérativité de ses normes. L'ordre public, au Brésil, est disciplinée dans l'article 17 de la Loi d'Introduction au Code Civil (Décret-loi n. 4.657, du 4 Septembre, 1942), selon lequel: "Les lois, actes et sentences d'autre pays, ainsi que quelconques déclarations de volonté, n'auront pas d'efficacité au Brésil, lorsqu'elles seront offensives à la souveraineté nationale, à l'ordre public et aux bonnes moeurs". Dans le DIP brésilien général il n'y a pas de texte spécifique contre la fraude à la loi, laquelle doit être comprise comme offense à l'ordre public. Pour le DIP elle est comprise dans les articles 9 e 444 de la CLT (*Consolidation des Lois du Travail*, c'est à dire, Code du Travail). Et l'article 203 du Code Pénal punit comme crime "frustrer moyennant fraude ou violence droit assuré par la législation du travail".

Il faut dire ici que le Prof. VALLADÃO a été en 1964 l'Auteur, au Brésil, de l'avant-projet de Loi Générale pour l'Applications des Normes Juridiques, transformé en 1971 dans le Projet de Code de l'Application des Normes Juridiques. Dans l'art. 62 et son paragraphe unique (dans le Code, 63 e § unique) du premier il a proposé pour les *Relations de Travail*: "Aux relations

(6) Son *Direito Internacional Privado*, Freitas Bastos, Rio, 1980, vol. I, page 202.  
(7) Oeuvre citée, page 203.

(8) *Idem*, page 264. Ils sont appelés: en allemand, *Anknüpfungspunkt*; en français, *circonstances ou points de rattachement*; en italien, *momenti di collegamento ou criteri*; en anglais, *points of contact or connecting factors*; en espagnol, *puntos de conexión*. Ils s'originent de situations personnelles ou réelles étranges au forum, concernant à individus étrangers (non nationaux) ou non domiciliés ou non résidents, à choses, faits ou actes réalisés en territoire étranger, d'où la nécessité pour le DIP de les juger pour résoudre des conflits entre la loi étrange à laquelle ils peuvent être soumis et la *lex fori*, soit dans la jouissance (condition), dans l'exercice ou dans la reconnaissance (droit acquis).

de travail initiées, exercées ou conclues en territoire brésilien s'appliquent les lois brésiliennes relatives à droits, avantages et garanties minimes de l'employé — si tels droits dépendent de délai d'activité de l'employé, sera aussi computé le temps d'elle écoulé à l'Étranger".

Dans la présentation du livre déjà cité de JÜRGEN SAMTLEBEN les éditeurs affirment que la codification du DIP moyennant Traités internationaux a atteint il y a 50 ans en Amérique Latine un point culminant avec l'entrée en vigueur du Code Bustamante. Il est en vigueur actuellement en 15 États et il contient une vaste réglementation du Droit International Civil, Commercial, Criminel et de la Procédure. Ses déterminations sont aussi toujours considérées comparativement dans les discussions européennes. Dans la pratique latino-américaine il n'est pas appliqué seulement comme traité, mais il sert au delà en maints pays comme source subsidiaire pour le DIP national. Aussi les présents travaux des Conférences Spécialisées pour le DIP dans le cadre de l'Organisation des États Americains doivent être vus avec ce fondement. Avec base dans la pratique contractuelle d'un demi siècle il montre au même temps un particulier et clair exemple des possibilités et des limites de l'uniformisation du DIP au moyen des conventions internationales.

Dans la préface l'Auteur rappelle qu'avec les Conférences Spécialisées pour le DIP (Panama, 1975, Montevideo, 1979), après des années de stagnation, le mouvement international pour la codification a pris un nouveau développement. Les fondements de leurs discussions sont les grandes codifications lesquelles jusqu'aujourd'hui déterminent décisivement le DIP interaméricain : le Traité de Montevideo de 1880/90 et le Code Bustamante de 1928. Avant tous le dernier a trouvé en Amérique Latine ample propagation. L'état présent du DIP, interaméricain, son importance pour le droit national es États contractants et ses perspectives futures sont l'object de la recherche du livre, *Internationales Privatrecht in Lateinamerica*.

