



LES DOCUMENTS DE TRAVAIL DU SÉNAT

Série LÉGISLATION COMPARÉE

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Ce document constitue un instrument de travail élaboré à l'intention des Sénateurs par la Division des études de législation comparée du Service des affaires européennes. Il a un caractère informatif et ne contient aucune prise de position susceptible d'engager le Sénat.



**SERVICE DES
AFFAIRES
EUROPÉENNES**

Le 23 mars 2001

**Division des Études de
législation comparée**

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Sommaire

	Pages
NOTE DE SYNTHÈSE	1
DISPOSITIONS NATIONALES	
Allemagne	7
Belgique	13
Danemark	19
Espagne	25
Grande-Bretagne	31
Italie	37
Pays-Bas.....	43
LISTE DES PRINCIPAUX TEXTES ANALYSÉS	47



SERVICE DES
AFFAIRES
EUROPÉENNES

Division des Études de
législation comparée

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

En France, l'État ne détient pas le monopole de la production des normes sociales. En effet, le préambule de la Constitution de 1946 affirme que tout salarié « *participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail* », et l'article L 131-1 du code du travail reconnaît « *le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi et de travail et de leurs garanties sociales* ».

Reconnue comme source de droit, la négociation collective apparaît cependant largement régie par la loi.

Le cadre législatif de la négociation collective est en effet très précis. Ainsi, la loi établit une distinction entre la convention collective, qui détermine l'ensemble des conditions de travail et des garanties sociales, et l'accord collectif, qui ne porte que sur quelques-uns de ces sujets. Elle définit également la qualité des signataires des conventions et des accords collectifs.

La loi détermine également la valeur juridique des conventions et accords. Deux procédures, l'extension et l'élargissement, qui supposent toutes deux l'intervention du ministre du Travail, permettent d'appliquer une convention ou un accord au-delà de son champ initial, constitué par les entreprises qui l'ont signé, à titre individuel ou en tant que membres d'une organisation, ou qui ont y adhéré.

Par ailleurs, la loi du 13 novembre 1982 oblige à des négociations périodiques, mais sans imposer d'obligation de conclure. Au niveau de la branche, la loi prescrit des négociations quinquennales pour les classifications, et annuelles pour la détermination des salaires minimaux par

catégorie. Les autres négociations obligatoires portent sur les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail ; elles sont annuelles et ont lieu dans l'entreprise.

De plus, et de façon traditionnelle, il arrive que la loi française impose aux partenaires sociaux de négocier sur un point donné dans un délai déterminé, la menace d'une nouvelle intervention du législateur les encourageant à conclure.

Toutefois, une évolution semble se dessiner. En 1994, le Conseil Constitutionnel avait en effet rappelé que *« aucune norme de valeur constitutionnelle ne [garantissait] le principe de la liberté contractuelle »*, l'article 34 de la Constitution attribuant au législateur le pouvoir de déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale. En revanche, dans sa décision du 10 juin 1998 relative à la première loi Aubry sur la réduction du temps de travail, il a affirmé que le législateur ne pouvait être dispensé *« dans l'exercice de sa compétence, du respect des principes et règles de valeur constitutionnelle, en ce qui concerne en particulier les droits et libertés fondamentales reconnus aux employeurs et aux salariés »*, parmi lesquels *« le droit reconnu aux travailleurs de participer à la détermination collective des conditions de travail et à la gestion des entreprises »*.

En outre, dans sa décision du 13 janvier 2000 sur la deuxième loi Aubry, il a décidé de maintenir en vigueur les accords conclus en application de la première loi Aubry faisant, le cas échéant, prévaloir leurs clauses sur les dispositions contraires de la deuxième loi Aubry.

Ceci amène à s'interroger sur la situation chez quelques-uns de nos voisins européens, **l'Allemagne, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, l'Italie, la Grande-Bretagne et les Pays-Bas.**

Pour chacun de ces pays, la présente étude définit la place respective de la loi et de la négociation collective dans le secteur privé. Elle analyse ensuite les principales caractéristiques de la négociation collective :

- les différentes catégories d'accords, qu'il s'agisse ou non d'accords collectifs *stricto sensu*, c'est-à-dire d'accords conclus avec les syndicats ou avec d'autres partenaires ;
- la qualité des signataires des accords collectifs ;
- leur force obligatoire ;
- les clauses de paix sociale et les mécanismes permettant de faciliter le renouvellement des accords.

Cette analyse fait apparaître que, **au-delà de leur grande diversité, qui constitue souvent le reflet de l'histoire sociale de chaque pays, les systèmes étudiés présentent quelques points de convergence.**

1) La diversité des systèmes étudiés

D'un pays à l'autre, les différences sont assez fortes. Entre le modèle danois, qui laisse aux partenaires sociaux le soin d'organiser le marché du travail par voie conventionnelle, hors de toute intervention de l'État et hors de tout cadre législatif, **et le système espagnol,** où le droit à la négociation collective est garanti par la Constitution, mais où les accords collectifs, encadrés par la loi portant statut des salariés, jouent un rôle encore limité, **toutes les situations intermédiaires existent.** Un tel résultat s'explique par l'histoire sociale de chacun des pays étudiés.

a) Toutes les situations peuvent être décrites à partir du modèle danois d'autonomie des partenaires sociaux

Le modèle danois reste très influencé par l'accord historique de 1899 conclu entre les confédérations syndicales ouvrières et patronales. À partir du principe énoncé à l'article premier, selon lequel il est souhaitable que toutes les questions relatives aux conditions de travail et aux rémunérations soient résolues par la négociation, cet accord, qui n'a été dénoncé que deux fois depuis 1899, reconnaît, sans les définir, les prérogatives patronales, affirme le droit des partenaires sociaux à s'organiser et à mener des conflits sociaux, et énonce le devoir de paix sociale pendant la durée de validité des accords collectifs.

Ceci explique le petit nombre de lois sociales danoises et en particulier l'inexistence d'un cadre législatif régissant les accords collectifs, ainsi que l'absence de loi déterminant le salaire minimum ou la durée du travail.

En revanche, **en Allemagne et aux Pays-Bas, où les partenaires sociaux disposent également d'un large pouvoir normatif, la loi encadre la négociation collective et détermine les dispositions minimales** en matière de conditions de travail et de rémunération, les accords collectifs améliorant la plupart du temps ces minimaux.

En Belgique, le projet de pacte de solidarité sociale de 1944, même s'il n'a jamais été ratifié par les organisations syndicales et patronales, a permis l'élaboration d'un système très développé de négociation collective, de concertation et de consultation des partenaires sociaux. L'activité de négociation se déroule dans un cadre législatif précis, mais les accords collectifs n'ont pas pour seul objet de compléter et d'améliorer les dispositions législatives. En effet, **des pans entiers de la législation sociale résultent de la négociation collective,** en particulier des accords collectifs nationaux interprofessionnels négociés au sein du Conseil national du travail, établissement public paritaire créé en 1952. Par exemple, le statut des délégations syndicales dans l'entreprise a été ainsi déterminé par la négociation collective.

En Italie, traditionnellement, les relations individuelles du travail sont régies par la loi, tandis que les relations collectives le sont par la négociation. Cette situation s'explique par la méfiance des syndicats à l'égard des pouvoirs publics, qui a notamment empêché l'adoption de la loi prévue par l'article 39 de la Constitution. Cette loi aurait doté les syndicats d'un statut juridique explicite, défini la notion de représentativité et permis l'extension automatique des accords collectifs conclus par les syndicats représentatifs.

En revanche, **le système espagnol de relations sociales, de création récente, demeure assez encadré par le législateur.** Ainsi, la loi de 1980 portant statut des salariés consacre la totalité de l'un de ses titres à la négociation collective. Elle a été complétée à plusieurs

reprises, en particulier par une loi de 1994 qui a confié aux partenaires sociaux le soin de négocier sur une trentaine de sujets auparavant régis par la loi ou par le règlement.

b) Le cas particulier de la Grande-Bretagne

En Grande-Bretagne, la situation traditionnelle était comparable à celle qui prévaut au Danemark, même si le contrat de travail, conclu individuellement, a toujours eu un rôle très important dans la détermination des conditions de travail.

Cependant, **les gouvernements conservateurs** qui se sont succédé de 1979 à 1997 **se sont efforcés de donner plus de flexibilité au marché du travail**. Plusieurs réformes tendant à affaiblir les syndicats ont été adoptées, et **le champ de la négociation collective s'est considérablement réduit**. La réforme entrée en vigueur le 6 juin 2000 devrait relancer la négociation collective, puisque, sous certaines conditions, elle oblige l'employeur à négocier sur les rémunérations, les horaires et les congés.

