

DÉBATS

Les rapports ont éveillé beaucoup d'intérêt, comme en témoigne une vive discussion qui s'est engagée ensuite entre les participants au Colloque, et au cours de laquelle ont été soulevés de nombreux problèmes liés aux divers aspects des accords normatifs passés au niveau de l'entreprise.

Le caractère international du Colloque a indubitablement déterminé le choix de certains thèmes. Il s'agit notamment des problèmes de l'opportunité, des possibilités et des restrictions de la recherche comparative. Les discutants, tout en soulignant ses valeurs incontestables, ont cependant attiré l'attention sur la nécessité de ne recourir à cette méthode qu'avec une extrême prudence (Ph. Langlois, J. M. Verdier, Cz. Jankowiak, J. Jończyk). Citant l'exemple des accords d'entreprise, ils ont relevé certaines difficultés qui apparaissent dans la comparaison des systèmes de droit de divers pays.

On a constaté que les sources de malentendus résident souvent dans la couche linguistique, car les mêmes termes n'ont pas la même signification. La recherche comparative n'est certainement pas facilitée par les différences de fonctions que remplissent les accords d'entreprise passés dans les entreprises des pays comparés. Dans certains cas on donne une nette priorité à la fonction protectrice, dans d'autres la préférence est donnée à la participation à la gestion de l'entreprise (M. Weiss). D'autres difficultés découlent des procédures différentes de conclusion de ces accords. Ces derniers sont conclus soit à l'issue de négociations entre les parties, ou — pour voir les choses telles qu'elles sont — à l'issue de la décision unilatérale du directeur sans participation du représentant des travailleurs, même si elle est légalement garantie (Ph. Langlois). L'obligation même de négociation est très diversement interprétée, ce qui trouve son reflet dans les dispositions juridiques en vigueur (A. Suviranta).

La prudence poussée dans les comparaisons est dictée aussi par le

fait que ce ne sont pas toujours les mêmes sujets qui jouent le rôle de partenaires de la négociation, ce qui concerne notamment les représentants des travailleurs (M. Weiss). Enfin, on a fait remarquer que les divergences — elles ne sont pas rares — entre le contenu des normes juridiques et leur application, compliquent la recherche comparative. La matière socialement si importante que l'accord d'entreprise c'est un terrain particulièrement favorable à subir les effets du jeu de forces et d'intérêts plus ou moins opposés, jeu qui souvent se déroule indépendamment de la volonté du législateur, notamment quand les solutions juridiques sont trop schématiques et peu souples (Ph. Langlois).

Au cours de la discussion on a fait remarquer que l'importance et la forme des accords d'entreprise dans les différents pays sont déterminées par divers facteurs historiques ou constitutionnels. On a indiqué à ce propos les systèmes sociaux où les négociations collectives et les accords ont une longue tradition, et partant une riche expérience et un acquis théorique considérable. Il en est ainsi dans la majorité des pays occidentaux. L'exemple en est la Suisse (A. Berenstein), et l'on a souligné le rôle de pionnier qu'elle a joué dans ce domaine. La loi genevoise de 1900 sur les conventions collectives a été le premier acte de ce genre dans l'histoire, tandis que le Code suisse des obligations de 1911 a reconnu que ces conventions étaient une source du droit, excluant toute dérogation conventionnelle au détriment du travailleur. Nombre de solutions adoptées dans ce pays et considérées dans la pratique des entreprises suisses allaient servir de modèle à d'autres pays.

Bien que la décentralisation du processus de la normalisation des conditions de travail soit très avancée en Europe Occidentale, il serait erroné de croire qu'elle l'est également dans tous les pays de cette région. Par exemple, cette tendance a eu beaucoup de mal à se réaliser en Espagne (A. Marzal). Les causes en résident sans doute encore dans le régime franquiste qui n'était pas favorable au développement des formes démocratiques de la création du droit, en raison surtout des possibilités restreintes de désignation et de fonctionnement de représentations authentiques de travailleurs notamment syndicales. La liquidation des séquelles du franquisme s'est avérée un processus complexe qui, malgré des succès visibles, ne peut être considéré comme achevé.

Quelques discutants ont soulevé le problème du rôle et de la signification des conventions collectives dans les pays socialistes. On a constaté qu'en ce qui concerne la réglementation des conditions de travail devait dominer naguère l'activité normative des organes d'Etat, conséquence évidente des méthodes centralistes et impératives de gestion de l'économie nationale. Cela se répercutait indubitablement sur la position des conventions collectives dans le système du droit du travail. Elles

avaient une importance plutôt secondaire, et s'agissant de conventions conclues au niveau de l'entreprise, même tout à fait marginale, à supposer qu'elles aient été passées. Dernièrement, par suite des réformes du système, on voit apparaître des tendances à la décentralisation et à la démocratisation des méthodes de gestion des entreprises, et partant des procédés de création du droit (Z. Salwa, L. Nagy).