8) — *Code International du Travail* — L'OIT a réuni les conventions et recommandations internationales du travail adoptées de 1919 à 1955 dans un livre qu'elle a nommée *Code International du Travail*. Nous avons déjà dit que même les conventions, pourtant étant des normes obligatoires pour les pays membres de l'OIT qui les ont ratifiées, ne constituent pas DIP, mais, au contraire *Droit Uniforme*, c'est à dire, appartiennent au Droit International Public du Travail. Maintenant, c'est à dire jusqu'à la fin de 1980, elles étaient en nombre de 153 conventions et 162 recommandations. Il est donc tout à fait en retard, et on parse à l'OIT de sa prochaine actualisation.

9) — *Nécessité de normes spécifiques actualisées et codifiées* — EFREN CORDOVA, Chef du Service de Droit du Travail et des Relations de Travail de l'OIT, latino-américain lui-même, est un des plus autorisés experts en Droit Latino-américain du Travail. Il est l'auteur de plusieurs et précieux monographies sur le sujet, parmi lesquelles nous avons choisi deux pour servir de base à la conclusion de notre travail: *Possibilités de harmonisation de la législation latinoaméricaine du travail<sup>9</sup>* et *The Codification of Labour Law in Developing Countries<sup>10</sup>*.

(9) En espagnol, "Revista Internacional del Trabajo", de l' OIT, vol. 92, 1975, pages 329/347.

(10) En anglais in *IX Congrès International de la Société Internationale de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale — Rapports et Débats*, Munich, 1978, pages 817/829. Dans ce volumene on trouve de pages 878 à 886 un excellent rapport du Prof. Dr. LASZLO NAGY sur *La Codification du droit du travail en Hongrie*.

Dans le premier il rappelle que la X Conférence des États d'Amérique membres de l'OIT (Mexique, 1974) a invité le BIT à réaliser des études sur les possibilités d'harmoniser les différentes législations. En 1972 la réunion de Ministres du Travail de l'Amérique Centrale et Panama a recommandé *l'unification* de la législation du travail dans la région. En 1973 et en 1975 ceux du Groupe Andin ont proposé sa réforme "pour accentuer les convergences et diminuer ses différences". L'importance de celle harmonisation découle aussi de l'existence de l'Association Latino-américaine de Libre Commerce, du Marché Commun Centre Américain et du Groupe Andin. Au sujet des charges sociales il faut établir conditions de compétence semblables et garantir ainsi la libre circulation de la main-d'œuvre. Les mouvements migratoires, les projets d'intérêt de plusieurs pays et la présence des entreprises transnationales ont aussi contribué dans le désir d'éviter des pratiques discriminatoires de faciliter les accords multilatéraux, l'égalité de traitement entre les travailleurs, la planification conveniente du coût de la main-d'œuvre et l'établissement de relations de travail permettant une action syndicale coordonnée au delà des frontières nationales.

Les systèmes latino-américains ont été inclinés aux "formes codifiées du Droit du Travail" et MARIO DE LA CUEVA a parlé d'une "évolution propre du Droit International Américain du Travail". La Conférence du Mexique a considéré que les conventions et recommandations de l'OIT ont constitué "un efficace dénominateur commun dans le développement des différentes politiques et législations". Les conférences régionales ont contribué à "guider le développement de la législation du travail conformément à certains principes basiques applicables en général à l'Amérique Latine". Les Conférences Interaméricaines de Ministres du Travail ont produit la "Déclaration de Cundinamarca et le Plan d'Action de Caraballeda "des vrais promptuaires d'objectifs communs à poursuivre".