2) Les points de convergence

a) L'existence de mécanismes d'extension plus ou moins explicites, sauf en Grande-Bretagne

- De tels dispositifs sont prévus par la loi en Espagne, en Allemagne, en Belgique et aux Pays-Bas.

En Espagne, les procédures d'extension *stricto sensu* sont inutiles, car, aux termes de la loi, les accords collectifs signés par les organisations représentatives lient tous les salariés et tous les employeurs inclus dans leur champ d'application, quelle que soit l'appartenance syndicale des uns et des autres. Cependant, **le ministre du Travail peut étendre le champ d'application d'un accord collectif à des entreprises ou des secteurs similaires**, en particulier lorsque les partenaires sociaux y rencontrent une **réelle difficulté à négocier**.

En Allemagne, en Belgique et aux Pays-Bas, des mécanismes d'extension sont explicitement prévus par la loi. En Allemagne et aux Pays-Bas une telle procédure est subordonnée au fait que l'accord conclu couvre un certain pourcentage des salariés du secteur : 50 % en Allemagne et 55 % aux Pays-Bas.

- En l'absence de cadre législatif, l'extension est implicite en Italie et au Danemark.

En Italie, la jurisprudence considère généralement comme couvertes les entreprises qui ne sont pas signataires d'un accord de branche. Elle estime en effet qu'elles y adhèrent explicitement, par exemple en y faisant référence dans les contrats de travail, ou implicitement, en appliquant certaines de leurs clauses significatives.

De même, **au Danemark, le rapport de force** est tel que, d'une part, les employeurs signataires observent les dispositions des accords collectifs vis-à-vis de tous leurs salariés, syndiqués

ou non, bien qu'ils n'y soient pas juridiquement contraints, et que, d'autre part, les autres employeurs concluent des conventions d'adhésion.

- En revanche, **en Grande-Bretagne, il n'existe plus aucune procédure d'extension depuis 1980**, de sorte que, dans les secteurs où la négociation de branche subsiste, les accords ne s'appliquent pas nécessairement dans toutes les entreprises.

b) La tendance à la décentralisation de la négociation au niveau de l'entreprise

Elle est très nette dans les pays, comme l'Allemagne, les Pays-Bas, le Danemark ou la Grande-Bretagne, où la négociation se déroule traditionnellement au niveau de la branche.

En Allemagne, on observe une multiplication des accords d'établissement. Ces accords, signés entre l'employeur et le comité d'établissement dans le cadre de la loi sur l'organisation sociale de l'entreprise, ne constituent pas des accords collectifs au sens propre. Bien que la loi affirme la primauté des accords collectifs, quel que soit le niveau auquel ils sont négociés, sur les accords d'établissement, ces derniers sont parfois conclus dans le domaine des accords collectifs, sans que la jurisprudence condamne clairement cette évolution.

Aux Pays-Bas, la négociation d'accords d'entreprise se développe au détriment des accords de branche. De plus, comme en Allemagne, les employeurs ont tendance à négocier avec le comité d'entreprise, c'est-à-dire en dehors du cadre syndical prévu par la loi sur les accords collectifs. Bien que le comité d'entreprise dispose d'un pouvoir de codécision dans certaines matières, il n'est pas prévu par la loi qu'il signe des accords, sauf sur le temps de travail.

Au Danemark, depuis une vingtaine d'années, les négociations sont de plus en plus souvent menées au niveau local, en particulier celles qui concernent les salaires.

En Grande-Bretagne, le recul de la négociation collective s'est traduit par la disparition presque complète de la négociation de branche.

En Espagne, malgré les efforts des grandes confédérations syndicales pour rationaliser la structure des accords collectifs et pour développer la négociation sectorielle, la fragmentation demeure la règle.

En Italie, la structure de la négociation collective est assez complexe, car elle correspond à l'organisation des syndicats, qui repose à la fois sur des fédérations de branche et sur des structures territoriales intersectorielles. L'accord tripartite conclu en juillet 1993 entre les partenaires sociaux et le gouvernement afin de refonder le système des relations sociales se propose de hiérarchiser la négociation de branche et la négociation d'entreprise.

En revanche, le système belge de négociation collective semble très bien articulé : les conventions collectives conclues en Conseil national du travail constituent des accords cadres qui requièrent la conclusion d'accords nationaux de branche, également conclus dans des instances paritaires. Des accords d'entreprise peuvent ensuite être signés.

c) Le développement des clauses de paix sociale

Traditionnelles en Allemagne, au Danemark et aux Pays-Bas, où les partenaires s'engagent à s'abstenir de toute action collective portant sur les matières régies par les accords collectifs pendant toute la durée de validité de ceux-ci, elles y semblent assez bien respectées. De plus, en Allemagne, le devoir de paix sociale s'entend également comme l'obligation d'épuiser toutes les possibilités de négociation avant de recourir à la grève.

Pour empêcher le développement des conflits à l'échéance des accords, ceux-ci comportent, en Allemagne et aux Pays-Bas, des clauses imposant le recours à une procédure de médiation, de conciliation ou d'arbitrage. En revanche, au Danemark, la fréquence des mouvements sociaux à l'échéance des accords a entraîné la création par voie législative d'un système national de conciliation.

Traditionnelles également en Belgique, les clauses de paix sociale y paraissent moins bien suivies, ce qui a justifié la mise en place, par voie conventionnelle, de pénalités financières pour les salariés et pour les syndicats en cas de non-respect.

En Italie, l'accord tripartite de juillet 1993 suggère aux partenaires sociaux de présenter leurs plates-formes de négociation au moins trois mois avant l'expiration des accords collectifs, cette période devant constituer, tout comme le mois qui suit, une période d'apaisement.

En Espagne, la loi prévoit que les accords collectifs puissent contenir des clauses de paix sociale. En outre, l'accord interconfédéral sur la résolution extrajudiciaire des conflits collectifs dispose que, lorsqu'une procédure de médiation ou d'arbitrage est entamée, toutes les possibilités doivent en être épuisées avant qu'une grève ne soit décidée.

En Grande-Bretagne, où la plupart des accords collectifs contiennent désormais des clauses de paix sociale, la loi précise qu'elles ne s'imposent aux salariés que si elles figurent dans des accords écrits et si elles sont susceptibles d'être intégrées aux contrats de travail.

* *

*

Le partage entre la loi et la négociation collective devrait évoluer à terme. En effet, dans les deux pays, Danemark et Grande-Bretagne, où, traditionnellement le législateur s'abstient d'intervenir dans les conditions de travail, même pour fixer des conditions minimales, la transposition des directives communautaires peut imposer l'adoption de textes législatifs.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

ALLEMAGNE

À partir de l'article 9-3 de la Loi fondamentale, qui dispose que « *Le droit de fonder des associations pour la sauvegarde et l'amélioration des conditions de travail et des conditions économiques est garanti à tous et dans toutes les professions* », le droit de déterminer les rémunérations et les conditions de travail dans des accords collectifs librement négociés, indépendamment de toute intervention, notamment de l'État, a été reconnu aux partenaires sociaux.

Cette **autonomie contractuelle des partenaires sociaux** se double d'un **pouvoir normatif** en vertu de la **loi sur les accords collectifs** (document n° 1), qui a conféré à ces derniers la qualité de norme juridique. Dans ces conditions, il est possible de parler du **pouvoir normatif autonome des partenaires sociaux**.

Cependant, ce pouvoir n'est pas illimité. Il est en effet encadré par la loi sur les accords collectifs ainsi que par la jurisprudence, qui a défini de façon restrictive la notion de partenaires sociaux, limité l'objet des accords et précisé le processus de négociation.

1) La place respective de la loi et de la négociation collective

La loi sur les accords collectifs précise à l'article premier qu'ils régissent les droits et devoirs des signataires, et qu'ils contiennent des normes qui peuvent, d'une part, organiser le contenu, la formation et la fin du contrat de travail, et, d'autre part, régler les questions relatives à la gestion des entreprises et à leur organisation interne.

Dès les années 50, la jurisprudence a restreint le pouvoir normatif des partenaires sociaux aux **rémunérations et aux autres conditions de travail**, qui forment le « **noyau dur** » de **la négociation collective**.