La conséquence en est l'intérêt accru porté à la problématique des négociations collectives et des accords conclus aussi bien à l'entreprise qu'au niveau supérieur. Cependant, les changements amorcés rencontrent des obstacles résultant de l'attachement aux stéréotypes préexistants de gouvernement et de gestion de l'économie nationale. Le manque de conséquence qui se laisse observer dans les mesures législatives et aussi les controverses persistantes autour du statut des syndicats et de l'autogestion ouvrière, font que les récents actes juridiques (par exemple les dispositions modifiées du Code du travail sur les conventions collectives) sont critiquées. On dit que les changements apportés sont insuffisants, car adaptés au modèle centralisé plutôt que décentralisé de l'économie (Z. Salwa). Selon l'opinion extrême, ces changements ne sont qu'apparents, car en réalité les partenaires sociaux intéressés n'ont toujours aucune influence sur la législation (A. Malanowski).

Les discutants n'ont pas contesté les valeurs de la participation des partenaires sociaux à l'activité normative concernant les conditions de travail, mais ils se sont demandé si cette participation doit avoir lieu au niveau de la branche ou plutôt à celui de l'entreprise. On a fait remarquer que les accords par branches sont, contrairement à ceux d'entreprise, peut-être trop rigides, mais qu'en revanche ils servent mieux l'idée de justice, parce qu'ils permettent de respecter davantage la règle „salaire égal pour travail égal” (F. Gamillscheg). A ce niveau, la question de la représentation des travailleurs ne pose pas de gros problèmes, il s'agit plutôt de définir la structure adéquate aux négociations (Ph. Langlois). Par contre, s'agissant des accords conclus au niveau de l'entreprise il s'avère que c'est une sérieuse difficulté. Nous sommes en effet ici en présence d'une certaine concurrence entre l'organisation syndicale à l'entreprise et les organes de l'autogestion ouvrière (J. M. Verdier, Ph. Langlois, A. Berenstein, M. Rotschild). Lorsque les syndicats sont partie aux accords d'entreprise, la question se pose de savoir quelles sont leur représentativité et leur force de négociation, notamment dans les conditions du pluralisme. On souligne à ce propos qu'ils peuvent défendre plus efficacement les intérêts professionnels au niveau de la branche donnée qu'agir au nom des travailleurs de l'entreprise donnée (A. Berenstein). C'est encore plus évident quand les organisations syndicales sont petites et quand la majorité du personnel ne s'identifie pas

avec elles. On peut en déduire qu'il serait plus juste d'accorder le droit de négocier les accords d'entreprise aux organes d'autogestion, représentant l'ensemble des travailleurs de l'entreprise donnée. Néanmoins on constate en même temps que ces organes ne disposent pas de moyens de pression efficaces que possèdent les syndicats, avant tout le droit de grève (F. Gamillscheg).

Les dilemmes évoqués au cours de la discussion et concernant les questions signalées ci-dessus, trouvent leur reflet dans la pratique des accords observée dans les pays capitalistes. Il s'avère que cette pratique est très diversifiée. Dans certains pays, les pouvoirs de négocier et de conclure des conventions collectives sont partagés entre les syndicats et les organes du personnel. Il en est ainsi en R.F.A., où c'est le conseil d'entreprise qui est partie aux conventions d'entreprise, tandis que les organes syndicaux concluent les conventions collectives par branche (F. Gamillscheg). Dans certains pays la conclusion de toute convention collective relève en principe de la compétence des syndicats. Il convient de faire remarquer que dans certains pays (par exemple en Espagne) on distingue entre les conventions applicables à tous ceux qui ont le statut de travailleur et celles qui ne concernent que les membres du syndicat (A. Marzal). En Suisse, outre les conventions collectives qui ont déjà une longue tradition, on conclut des accords d'entreprise, où sont partie les commissions d'entreprise représentant les travailleurs. Du point de vue du droit, la création de ces commissions n'est pas obligatoire, elles sont l'oeuvre de la pratique (A. Berenstein). L'exemple d'autres solutions est fourni par le droit colombien du travail, en vertu duquel les négociations collectives sont concentrées au niveau de l'entreprise. A ce niveau sont passées avec les syndicats les conventions collectives applicables à tous les travailleurs de l'entreprise. Mais il existe par ailleurs la pratique des „pactes collectifs”, passés entre l'employeur et un groupe informel de travailleurs. Leur champ d'application est limité à leurs signataires (R. Contreras Forero).