Sur les Codes du Travail de l'Amérique Latine dit CORDOVA: "Más allá de la distribución de capítulos y secciones, cabe destacar la vigencia en casi todos los países del mismo elenco de principios básicos que rigen las relaciones individuales de trabajo. En cuanto a las disposiciones fundamentales existe, en efecto, casi absoluta unanimidad en la aceptación de los seis principios siguientes: interpretación favorable al trabajador, irrenunciabilidad de derechos y beneficios, respeto a la libertad de trabajo, aplicación supletoria de los principios generales de equidad y justicia social, no discriminación en el acceso al trabajo o en la fijación de salarios y condiciones de trabajo y consideración de salarios y condiciones de trabajo y consideración del código como norma de orden público territorial que constituye la base mínima de los derechos conferidos al trabajador. Otros principios que aparecen también a menudo en los capítulos referentes a las disposiciones fundamentales son los de inalterabilidad de derechos en caso de substitución de patrono, responsabilidad solidaria o directa cuando se utilizan intermediarios, obligación de utilizar idiomas extranjeros en las relaciones de trabajo y exclusión del sector público de las disposiciones contenidas en los códigos del trabajo." Il répète ERNESTO KROTOSCHIN: "Le droit interaméricain (public et privé) contient des germes pas méprisables d'une intégration juridique et sociale" in *Derecho del trabajo y integracion latinoamericana* (*La Ley*, Buenos Aires, 25.8.66, pag. 7).

CORDOVA est d'accord avec notre opinion selon laquelle „l'harmonisation du travail non seulement est possible, mais elle a déjà commencé à se réaliser

dans la région" (INSTITUTO LATINOAMERICANO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *La integracion del derecho del trabajo*, Santa Fe, 1969, pag. 23).

En ce qui concerne les relations collectives de travail, CORDOVA reconnaît que c'est la partie du Droit du Travail plus susceptible d'être influencée par les facteurs politiques et où l'harmonisation trouverait donc des plus grands points de résistance, comme, par exemple, des conventions collectives de travail internationales.

Dans *The Codification of Labour Law in Developing Countries*, CORDOVA commence pour affirmer que les pays latino-américains et les africains francophones ont hérité d'Espagne, du Portugal et de France leur tradition juridique de Droit Romain et son penchant pour la codification.

Il parle aussi des tentatives pour la compilation des provisions légales au niveau d'un groupe de pays ou des projets d'intégration économique régionale. Il cite l'oeuvre du Centre Interaméricain pour l'Administration du Travail pour les pays du Groupe Andin (CIAT, *Derecho individual y derecho colectivo del trabajo en los países del Grupo Andino*, Lima, 1976).

Les codes latino-américains contiennent des provisions et principes généraux, la relation individuelle d'emploi, avec des provisions sur les conditions de travail en général et pour des groupes particuliers de travailleurs ainsi que sur l'établissement, modification, suspension et termination des contrats d'emploi, et les relations collectives de travail avec des chapitres sur les syndicats et organisations d'employeurs, la négociation collective, les conflits de travail et les procès pour leur solution. Quelques Codes Latino-américains du Travail réservent un certain pourcentage d'opportunités de service pour les nationaux et contiennent des procédures pour l'embauchage d'employés étrangers. Il y a plusieurs modèles comme celui de provisions générales et spéciales combinées avec le règlement des relations individuelles et collectives de travail au contraire de celui des Philippines avec un abordage de préemploi, emploi et postemploi.

10) — *Code Latino-américain de Droit International Privé du Travail — CLADIPT* — L'exemple de la CEE — Tout ce qui a été dit ici sur le Droit du Travail matériel, surtout sur la convenance, voire la nécessité d'une certaine son unification, s'applique aussi, dans quelque mesure, au Droit du Travail instrumental, sélectif, c'est-à-dire au Droit International Privé du Travail. De la même façon qu'une codification latino-américaine de ce Droit du Travail matériel serait utile pour maintes raisons, comme celles exposées par CORDOVA à la fin de sa seconde étude au dessus resumée (l'élimination des lois inutiles superflues ou déraisonnables, de l'inconsistance, des publications et pour dissiper des ambiguïtés) la facilité de son application et l'amélioration du climat des relations travailleurs — gérance, etc. La principale est la simplification des problèmes du DIPT par l'adoption, toujours qu'il serait possible, de règles uniformes de superdroit comment on fait déjà pour d'autres branches du Droit. Il suffirait que de la comparaison des règles de DIPT actuellement appliquées dans les pays latino-américains on puisse extraire quelques-unes capables d'exclure ou, au moins, de faciliter, l'action des Tribunaux du Travail.