Cependant, en autorisant les partenaires à négocier sur les questions concernant l'entreprise et son organisation, la loi leur permet de traiter des droits des salariés en tant que

membres du personnel, et non pas seulement en tant qu'individus, et d'exercer une influence sur les organes prévus par la législation sur l'organisation de l'entreprise (1).

Actuellement, la loi et les accords collectifs se partagent ainsi le domaine social :

– la sécurité sociale est essentiellement régie par la loi, quelques accords collectifs comportant cependant des améliorations aux prestations prévues par la loi ;

– la loi détermine les dispositions minimales en matière de relations et de conditions de travail (délais de licenciement, durée du travail et des congés, par exemple), mais des accords collectifs améliorent de façon substantielle ces différents minimaux ;

– les conditions individuelles de travail et les rémunérations sont exclusivement fixées par accord collectif.

2) Les principales caractéristiques de la négociation collective

a) Les différentes catégories d'accords

Il y a deux catégories d'accords :

– les **accords collectifs** *stricto sensu*, signés entre, d'une part, une organisation syndicale et, d'autre part, un employeur ou une association d'employeurs ;

– les **accords d'établissement**, conclus entre le conseil d'établissement et l'employeur.

• Les accords collectifs

Selon le **niveau** auquel ils sont signés, on distingue :

– les **accords de branche**, conclus entre un syndicat et une association d'employeurs ;

– les **accords d'entreprise**, conclus entre un syndicat et un employeur. La représentation du syndicat dans l'entreprise résulte essentiellement de l'application du principe de subsidiarité et de la jurisprudence. En effet, la loi reconnaît aux syndicats certains droits dans l'entreprise (demande de la mise en place d'un conseil d'établissement, contestation des élections au conseil d'établissement par exemple), mais elle ne prévoit aucune structure syndicale d'entreprise.

Les accords de branche peuvent s'appliquer à la branche tout entière (l'industrie métallurgique par exemple) ou à certains secteurs seulement (la machine-outil par exemple). Ils peuvent s'appliquer à l'ensemble du territoire fédéral ou à certaines régions. **En règle générale, ils sont conclus au niveau régional et les résultats d'une région servent de référence.**

(1) Voir l'étude de législation comparée LC 58 sur la participation des salariés à la gestion des entreprises.

Les accords de branche sont les plus courants, sauf dans certains secteurs comme l'industrie aéronautique ou l'industrie pétrolière, où les accords les plus fréquents sont des accords d'entreprise.

À la fin de l'année 2000, le ministère fédéral du Travail recensait 33 400 accords de branche et 21 600 accords d'entreprise en vigueur. Au cours de l'année 2000, plus de 8 500 accords collectifs ont été signés.

Il n'existe pas d'accord collectif interprofessionnel, ce qui n'exclut pas la concertation préalable à la négociation au sein des différentes branches. Il n'y a pas non plus de tradition d'accord tripartite, même si des rencontres informelles avec le gouvernement ont lieu.

Selon l'**objet** de l'accord, on distingue :

- les accords collectifs de base, conclus pour plusieurs années et qui régissent les conditions de travail (durée de la période d'essai, durée du préavis de licenciement, travail de nuit...);
- les accords cadres salariaux, d'une durée plus longue ;
- les accords salariaux, conclus pour une période assez courte, en général comprise entre un et deux ans.

• **Les accords d'établissement**

Les accords d'établissement lient l'employeur au conseil d'établissement, qui est exclusivement composé de membres élus par le personnel et qui, à la différence du comité d'entreprise français, se réunit sans l'employeur. En règle générale, les conseils d'établissement sont composés à environ 80 % de salariés syndiqués.

Les accords d'établissement ont peu ou prou les mêmes effets que les accords collectifs sur les relations de travail individuelles. Ils ne sont pas régis par la loi sur les accords collectifs, mais par la loi sur l'organisation sociale de l'entreprise. Ils s'appliquent à la totalité du personnel de l'établissement et sont conclus pour une durée déterminée ou indéterminée. Ils portent sur les matières auxquelles la codécision (2) s'applique, comme la discipline, les heures supplémentaires ou les œuvres sociales.

Dans les entreprises importantes, une dizaine d'accords d'établissement sont signés chaque année. Ils peuvent régler des questions ponctuelles, comme l'aménagement des congés, ou des sujets permanents, comme la notation du personnel.

De plus, **la loi sur l'organisation sociale de l'entreprise affirme à l'article 77-3 la primauté de l'accord collectif, quel que soit le niveau auquel il est conclu, sur l'accord d'établissement** : dès qu'une question est –ou «*est habituellement*» – réglée par un accord collectif, elle ne peut l'être par un accord d'établissement. Cette disposition, qui cherche à empêcher qu'un accord collectif ne soit vidé de son contenu, s'impose quand bien même l'application d'un

(2) Voir l'étude de législation comparée LC 58 sur la participation des salariés à la gestion des entreprises.

accord d'établissement serait plus favorable aux salariés. Cependant, un accord collectif peut contenir une « clause d'ouverture » prévoyant que certaines questions seront ultérieurement réglées par accord d'établissement.

Les accords d'établissement sont de plus en plus souvent utilisés, parfois en contravention avec la loi. Il est en effet arrivé que des employeurs concluent avec le conseil d'établissement des accords appartenant au domaine des accords collectifs et comportant des dispositions moins favorables que l'accord de branche.

Cette évolution, plus ou moins admise par la jurisprudence, correspond à une certaine **crise de la négociation de branche, particulièrement nette dans les Länder de l'Est**, où les normes fixées par l'accord collectif de branche sont parfois considérées comme difficiles à appliquer.

Toutefois, le projet de loi tendant à réformer la loi sur l'organisation sociale de l'entreprise ne prévoit pas d'en modifier l'article 77-3 afin de transférer le pouvoir de négocier au niveau des établissements ou des entreprises.

b) Les signataires des accords collectifs

L'employeur peut être partie à titre individuel. Les associations patronales peuvent également être signataires, sans avoir à remplir aucun critère.

En revanche, **seuls les « syndicats » de salariés (3), reconnus comme tels**, c'est-à-dire satisfaisant à **certaines critères** (indépendance, réelle capacité de négocier, durée d'existence...), peuvent l'être. La plupart des accords collectifs sont donc signés par les syndicats de branche membres du DGB.

c) La force obligatoire des accords collectifs

Les dispositions des accords collectifs régissant le contenu du contrat de travail sont impératives. Seules des mesures plus favorables aux salariés peuvent y déroger, à moins que l'accord ne permette lui-même des dérogations défavorables.

Juridiquement, seuls les membres des organisations signataires sont liés, de sorte qu'un accord collectif ne s'applique qu'aux salariés membres des associations signataires ou dont les employeurs font partie d'associations patronales signataires. **En pratique, tous les salariés en bénéficient quelle que soit leur appartenance syndicale.** Cependant, il n'est théoriquement pas exclu que deux syndicats signent des accords différents et que les salariés soient traités différemment en fonction de leur appartenance syndicale. De plus, en période de crise, il est possible d'exclure du champ de l'accord les salariés non syndiqués.

Lorsque les employeurs liés par un accord collectif emploient au moins 50 % des salariés relevant du champ d'application de l'accord, ce dernier peut, à la demande d'un des signataires, être **étendu par le ministre fédéral du Travail** et devenir ainsi applicable à l'ensemble des entreprises du secteur d'activité.

(3) Voir l'étude de législation comparée LC 87 sur la représentativité des syndicats de salariés.

Une telle extension suppose l'assentiment de la majorité des membres d'une commission paritaire qui réunit trois représentants de chacune des parties à l'accord. Inversement, le ministre n'est pas lié par une prise de position favorable de la commission. La plupart de ces accords d'application générale concernent les secteurs du bâtiment et du commerce de détail, où le grand nombre de petites entreprises requiert l'application de dispositions minimales. À la fin de l'année 2000, le ministère fédéral du Travail en recensait 514.