Les exemples cités pendant la discussion témoignent du besoin toujours actuel de faire une nette démarcation entre les accords d'entreprise et ceux d'une portée plus vaste, ainsi que de définir la représentation des travailleurs en fonction du niveau auquel se déroule la négociation, de l'objet de celle-ci et aussi de la situation dans le mouvement syndical. C'est particulièrement important en cas d'accords dérogatoires, modifiant les droits des travailleurs à leur détriment (J. H. Verdier, M. Weiss, M. Rotschild, F. Gamillscheg). En outre a été soulevée une autre question qui n'avait pas toujours été aperçue auparavant. On a remarqué qu'aussi bien les conventions collectives par branche que les accords d'entreprise, quels que soient leur objet et les parties en présence, ont en principe

en vue exclusivement les intérêts des travailleurs employés de façon typique (à temps entier et pour une durée indéterminée), et laissent de côté les personnes employées d'une autre façon. Aussi, en discutant des accords collectifs faut-il se demander si la restriction de cette sorte concernant leurs destinataires est suffisamment justifiée (M. Weiss).

Les problèmes abordés ci-dessus ne sont pas non plus sans importance dans les entreprises socialistes, mais certains revêtent là une forme quelque peu différente. Par ailleurs, des questions entièrement nouvelles surgissent dont certaines ont été soulevées au cours de la discussion. Comme l'a fait remarquer l'un des discutants, alors que dans les pays occidentaux on est présence, en cette matière, d'une structure contradictoire et d'une nette différence entre les parties, dans l'économie socialiste ce caractère contradictoire n'est pas aussi évident. En témoigne par exemple la procédure de conclusion des conventions collectives d'entreprise en Pologne (M. Weiss). Elles sont passées entre l'organe du syndicat et le chef d'entreprise. Ce dernier est tenu de demander, avant de signer, l'avis du conseil de travailleurs et obtenir l'avis favorable de l'assemblée générale du personnel dont une partie parfois importante est syndiquée. Dans cette situation il ne serait pas tout à fait justifié de traiter les parties à la convention comme parties différentes. Cette image complexe se trouve encore compliquée par la situation dans le mouvement syndical officiel que beaucoup de gens trouvent peu authentique, et aussi par la situation dans l'autogestion ouvrière dont la position n'est pas assez ferme. On a même déclaré dans la discussion qu'en Pologne on assistait à une érosion des structures autogestionnaires (A. Malanowski). Ajoutons que des doutes surgissent au sujet de la représentation de „l'employeur”. On a demandé, par exemple, quel était le rôle réel du ministre signant une convention collective au nom d'entreprises d'État (M. Weiss). La solution de tous ces dilemmes, a-t-on souligné, exige une réflexion théorique approfondie sur le problème de la personnalité juridique en droit du travail. Des propositions en cette matière ont été présentées (J. Jończyk).

Les discutants ont consacré beaucoup d'attention à la liberté des conventions. On a fait remarquer avant tout que cette liberté représente l'un des aspects de la liberté syndicale, ce qui accroît encore son importance (J. M. Verdier, M. Matey).

Les discutants ont concentré leur attention sur les aspects contemporains de la liberté des conventions, face aux considérations économiques, aux plans socio-économiques et aussi au contenu du droit écrit par lesquels les parties sont liées dans les pays socialistes. On a attiré l'attention à ce propos aux difficultés qu'il y a de concilier le droit du personnel à la cogestion avec la libertés des conventions.

On a soulevé aussi le fait que dans tous les pays se manifestent des pressions sur les parties contractantes pour qu'elles tiennent compte de l'intérêt général largement entendu. La tendance à restreindre la liberté des conventions apparaît nettement en cas d'accords salariaux. Elle est bien connue dans les pays en voie de développement. Les solutions polonaises également méritent l'attention, en particulier la disposition du Code du travail amendé en 1986 exigeant que les conventions collectives soient concordantes avec le plan socio-économique national. Le contrôle de cette concordance s'effectue au moyen de la procédure d'enregistrement et de décisions de la commission paritaire. De l'avis de la Commission d'experts pour les questions d'application des conventions et des recommandations de l'OIT, ces solutions restreignent sensiblement la liberté des conventions (la Commission a examiné sous cet angle de la législation polonaise en 1987). Le gouvernement polonais n'a pas été d'accord avec cette opinion, mais n'en a pas moins nommé une commission chargée d'examiner la question. La tâche de cette commission ne sera pas facile car depuis l'amendement du Code du travail en 1986 une seule convention collective a été passée (M. Matey).