La possibilité de la réalisation de cette oeuvre juridique, législative, nous semble tout à fait hors de doute. Il y en a déjà quelques unes dans la législation existante sur l'Amérique Latine. Et il y a aussi déjà des suffisantes études de DIPT pour la rendre possible. Les livres de DIP des pays d'Amérique

Latine s'occupent maintenant aussi du Droit du Travail. On en pourrait citer quelques-uns. En première place nous retournons au livre de JÜRGENS SAMTLEBEN, *Internationales Privatrecht in Lateinamerika*. Il contient de page 301 jusqu'à 325 une excellente bibliographie. C'est vrai que sur le Droit du Travail (*Arbeitsrecht*) il contient seulement des références au Brésil, à Costa Rica, au Pérou et, évidemment, au "Código Bustamante" (Voir page 336). Nous rappelerons ici seulement quelques-unes des nombreuses œuvres citées par lui: CECILIO BAEZ, *Derecho internacional privado americano*, Asuncion, 1926; GOLDSCHMIT, *Droit international privé latino-américain*, Clunet 100, 1973; ABELNICOLES LÉGER, *Le droit international privé en Amérique*, Port-au-Prince, 1929; LUCRECIA MAISCH VON HUMBOLDT, *Posibilidad de uniformar los sistemas de derecho internacional privado de la comunidad hispano — luso-americana*, Revista de Derecho y Ciencia Política, 1970; PASQUALE STANISLAO MANCINI — *Utilità di rendere obbligatorie per tutti gli stati sott la forma di uno o più trattati internazionali alcune regole generali di diritto internazionale privato per assicurare la decisione uniforme tra le differenti legislazioni civili e criminali*, "Il Filangieri", 1876; JOAQUIM SANCHEZ COVISA, *Código de derecho internacional privado*, Caracas, 1955.

Une tentative semblable à celle que nous proposons, c'est à dire, l'élaboration d'un Code Régional de Droit International Privé, a déjà commencé à être réalisée par la Commission des Communautés Européennes. À ce sujet dit le Professeur GERHARD SCHNORD, Directeur de l'Institut de Droit du Travail et Sécurité Sociale de l'Université d'Innsbruck: "A Convention of the EC Council on the law to be applied to contractual obligations, not yet ratified, also regulates in its art. 6 international private law for contracts of employment. We can distinguish three principles: Contracts of employment are, as a rule, governed by the legal order freely chosen by the contracting parties. In the absence of contractual choice the law of that State in which the employee regularly works is applicable. Exceptions are provided for in special cases. But mandatory law operative at the regular place of work excludes the free choice of law if it grants the employee better protection than the chosen legal order. This draft convention does not apply until ratification by the Member States." (In R. BLANPAIN, *Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer, Deventer/Netherlands, 1982, page 74, n° 43). De son avant projet de Convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles et non contractuelles, seulement pour donner un exemple, nous citons ses articles 2: "Le contrat est régi par la loi choisie par les parties. — Les conditions relatives à la validité du consentement des parties quant à la loi applicable sont déterminées par cette loi. — (Toutefois, dans les relations de travail, le choix des parties ne peut en aucun cas porter atteinte aux dispositions impératives protectrices du travailleur, en vigueur dans le pays où il accomplit habituellement son travail.)"; 5: "À défaut de choix explicite ou implicite, les contrats de travail sont régis par la loi du pays: a) où le travailleur accomplit habituellement son travail, b) où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur si ce dernier n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays, à moins qu'il ne résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays."; 21: "Au sens des dispositions qui précèdent, la loi d'un pays s'entend les règles de droit en vigueur dans ce pays, à l'exclusion des règles de droit international privé." (In OLE LANDO, BERND VON HOFFMAN et KURT SIEHR, *European Private International Law of Obligations*, J.C. B. Mohr, Tübingen, 1975, pags. 221, 222 et 225).