La durée des accords collectifs est en principe limitée. Elle varie selon leur nature. Cependant, les dispositions normatives, c'est-à-dire celles qui s'appliquent aux salariés, restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

La loi sur les juridictions du travail permet aux partenaires sociaux de régler leurs différends d'interprétation relatifs aux accords collectifs sans intervention du tribunal, mais en recourant à une instance arbitrale paritaire.

d) Le respect de la paix sociale dans les entreprises couvertes par des accords collectifs

Le devoir de paix sociale constitue l'une des obligations contractuelles des parties à l'accord. Il se traduit par deux obligations :

– l'**obligation de paix sociale**, qui vaut pendant toute la durée de l'accord et qui s'applique aux seules matières couvertes par l'accord, les partenaires pouvant convenir d'une durée un peu plus longue, par exemple quelques semaines après l'expiration de l'accord ;

– après l'échéance d'un accord, l'**obligation d'épuiser toutes les possibilités de négociation avant de recourir à la grève**.

e) Le renouvellement des accords collectifs

En cas d'échec de la négociation, la plupart des accords collectifs prévoient une procédure transactionnelle (4). Organisée de façon différente selon les branches, elle suppose en général la nomination d'une commission paritaire présidée par une personnalité extérieure. La proposition de la commission n'a pas force obligatoire, à moins que les partenaires ne l'aient décidé.

C'est seulement lorsque la procédure conventionnelle de rapprochement échoue que l'administration peut intervenir.

(4) À la différence de ce qui existait pendant la République de Weimar, la loi sur les accords collectifs ne prévoit pas la conciliation obligatoire de l'État, qui serait considérée comme incompatible avec la liberté d'association, garantie par la Loi fondamentale.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

BELGIQUE

Bien que jamais ratifié par les organisations syndicales et patronales, le « pacte de solidarité sociale » de 1944 préparé par certains de leurs dirigeants a permis l'élaboration d'un système de négociation collective, de concertation et de consultation des partenaires sociaux. Il reposait sur la reconnaissance mutuelle des partenaires sociaux, les syndicats de salariés admettant la légitimité de l'économie de marché et de l'autonomie de gestion des employeurs, tandis que les organisations patronales reconnaissaient le droit exclusif de représentation et de négociation des syndicats.

Depuis la fin de la deuxième guerre mondiale, l'État a toujours encouragé la concertation entre partenaires sociaux. Avec le temps, celle-ci a perdu une partie de son autonomie, car l'État y joue un rôle de plus en plus important, encadrant particulièrement les négociations salariales.

L'activité de négociation se déroule dans un cadre législatif très précis. **La loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires** (document n° 2) définit les signataires, le contenu et la valeur juridique des accords collectifs. Elle précise également les modalités de la négociation et la hiérarchie des normes sociales. En outre, les négociations salariales se déroulent dans les limites fixées par **la loi du 26 juillet 1996** relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (document n° 3).

1) La place respective de la loi et de la négociation collective

La loi du 5 décembre 1968 définit les accords collectifs comme *«déterminant les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein d'entreprises ou d'une branche donnée, et réglant les droits et obligations des parties contractantes »*.

Les accords collectifs n'ont pas pour seul objet de compléter et d'améliorer les dispositions législatives. En effet, **des pans entiers de la législation sociale résultent d'accords collectifs**, en particulier d'**accords collectifs interprofessionnels négociés au sein du Conseil national du travail, établissement public** institué en 1952 au **niveau national et interprofessionnel**, et composé de façon **paritaire** de représentants des employeurs et des

salariés. La loi du 5 décembre 1968 lui a confié le soin de conclure des accords collectifs à portée interprofessionnelle qui régissent tous les secteurs d'activité dans l'ensemble du pays.

La négociation au sein du Conseil national du travail a notamment défini les normes applicables aux domaines suivants :

- le statut des délégations syndicales dans les entreprises ;
- les facilités accordées aux représentants du personnel dans les organes de concertation ;
- les licenciements collectifs ;
- le salaire garanti en cas d'incapacité de travail ;
- la réduction de la durée hebdomadaire du travail ;
- le revenu minimum mensuel moyen ;
- la préretraite ;
- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes ;
- la rémunération des salariés handicapés ;
- le travail à temps partiel ;
- le travail intérimaire ;
- les heures supplémentaires ;
- le travail de nuit ;
- le chômage temporaire ;
- le congé parental ;
- les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies.

2) Les principales caractéristiques de la négociation collective

a) Les différentes catégories d'accords

Il existe trois catégories d'accords collectifs, qui correspondent à trois niveaux de négociation. Chacun d'eux est spécialisé, car les différents accords sont **hiérarchisés**. On distingue :

- les accords interprofessionnels signés au niveau national ;
- les accords nationaux de branche ;
- les accords d'entreprise.

• **Les accords interprofessionnels signés au niveau national**

La négociation peut avoir lieu au sein du Conseil national du travail. Elle peut également se dérouler à l'extérieur du Conseil national du travail, notamment pour appliquer les décisions d'une autre instance (des dispositions législatives ou des mesures prises par un organe tripartite par exemple).

Selon que la négociation a lieu au sein ou à l'extérieur du Conseil national du travail, elle se traduit par la conclusion d'une **convention collective interprofessionnelle ou d'un accord interprofessionnel national**.

Depuis la création du Conseil national du travail, environ 80 conventions collectives interprofessionnelles ont été conclues. Comme cela a déjà été indiqué, certaines d'entre elles règlent des questions particulièrement importantes.

Leur application requiert souvent la conclusion d'accords à un niveau inférieur. Ainsi, l'accord collectif interprofessionnel relatif au statut de la délégation syndicale dans l'entreprise précise que des accords de branche définissent l'effectif minimum justifiant la création d'une telle délégation, l'effectif de cette dernière, les crédits d'heures attribués à ses membres, leur mode de désignation...

Quant aux accords interprofessionnels nationaux, ils ont essentiellement pour objet de définir l'évolution maximale du coût salarial pour les deux années suivantes, par comparaison avec les trois principaux partenaires commerciaux de la Belgique : l'Allemagne, la France et les Pays-Bas.

• **Les accords nationaux de branche**

Ils sont **nécessairement négociés au sein d'un organe paritaire**, en principe au sein de la **commission paritaire sectorielle** compétente.

Les commissions paritaires sont des organes de concertation prévus par la loi du 5 décembre 1968. Chaque commission paritaire est créée par arrêté, à la demande des organisations représentatives de la branche ou à l'initiative du gouvernement. Il existe une centaine de commissions paritaires. La plupart ont une compétence sectorielle et nationale, sans nécessairement traiter les problèmes de l'ensemble du personnel, car la majorité d'entre elles ne sont pas intercatégorielles, mais s'occupent seulement du personnel ouvrier ou seulement du personnel employé. Le rattachement d'une entreprise à une commission paritaire dépend de l'activité principale de l'entreprise.

Des **sous-commissions paritaires** peuvent être créées à la demande des commissions. Leur compétence, toujours inférieure à celle de leur commission paritaire de rattachement, peut être géographique ou sectorielle. Il existe aussi des sous-commissions compétentes pour une seule grande entreprise, mais elles sont rares. On compte une soixantaine de sous-commissions paritaires.

En l'absence de commission paritaire, les accords nationaux de branche peuvent être conclus au sein du Conseil national du travail.

Les accords nationaux de branche, conclus entre les représentants des organisations d'employeurs et de salariés compétents, sont dénommés **conventions collectives sectorielles**.

- **Les accords d'entreprise**

La négociation se déroule en dehors de tout organe paritaire, entre l'employeur et la délégation syndicale. Composée de salariés syndiqués, elle est élue par l'ensemble du personnel.

b) Les signataires des accords collectifs

Quel que soit le niveau des accords collectifs, la loi de 1968 exige qu'ils soient signés par des organisations représentatives, tant du côté des salariés (5) que des employeurs.

Les organisations d'employeurs sont considérées comme représentatives si elles satisfont aux mêmes critères que les confédérations syndicales, ce qui permet à la Fédération des entreprises belges (FEB) d'être reconnue comme représentative. En outre, **une organisation d'employeurs peut être déclarée représentative dans une branche donnée** par arrêté du ministre de l'Emploi, sur avis du Conseil national du travail. Cette disposition concerne les organisations qui ne sont pas affiliées à la FEB et qui souhaitent siéger dans une commission paritaire. Par ailleurs, la loi du 6 mars 1964 portant organisation des classes moyennes prévoit que les organisations patronales du commerce et de l'artisanat puissent être reconnues comme représentatives. Une loi et un arrêté de 1979 ont défini très précisément les critères de représentativité de ces organisations.

c) La force obligatoire des accords collectifs

Les **accords interprofessionnels nationaux** n'ont aucune valeur juridique directe. Pour produire des effets, ils ont besoin d'être ratifiés, par une loi, un arrêté ou une convention collective.