Les discutants ont émis l'opinion que le principe de l'autonomie des parties contractantes doit être respecté. L'OIT se réfère constamment à ce principe selon lequel les autorités publiques doivent s'abstenir de toute ingérence dans le contenu des conventions collectives. L'intervention de l'État ne peut être qu'exceptionnelle (p. ex. la fixation du salaire maximal pour une durée déterminée — J. M. Verdier).

En cherchant la réponse à la question de savoir quels sont les mécanismes — s'il y en a — permettent d'harmoniser les conventions collectives avec l'intérêt général, sans restriction de l'autonomie des conventions, on a attiré l'attention sur la persuasion (J. M. Verdier, A. Marzal, A. Suviranta). L'État peut et doit faire comprendre aux partenaires sociaux l'importance des intérêts économiques, généraux qu'elles doivent prendre en considération dans leurs accords. En France cette idée a été proche d'être institutionnalisée, au moyen du temps dit de réflexion. Ce temps devait couvrir la période allant de la conclusion de l'accord à son entrée en vigueur et aurait été destiné à la persuasion gouvernementale tendant à ce que l'accord soit conforme à l'intérêt général.

Cependant on a souligné pendant la discussion que le dernier mot devrait appartenir aux parties contractantes, car seule une telle solution ne porte pas atteinte aux standards prévus par la convention de l'OIT (J. M. Verdier). La persuasion servirait à atteindre le consensus social (A. Suviranta). C'est le seul mécanisme permettant d'assurer la concordance des conventions collectives avec l'intérêt général sans porter atteinte à la liberté des conventions (J. M. Verdier). Un tel consensus

a été réalisé par exemple en Espagne, où un contrat social a été conclu entre le gouvernement et les syndicats (A. Marzal).

La problématique de la liberté des conventions touche celle du rapport des accords d'entreprise et du droit statué par l'État. Dans la discussion on a défendu l'idée en vertu de laquelle les normes légales définissent le minimum des droits et le maximum de devoirs du travailleur, aussi les accords collectifs ne peuvent-ils adopter que les solutions plus avantageuses pour les travailleurs. On s'est prononcé en faveur du maintien de cette conception dans le Code du travail amendé en Pologne (Z. Salwa), et l'on a déclaré que toute dérogation à cette conception est inacceptable (A. Marzal). D'autres orateurs ont cependant attiré l'attention sur la propagation, par exemple en France, des accords dérogatoires, moins avantageux pour le travailleur par rapport à ce qui est prévu par le droit du travail commun. De l'avis de discutants, une telle tendance conduit à renforcer l'autonomie des conventions (M. Rotschild, J. M. Verdier, Ph. Langlois).

Il n'est pas non plus indifférent à la liberté des conventions quel est le rapport de l'accord d'entreprise et du contrat individuel de travail. Les discutants ont parlé de la tendance qui se dessine à privilégier l'intérêt collectif exprimé dans les accords collectifs. L'exemple en est donné entre autre par des solutions ouest-allemandes. Par exemple, si un accord d'entreprise prévoit une durée du travail plus courte que la disposition légale, avec une réduction correspondante de la rémunération, cet accord a depuis 1984 — dans le cadre de la lutte contre le chômage — priorité par rapport au contrat de travail prévoyant une plus longue durée du travail et une rémunération plus élevée (F. Gamillscheg).

Un autre aspect de la liberté des conventions apparaît dans le contexte de la cogestion des travailleurs. C'est le problème de la force obligatoire des décisions prises en commun ou non, lorsqu'une autre représentation des travailleurs (syndicats) que l'autogestion se joint aux négociations. Les discutants ont proposé que ces questions soient réglées par une intervention du législateur (L. Nagy). L'exemple du règlement du conflit entre les syndicats et le conseil d'entreprise en RFA est la règle, découlant des dispositions en vigueur, de la priorité des conventions collectives passées par les syndicats. Cette règle cependant n'est pas respectée: les syndicats ne veillent avec un esprit de conséquence à leurs droits et ne font pas respecter cette priorité. Ce manque de respect est dicté aussi par le fait que la législation protège particulièrement les droits du travailleur accordés par les accords d'entreprise (F. Gamillscheg).