En vertu de la loi du 5 décembre 1968, **les accords collectifs conclus au sein d'un organe paritaire**, c'est-à-dire les conventions collectives interprofessionnelles et les conventions collectives nationales sectorielles, lient les employeurs qui les ont conclues ou qui y ont adhéré, ainsi que ceux qui sont membres des organisations qui les ont conclues ou qui y ont adhéré. Ils couvrent tous les salariés des employeurs qui sont liés. En principe, une convention collective interprofessionnelle s'applique à toutes les branches et dans tout le pays.

En outre, à moins que les contrats de travail des salariés ne comportent des clauses contraires à ces accords, ils lient également les employeurs qui, bien que n'appartenant pas à une organisation signataire, relèvent de l'organe paritaire au sein duquel l'accord a été conclu.

Pour éviter que les employeurs ne se soustraient aux obligations créées par les accords collectifs conclus au sein d'un organe paritaire, la loi du 5 décembre 1968 prévoit que, à la demande de la commission ou de la sous-commission paritaire, ou d'une organisation qui y est représentée, **un**

(5) Voir l'étude de législation comparée LC 87 sur la représentativité des syndicats de salariés.

arrêté royal puisse rendre ces accords obligatoires pour tous les employeurs relevant de l'organe paritaire au sein duquel ils ont été conclus. Cette procédure d'extension est fréquemment utilisée.

Négociés en dehors de tout organe paritaire, les accords collectifs d'entreprise sont conclus par l'employeur et la délégation syndicale. Ils s'appliquent à tous les salariés de l'entreprise, même s'ils ne sont pas syndiqués ou s'ils sont membres d'une organisation qui a refusé de signer l'accord.

Les accords collectifs, quelle que soit leur nature, peuvent avoir une **durée** indéterminée ou déterminée, avec ou sans clause de reconduction. Tous sont enregistrés au ministère de l'Emploi.

La plupart des accords collectifs de branche prévoient que les contestations relatives à leur application sont soumises au bureau de conciliation de la commission paritaire compétente. D'autres renvoient ces problèmes aux conseils d'administration des « fonds de sécurité d'existence ».

Ces fonds, dont le statut est défini par une loi de 1958, sont établis par des accords collectifs de branche. Conçus comme des systèmes complémentaires de sécurité sociale au niveau sectoriel, ils accordent des prestations aux salariés qui en relèvent (allocations complémentaires en cas de maladie, primes de départ en retraite...). Les employeurs sont tenus de contribuer à leur financement.

d) Le respect de la paix sociale dans les entreprises couvertes par des accords collectifs

À défaut de clause de paix sociale, tout accord collectif comporte des dispositions subordonnant le déclenchement d'un conflit à l'échec d'une procédure de conciliation préalable.

Pour pallier la relative inefficacité de ces clauses, certaines commissions paritaires ont créé des associations paritaires auxquelles les entreprises versent des cotisations. Celles-ci sont reversées à un fonds intersyndical qui les redistribue aux salariés sous forme de « primes syndicales », ou qui finance la formation des représentants du personnel. Lorsqu'une clause de paix sociale n'est pas respectée ou qu'un conflit du travail survient sans que les que les procédures de conciliation préalable aient été suivies, les contributions financières des employeurs sont réduites, voire suspendues.

e) Le renouvellement des accords collectifs

En cas de difficulté, aucune disposition légale n'oblige les parties à recours à la médiation, à la conciliation ou à l'arbitrage. Ces procédures, l'arbitrage en particulier, sont cependant souvent prévues par les accords eux-mêmes.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

DANEMARK

Le « modèle danois » tel qu'il fonctionne depuis 1899, c'est-à-dire depuis **l'accord historique passé entre la Confédération des syndicats ouvriers et le patronat, laisse aux partenaires sociaux le soin d'organiser le marché du travail par voie conventionnelle**. S'ils peuvent résoudre seuls leurs problèmes, l'État n'intervient pas.

La présence de **puissants syndicats de salariés** – environ 85 % de la population active est syndiquée – et l'existence **d'accords de coopération entre les confédérations de salariés et d'employeurs** permet ce fonctionnement.

Les normes sociales sont donc essentiellement conventionnelles. De plus, certaines lois résultent de conventions collectives antérieures.

Cependant, l'appartenance du Danemark à l'Union européenne pourrait modifier cette situation à terme, car la volonté des partenaires sociaux de transposer les directives communautaires par voie conventionnelle se heurte à de nombreux obstacles, parmi lesquels la tendance à la décentralisation de la négociation collective et le fait qu'environ 40 % des salariés du secteur privé ne sont pas couverts par des accords collectifs.

1) La place respective de la loi et de la négociation collective

a) L'importance de la négociation collective

Les lois sociales sont beaucoup moins nombreuses que dans les autres pays européens, car les partenaires négocient des accords collectifs dans tous les domaines et en assurent l'application eux-mêmes hors de toute intervention de l'État. Cette situation remonte à **l'accord historique du 5 septembre 1899** conclu entre les syndicats ouvriers et les employeurs à la suite d'un conflit majeur.

Cet accord reconnaissait, sans les définir, les prérogatives patronales, affirmait le droit des partenaires sociaux à s'organiser et à mener des conflits sociaux, et énonçait le devoir de paix sociale.

L'accord de base qui lie DA, la Confédération des employeurs, et LO, la principale confédération des salariés n'a été renégocié que deux fois : en 1960 et en 1973. Dans sa version actuelle, c'est-à-dire tel qu'il résulte de modifications adoptées en 1993 (document n° 4), cet accord affirme à l'article premier qu'il est souhaitable que toutes les questions relatives aux conditions de travail et aux rémunérations soient déterminées par des accords collectifs.

Cet accord comporte toujours la reconnaissance des prérogatives patronales. Celles-ci ont été définies assez largement par la jurisprudence : les pouvoirs de l'employeur en matière de licenciement, de recrutement, de promotion, de fixation des salaires, de détermination des horaires et de contrôle du travail dépendent de l'accord collectif auquel il est lié. L'employeur a également le droit d'interpréter les accords collectifs. Les conflits relatifs à leur interprétation sont certes résolus par arbitrage, mais l'interprétation de l'employeur prévaut tant que la procédure d'arbitrage n'est pas achevée.

L'accord de base entre DA et LO détermine aussi les règles générales applicables en cas de licenciement abusif, ainsi que celles qui protègent les délégués du personnel.

Les dispositions relatives à la participation des salariés à la gestion des entreprises, par l'intermédiaire de la « commission de coopération », laquelle constitue surtout un organe d'information et de consultation, ont également été fixées par un accord conclu entre les deux grandes confédérations DA et LO. Signé en 1947, cet accord a été renouvelé depuis.

Les autres confédérations ont conclu des accords similaires à celui qui lie DA et LO et qui constitue en quelque sorte un modèle. Par conséquent, dans la suite du texte, il sera essentiellement question des relations entre DA et LO.

b) Le petit nombre de lois sociales

La législation sur les accords collectifs est presque inexistante. Aucune loi générale ne couvre les contrats de travail de l'ensemble des salariés. Ainsi, il n'existe pas de loi sur le salaire minimum ou sur la durée du travail.

Indépendamment de celles qui régissent la sécurité sociale ainsi que les questions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail, **les principales lois sociales sont les suivantes**, plusieurs d'entre elles ayant dû être adoptées pour assurer la transposition de directives :

- loi sur le tribunal du travail ;
- loi sur la médiation dans les conflits sociaux ;
- loi garantissant le versement des salaires en cas de faillite de l'entreprise, adoptée pour transposer la directive 80/87 ;
- loi sur le statut des salariés en cas de cession de l'entreprise, adoptée pour transposer la directive 77/187 ;
- loi sur le préavis relatif aux licenciements collectifs, adoptée pour transposer la directive 75/129 modifiée par la directive 92/156 ;

- loi sur les congés payés ;
- loi sur les indemnités journalières d’assurance maladie et maternité ;
- loi sur la protection contre le licenciement motivé par des questions syndicales ;
- loi sur les comités d’entreprise européens ;
- loi sur l’utilisation par l’employeur des données relatives à la santé ;
- loi sur le statut des salariés, qui garantit notamment le versement du salaire pendant les périodes de maladie et de vacances, ainsi qu’un préavis de licenciement variable en fonction de l’ancienneté et une indemnité de licenciement ;
- loi sur l’obligation des employeurs d’informer le salarié des conditions régissant le contrat de travail ;
- loi prohibant la discrimination sexuelle ;
- loi sur l’égalité de rémunération entre les sexes ;
- loi interdisant la discrimination sur le marché du travail ;
- loi sur les cotisations à la caisse de retraite.

* *

*

Si le droit d’origine conventionnelle représente une part importante des normes sociales, il convient donc de nuancer cette affirmation et de souligner également le rôle que l’État joue en tant qu’employeur dans la négociation collective. En effet, plus de 30 % de la population active est employé dans le secteur public. En outre, les accords conclus dans le secteur public servent souvent de référence pour le secteur privé.

2) Les caractéristiques principales de la négociation collective

a) Les différentes catégories d’accords

Traditionnellement, les accords collectifs sont conclus au niveau national pour une branche donnée.

La négociation au niveau de l’entreprise a lieu :

- lorsque l’employeur n’est pas affilié à une organisation patronale et qu’il signe avec son personnel une convention dite d’adhésion, qui fait référence à la convention de branche ;
- pour adapter les dispositions conclues au niveau de la branche.

Depuis une vingtaine d’années, on constate que les négociations sont de plus en plus menées au niveau local. Ainsi, les salaires sont de plus en plus souvent négociés au niveau de l’entreprise.

Les accords collectifs ne sont pas nécessairement écrits, de sorte qu'il est parfois difficile de les distinguer des coutumes.

b) Les signataires des accords collectifs

Selon le niveau de l'accord, les parties sont :

- une organisation patronale de branche et le syndicat correspondant ;
- la délégation syndicale de l'entreprise et l'employeur.

Les principales confédérations, DA et LO, quant à elles, signent de temps à autre des accords généraux comme ceux qui ont déjà été évoqués. Plus fréquemment, elles concluent des accords cadres dans lesquels s'insèrent les accords de niveau inférieur. Elles jouent ainsi un rôle important de coordination dans le processus de la négociation collective.

Compte tenu de la **reconnaissance mutuelle que s'accordent les organisations patronales et syndicales, la question de la représentativité ne se pose pas.**

c) La force obligatoire des accords collectifs

Bien que considérés comme des contrats entre, du côté des salariés, un groupe de personnes (le plus souvent un syndicat) et du côté du patronat, une organisation d'employeurs ou un employeur isolé, les accords collectifs ne s'appliquent pas aux seuls signataires. En effet, les syndicats ne souhaitant pas que les salariés non syndiqués acceptent de travailler à des conditions différentes de celles prévues par les accords, **l'employeur observe les dispositions des accords collectifs non seulement vis-à-vis des salariés syndiqués, mais aussi vis-à-vis des autres.**

Par ailleurs, les employeurs qui n'appartiennent pas à une association patronale ont la possibilité de conclure des **conventions d'adhésion**, selon lesquelles ils s'engagent à respecter les accords valables dans leur branche. De ce fait, malgré l'absence de procédure d'extension, les accords collectifs s'imposent au-delà du cercle des employeurs signataires.

Les accords sur l'adhésion obligatoire à un syndicat ne sont pas interdits au Danemark. Un tel accord oblige l'employeur à n'embaucher que des salariés membres d'un syndicat déterminé ou qui s'engagent à y adhérer immédiatement après l'embauche. Toutefois, les statuts de DA interdisent aux entreprises membres de conclure de tels accords. En outre, dans le secteur public, ils ne sont pas permis.

On estime que, **dans le secteur privé, environ 60 % des salariés sont couverts par des accords collectifs.** Comme le taux de couverture est de 100 % dans le secteur public et compte tenu de la part des salariés employés dans le secteur public, on peut évaluer à environ 25 % le pourcentage total des salariés non couverts.

La durée habituelle des accords collectifs est de **deux ans**. Pendant la période où il sont en vigueur, les questions relatives à leur interprétation sont normalement résolues par une commission d'arbitrage composée de deux représentants de chacune des deux parties, ainsi que d'un arbitre indépendant.

En revanche, en cas d'infraction à un accord collectif, une négociation directe entre les deux parties a lieu. Si elle ne conduit pas à un arrangement, les deux confédérations LO et DA tentent à leur tour de retrouver une solution amiable. En cas d'échec, l'affaire est portée devant le tribunal du travail, où elle est tranchée par une formation présidée par un magistrat professionnel et composée de trois représentants des employeurs et de trois représentants des salariés. Une amende peut être imposée à la partie qui a enfreint l'accord. Le tribunal du travail est également compétent pour les accords collectifs du secteur public.

d) Le respect de la paix sociale dans les entreprises couvertes par des accords collectifs

Aussi longtemps qu'un accord collectif est en vigueur, la grève et le lock-out sont interdits dans la mesure où ils se rapportent à des matières couvertes par l'accord, à moins que ce dernier ne les autorise explicitement. Ceci n'exclut pas les grèves de solidarité par exemple. En cas d'infraction, le tribunal du travail peut imposer des amendes.

Dès que l'accord est échu, le recours à la grève et au lock-out est possible. Il est d'ailleurs fréquent, ce qui a justifié la mise en place par voie législative d'un système de conciliation au niveau national.

e) Le renouvellement des accords collectifs

L'accord principal entre LO et DA oblige les partenaires sociaux à négocier un nouvel accord collectif avant l'échéance de l'accord en vigueur. Si les négociations n'aboutissent pas à temps, l'accord échu continue à s'appliquer.

La conciliation est alors obligatoire. Régie par la loi depuis 1934, elle est actuellement organisée par la loi du 6 mars 1997 sur la conciliation en matière de conflits du travail (document n°5).

Il existe un **service national de conciliation** qui suit en permanence l'état d'avancement des négociations, qui dispose des copies des accords collectifs et à qui les préavis de grève sont adressés. Ce service comprend trois conciliateurs et 21 médiateurs. Tous sont nommés par le ministère du Travail sur proposition du tribunal du travail. Il doit s'agir de personnalités indépendantes.

Bien que les procédures de conciliation diffèrent selon les circonstances (échec avéré des négociations, menace d'une grève aux conséquences sociales importantes, difficulté à mener les négociations...), elles présentent quelques points communs.

Si les partenaires ne parviennent pas à un accord dans les délais prévus, ils doivent continuer à négocier, éventuellement avec l'aide de l'un des médiateurs. Ils se voient imposer un délai pour aboutir.

En cas d'échec de ces négociations, les partenaires peuvent déposer un préavis de grève ou de lock-out. Un conflit peut alors s'engager, à moins que le conciliateur en charge du dossier ne décide d'en retarder le début de 14 jours. En l'absence de résultats à l'issue de ces

14 jours, le conciliateur constate l'échec des négociations, et un conflit peut commencer dans les cinq jours qui suivent cette constatation.

Si, malgré tout, aucun accord n'est trouvé, le gouvernement peut intervenir en déposant un projet de loi sur les matières normalement régies par les partenaires : le gouvernement peut proposer au Parlement de prolonger l'accord précédent ou d'entériner les suggestions du conciliateur. Cette procédure a par exemple été utilisée au printemps de l'année 1998 pour mettre fin à un conflit social majeur consécutif à la négociation de l'accord cadre national sur les salaires.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

ESPAGNE

L'article 37 de la Constitution énonce : « *La loi garantira le droit à la négociation collective en matière de travail entre les représentants des salariés et des chefs d'entreprise, ainsi que le caractère contraignant des accords.* »

En application de cette prescription constitutionnelle, **le titre III de la loi portant statut des salariés** (document n° 6) est entièrement consacré à la négociation collective. Adoptée en 1980, cette loi a été modifiée à plusieurs reprises, notamment par **la réforme de 1994, qui a transféré au domaine des accords collectifs une partie des matières précédemment régies par la loi et le règlement.**

1) La place respective de la loi et de la négociation collective

Aux termes de la loi portant statut des salariés, les accords collectifs peuvent déterminer « *les conditions de travail et de productivité* ». Les partenaires sociaux peuvent également « *régler la paix sociale grâce aux obligations dont ils conviennent* ».

Les accords collectifs peuvent donc non seulement compléter ou améliorer les dispositions légales ou réglementaires, mais ils peuvent aussi définir les procédures de résolution des conflits collectifs.

L'article 85 de la loi, consacré au contenu des accords collectifs, précise : « *Dans le respect des lois, les accords collectifs pourront régler des questions dans les domaines de l'économie, du travail, des syndicats et, de façon générale, toutes les autres questions relatives aux conditions d'emploi, ainsi qu'aux relations entre, d'une part, les salariés et les organisations qui les représentent et, d'autre part, l'employeur et les associations patronales* ».