Le problème suivant soulevé dans la discussion c'étaient les ten-

dances à transformer le caractère des conventions collectives. Une annonce de ces tendances ce sont les conventions français „donnant-donnant”, qui consistent essentiellement en concessions mutuelles des parties. Cette idée est une entorse à la conception classique des conventions collectives qui ont servi jusqu'à présent à la protection des intérêts du travailleur (M. Rotschild).

Dans la discussion sur les conventions „donnant-donnant”, qui portent la plupart du temps sur les questions d'emploi et celles de durée et d'organisation du travail, on a attiré l'attention sur le fait qu'ils ne prévoient pas de mécanismes garantissant l'exécution des obligations contractées par l'employeur. Dans cet état de choses, ils risquent de devenir apparents, de n'être pas respectés dans la pratique (M. Rotschild).

Le changement de caractère des accords d'entreprise consiste également au renforcement de la participation à la gestion, comme fonction de tels accords (M. Rotschild, J. M. Verdier). On attribuait jusque-là aux conventions collectives une fonction plutôt protectrice. De l'avis de l'un des orateurs cette fonction continue à dominer dans les pays occidentaux, alors que dans les pays socialistes avance nettement au premier plan la participation à la gestion (M. Weiss). On a souligné que la jonction de ces deux fonctions par un accord d'entreprise est source de nombreux problèmes (J. M. Verdier).

La propagation des accords d'entreprise exerce, de l'avis de nombreux orateurs, une influence sur la formation du droit du travail, ouvrent une nouvelle étape de son évolution. Sur cette voie, le centre de gravité de la réglementation juridique se déplace au niveau de l'entreprise (Ph. Langlois, M. Weiss). Ce processus est favorisé par des changements en matière d'organisation et d'économie de l'industrie. Ils mènent à l'effacement de différences entre les branches et les professions. On voit donc disparaître le substrat des négociations au-dessus des entreprises. De nombreuses solutions conviennent seulement à une entreprise. Cette tendance est renforcée aussi par l'évolution des entreprises elles-mêmes. Ce ne sont pas aujourd'hui de grands organismes économiques mais plutôt des groupes d'établissements diversifiés en ce qui concerne les liens sur le marché, les processus de fabrication et commerciaux. Par la voie de conséquence les négociations sectorielles ne concernent qu'une partie des entreprises du groupe donné ce qui montre la nécessité de négocier au niveau de l'entreprise (Ph. Langlois).

Certains discutants se sont opposés à une mise en relief excessive de l'importance des accords d'entreprise. On a constaté, par exemple, qu'en RFA dont l'exemple a été invoqué au cours de la discussion, ce

phénomène a un caractère incident, car ces accords avaient été provoqués par des grèves de longue durée (F. Gamillscheg). Les accords d'entreprise sont et resteront une source de normes supplémentaires (M. Weiss).

Le fait de déplacer le centre de gravité dans la création de normes au niveau de l'entreprise est lié en fait à la remise en question de la force obligatoire des normes statuées par l'État (M. Rotschild). En laissant aux parties à l'accord la liberté de former les conditions de travail, on conduit à transformer un droit du travail rigide et statué par l'État en un droit souple (F. Gamillscheg, A. Berenstein). Une autre conséquence est une différenciation plus poussée du droit du travail (Z. Salwa). On a attiré à ce propos l'attention à ce qu'une différenciation trop poussée des normes risque de contredire les principes d'égalité et de justice. On proposait donc l'opportunité de la mise en marche des mécanismes qui pourraient concilier les accords d'entreprise avec l'idée du traitement égal des travailleurs (F. Gamillscheg).

Dans la tendance qui se dessine d'accorder des normes de l'accord d'entreprise la primauté sur les clauses du contrat de travail on entrevoyait l'idée de collectivisation des rapports de travail (F. Gamillscheg, Ph. Langlois, Z. Salwa). De l'avis de l'un des orateurs, la réglementation des rapports collectifs de travail ne peut en aucun cas remettre en question la personnalité juridique des individus (Z. Salwa).

De l'avis des discutants, l'échange de vues sur les accords normatifs passés au niveau de l'entreprise a été, en raison de l'importance croissante de cette problématique, très utile. Les rapports et la discussion ont permis de mieux connaître les diverses solutions juridiques et les problèmes liés à leur application pratique. C'est aussi particulièrement important à la veille de la réforme du droit polonais du travail.

Rapporté par dr *Irena Boruta* et dr *Zbigniew Góral*
(traduit par *Maciej Szepietowski*)