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 19 mai 1994, qui a réformé la loi de 1980 portant statut des salariés en confiant aux partenaires sociaux le soin de négocier sur une trentaine de sujets, **les accords collectifs traitent essentiellement les questions suivantes :**

- le régime des contrats à durée déterminée ;
- la durée de la période d'essai ;
- la mobilité géographique ;
- les classifications professionnelles ;
- l'avancement ;
- la définition des modifications substantielles du contrat de travail ;
- la structure des salaires ;
- la durée du travail et sa répartition annuelle ;
- le régime des heures supplémentaires.

En avril 1997, les confédérations syndicales (UGT et CCOO) et patronales (CEOE, la confédération espagnole des associations patronales, qui regroupe des employeurs du secteur public et du secteur privé, et CEPYME, la confédération des petites et moyennes entreprises, elle-même fédérée à la CEOE) ont signé trois accords interconfédéraux qui constituent une réelle réforme du droit du travail. Ces trois accords, qui portent respectivement sur la stabilité de l'emploi, sur la réorganisation des niveaux et des procédures de la négociation collective, et sur les conditions de travail dans les secteurs dépourvus de règles spécifiques, manifestent la **volonté des partenaires sociaux d'organiser eux-mêmes les relations sociales.**

Cette situation contraste avec celle qui prévalait avant l'avènement de la démocratie, lorsque les relations sociales étaient principalement régies par des dispositions réglementaires sectorielles. Bien qu'environ 80 % des salariés soient couverts par des accords collectifs, **la négociation collective joue un rôle encore restreint par rapport à la loi ou au règlement.**

2) Les principales caractéristiques de la négociation collective

a) Les différentes catégories d'accords

La loi portant statut des salariés distingue :

- **les accords de niveau supérieur**, qui peuvent concerner plusieurs entreprises, une branche professionnelle, une province ou le pays tout entier ;
- **les accords d'entreprise ou d'un niveau inférieur**, ces derniers ne s'appliquant qu'à certains groupes de salariés ou à certains établissements à l'intérieur de l'entreprise.

Au cours de l'année 1998, d'après le ministère du Travail, un peu plus de 5 000 accords concernant 8,75 millions de salariés ont été signés ou renouvelés ; 72 % étaient des accords d'entreprise et couvraient un peu plus d'un million de salariés. Les accords nationaux de branche constituent moins de 2 % de tous les accords conclus. Les partenaires sociaux regrettent cette fragmentation de la négociation collective. Dans l'accord interconfédéral sur la négociation collective qu'ils ont signé en 1997, ils se sont engagés à rationaliser la structure des accords collectifs

et à développer la négociation sectorielle, en particulier dans les branches où les petites entreprises sont majoritaires. Cependant, les organisations syndicales et patronales locales, plus ou moins soutenues par les partis politiques régionalistes, résistent à cette centralisation de la négociation. Celle-ci semble tout de même commencer à se dessiner.

Outre les accords collectifs *stricto sensu*, conclus dans le respect des règles énoncées par la loi portant statut des salariés et dotés d'une valeur normative, il existe d'autres **accords qui, juridiquement, n'ont qu'une valeur contractuelle, mais auxquels la jurisprudence est souvent conduite à reconnaître la même valeur qu'aux accords collectifs**. C'est par exemple le cas des accords d'entreprise signés par les syndicats qui ne sont pas représentatifs.

Par ailleurs, les confédérations syndicales et patronales ont renoué avec la pratique des **accords interconfédéraux** au milieu des années 90.

b) Les signataires des accords collectifs

• **Les accords d'entreprise ou de niveau inférieur**

Selon l'effectif de l'entreprise, l'employeur les signe avec le **comité d'entreprise ou avec les délégués du personnel** (6).

Il peut aussi les signer avec **les sections syndicales (7) constituées par les syndicats les plus représentatifs ou par les syndicats qui disposent de représentants au comité d'entreprise** (ou de délégués du personnel), à condition que les salariés concernés par l'accord les aient expressément mandatées pour négocier, à l'issue d'un vote à la majorité absolue. Si l'accord s'applique à tous les salariés, les sections syndicales ne peuvent participer à la négociation que si elles sont majoritaires au sein du comité d'entreprise.

En pratique, le rôle des syndicats est essentiel pour la conclusion de ces accords, soit directement, soit en raison de leur implantation au sein des comités d'entreprise.

• **Les accords de niveau supérieur à celui de l'entreprise**

Ils sont signés entre, d'une part, les associations patronales qui représentent au moins 10 % des employeurs et des salariés concernés et, d'autre part, selon leur champ d'application :

- les organisations syndicales les plus représentatives au niveau national (6) ;
- les organisations syndicales les plus représentatives au niveau d'une communauté autonome ;
- les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application, géographique ou sectoriel, de l'accord.

(6) Voir l'étude de législation comparée LC 87 sur la représentativité des syndicats de salariés.

(7) Dans une entreprise, l'ensemble des salariés adhérents au même syndicat peut former librement une section syndicale. Lorsque l'entreprise a un effectif supérieur à 250, les sections syndicales sont représentées par des délégués syndicaux.

• Les accords de niveau national

Ils sont conclus entre les associations patronales qui représentent au moins 15 % des employeurs et des salariés concernés, et les organisations syndicales les plus représentatives au niveau national ou au niveau d'une communauté autonome.

c) La force obligatoire des accords collectifs

Conformément à la reconnaissance constitutionnelle de la négociation collective et du caractère obligatoire des accords conclus, la loi portant statut des salariés précise que les accords collectifs en vigueur lient **tous les salariés et tous les employeurs inclus dans leur champ d'application, sans qu'une procédure d'extension soit nécessaire.**

La même loi précise que les conflits entre normes juridiques de niveaux différents sont résolus par le principe de l'application des dispositions les plus favorables au salarié.

Les accords collectifs conclus à un niveau supérieur à celui de l'entreprise peuvent contenir une **clause de non-application des mesures salariales**, au cas où celles-ci risqueraient de menacer la stabilité de certaines entreprises.

En principe, un accord collectif ne peut pas être modifié par un autre, dont le champ d'application est différent, à moins qu'une telle modification ne soit explicitement prévue par les partenaires. Cependant, les syndicats et les associations patronales habilités peuvent modifier, dans un domaine plus large que celui d'une entreprise, un accord de rang supérieur. Cette disposition, qui permet de prendre en compte les disparités de niveau de vie entre les différentes régions, ne peut cependant pas s'appliquer dans les matières suivantes : période d'essai, modalités d'embauche, groupes professionnels, régime disciplinaire, normes minimales d'hygiène et de sécurité, et mobilité géographique.

Une fois signés, les accords collectifs sont, en fonction de leur champ d'application, enregistrés par l'administration du ministère du Travail ou par celle de la communauté autonome.

À la demande des organisations syndicales, des associations patronales ou des représentants du personnel, le ministre du Travail et les organes correspondants dans les communautés autonomes peuvent **étendre le champ d'application d'un accord collectif** à des entreprises ou à des secteurs similaires. Une telle demande doit être motivée par la difficulté à négocier ou par les circonstances économiques et sociales. Ainsi, la nécessité de préserver l'égalité des salaires peut justifier une extension.

Une telle mesure d'extension suppose l'**accord d'une commission paritaire** regroupant des représentants des associations patronales et des organisations syndicales les plus représentatives du futur champ d'application de l'accord collectif. La décision doit énumérer les entreprises concernées. En pratique, de telles mesures sont rares.

Les parties déterminent librement **la durée** de validité des accords qu'elles concluent. En l'absence de dénonciation ou de clause explicite, ces accords sont automatiquement reconduits pour des périodes d'un an. En outre, les dispositions normatives des accords, c'est-à-dire celles qui s'appliquent directement aux salariés, restent en vigueur jusqu'à la conclusion de nouveaux accords.

En règle générale, les partenaires préfèrent conclure des accords pluriannuels dont la durée de validité n'excède pas trois ans.

Aux termes de la loi, les conflits relatifs à l'interprétation des accords collectifs sont tranchés par le juge, mais les parties peuvent convenir d'établir des procédures de résolution extrajudiciaire.

Dans **l'accord sur la résolution extrajudiciaire des conflits collectifs**, qu'ils ont signé le 25 janvier 1996 et renouvelé le 31 janvier 2001, les partenaires sociaux ont décidé que les conflits relatifs à l'interprétation et à l'application d'un accord collectif seraient obligatoirement soumis à la commission paritaire qui administre l'accord contesté. Cette commission peut être investie d'autres pouvoirs : interprétation, médiation ou arbitrage en cas de différend sur l'accord. Si ce n'est pas le cas, l'accord sur la résolution extrajudiciaire des conflits collectifs dispose que ces différends sont résolus par la voie de la médiation si une des parties en fait la demande, et par arbitrage si les deux parties le sollicitent. Dans les deux cas, le désaccord est soumis au Service interconfédéral de médiation et d'arbitrage (SIMA), création de l'accord de 1996 et qui a succédé au Service de médiation, d'arbitrage et de conciliation, organisme tripartite créé en 1979, placé sous l'autorité du ministère du Travail, et qui n'avait joué qu'un rôle limité. Le SIMA est un organe paritaire, composé de représentants des deux confédérations patronales et des deux confédérations syndicales signataires de l'accord.

d) Le respect de la paix sociale dans les entreprises couvertes par des accords collectifs

La loi portant statut des salariés prévoit explicitement que les accords collectifs puissent contenir des clauses relatives à la paix sociale.

En outre, l'accord sur la résolution extrajudiciaire des conflits collectifs prévoit que, lorsqu'une procédure de médiation ou d'arbitrage est entamée, aucune grève ne doit être décidée tant que les possibilités offertes par la procédure ne sont pas épuisées.

e) Le renouvellement des accords collectifs

En cas de difficultés, l'accord sur la résolution extrajudiciaire des conflits collectifs s'applique.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

GRANDE-BRETAGNE

La Grande-Bretagne (8) connaît une **longue tradition de négociation collective**. Les relations du travail reposent sur le volontarisme : elles sont aménagées par les parties elles-mêmes, employeurs et syndicats de salariés, dans le cadre de la négociation collective, elle-même peu réglementée.

Longtemps, les pouvoirs publics ont encouragé le syndicalisme et la négociation collective, et le législateur s'est abstenu le plus possible de traiter des conditions de travail.

Entre 1979 et 1997, les gouvernements conservateurs successifs, hostiles à toute réglementation du travail, tant par la négociation collective que par la loi, ont cherché à individualiser les relations du travail, en affaiblissant la puissance syndicale, en restreignant la négociation collective, et en pratiquant une certaine déréglementation.

Le gouvernement actuel essaye de donner plus de place aux syndicats et à la négociation collective. Ainsi, **la loi de 1999 relative à l'emploi et aux relations sociales** (document n° 7) **oblige les employeurs, dans les entreprises de plus de vingt salariés et sous certaines conditions, à reconnaître un syndicat et à négocier avec lui les rémunérations, les horaires et les congés.**

1) La place respective de la loi et de la négociation collective

Traditionnellement, la loi occupe une place limitée dans le droit du travail, les relations collectives résultant essentiellement du rapport de force entre employeurs et syndicats, et les relations individuelles étant régies par les accords collectifs et par le contrat de travail, élément essentiel. C'est le contrat de travail qui détermine par exemple la durée de la période d'essai et celle du préavis de licenciement. Dans ce contexte, le législateur intervient surtout pour réglementer les conditions de travail de ceux dont il estime qu'ils méritent une protection particulière, parce qu'ils ne peuvent se protéger eux-mêmes par la négociation collective (les enfants, les femmes), tandis que les

(8) Les dispositions législatives analysées ne s'appliquent pas en Irlande du Nord.

accords collectifs déterminent les conditions générales de travail : la durée du travail, les congés payés, les congés de maladie, la formation professionnelle, les salaires...

Depuis le début des années 80, le rôle de la loi s'est développé : afin de restaurer le jeu de la libre concurrence sur le marché du travail, plusieurs textes visant à réduire le rôle des syndicats ont été adoptés. Ainsi, entre 1980 et 1993, la loi a défini l'objet des grèves, limité les possibilités de recours à des piquets de grève, imposé l'organisation d'un vote à bulletins secrets avant le déclenchement de toute grève, instauré la responsabilité civile des syndicats, et très sévèrement limité le système du *closed shop*.

L'affaiblissement des syndicats a naturellement entraîné le recul de la négociation collective. De plus, pour rendre au marché du travail sa flexibilité, une loi de 1992 a supprimé les conseils salariaux tripartites qui fixaient les conditions minimales de revenu et jouaient un rôle important dans les secteurs faiblement syndicalisés.

Par ailleurs, **plusieurs lois ou règlements ont dû être adoptés pour transposer des directives communautaires.** Ainsi, une loi de 1992, un règlement de 1998 et la loi de 1999 sur l'emploi ont respectivement transposé les directives sur le licenciement collectif, sur l'aménagement du temps de travail et sur le congé parental.

Rompant avec la tradition de libéralisme et de négociation, collective ou individuelle, une loi de 1998 a institué un salaire horaire minimum.

Aux termes de la loi de 1992 sur les syndicats et les relations sociales (document n° 8), la négociation collective peut porter sur les sujets suivants :

- les modalités d'emploi et les conditions de travail, et, le cas échéant, les critères physiques de recrutement ;
- le recrutement, la suspension ou la fin du contrat de travail, ainsi que les obligations professionnelles ;
- la répartition du travail entre salariés ou groupes de salariés ;
- les questions disciplinaires ;
- l'appartenance syndicale ;
- les moyens mis à la disposition des syndicats ;
- les procédures de négociation ou de consultation sur les sujets précédents.

Dans la réalité, les enquêtes administratives montrent que **la grande majorité des salariés n'est plus couverte par des accords collectifs.** D'après les données de 1999, seuls 38,5 % voient leur salaire influencé par un accord collectif.

L'entrée en vigueur, le 6 juin 2000, de la loi de 1999 sur l'emploi, qui amende la loi de 1992, devrait entraîner une reprise de la négociation collective car, dans les entreprises de plus de vingt salariés, l'employeur est obligé de négocier avec le syndicat qui, à l'issue d'une procédure de reconnaissance, a obtenu une attestation de représentativité

(9). Dans cette hypothèse, la négociation collective est cependant limitée à trois points : **les rémunérations, les horaires et les congés.**

2) Les principales caractéristiques de la négociation collective

a) Les différentes catégories d'accords

Les accords collectifs peuvent être négociés au niveau de la branche ou de l'entreprise. Dans le premier cas, leur application requiert généralement la conclusion d'accords d'entreprise.

Au cours des vingt dernières années, la négociation de branche a progressivement disparu, sauf dans quelques secteurs comme ceux de la construction ou de l'imprimerie. Les négociations collectives se déroulent essentiellement au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Les dispositions adoptées en 1999 pour rendre la négociation collective obligatoire évoquent même « l'unité de négociation », qui n'est constituée que d'un groupe de salariés.

b) Les signataires des accords collectifs

S'il s'agit d'un accord de branche, les signataires sont une ou plusieurs organisations patronales et un ou plusieurs syndicats de salariés de la branche industrielle concernée, reconnus par les organisations patronales en question.

Le *Trade Union Congress* (TUC), qui est la seule confédération syndicale, ne négocie pas d'accords collectifs, ni avec les associations patronales, ni avec son homologue patronal, la Confédération des industries britanniques (CBI).

Les signataires des accords d'entreprise sont les employeurs et les **syndicats de salariés reconnus par l'employeur, soit volontairement, soit à la suite d'une procédure de reconnaissance** devant le Comité central d'arbitrage. Ils sont représentés par les délégués d'atelier, qui sont élus par les membres syndiqués, ou par des responsables syndicaux locaux, qui ne sont pas nécessairement membres du personnel.

c) La force obligatoire des accords collectifs

Traditionnellement, les accords collectifs, bien que dépourvus de tout statut juridique et de tout effet contraignant, ont un effet normatif, car ils sont intégrés aux contrats de travail. Cette intégration peut n'être qu'implicite, par exemple parce que l'une des dispositions de l'accord concerné correspond à un usage dans l'entreprise. L'intégration implicite n'est pas systématique. Elle n'a pas lieu si elle semble ne pas correspondre à la volonté des parties. De plus, la partie des accords collectifs qui n'est pas destinée à être intégrée aux contrats de travail constitue seulement un engagement sur l'honneur.

(9) Voir l'étude de législation comparée LC 87 sur la représentativité des syndicats de salariés.

La loi de 1992 sur les syndicats et les relations sociales réaffirme ce principe. Elle établit en effet une présomption irréfragable selon laquelle les accords collectifs ne sont pas censés produire les effets d'un contrat entre les parties, sauf si celles-ci en disposent autrement.

D'après la jurisprudence, la dénonciation unilatérale par l'employeur d'un accord collectif n'empêche pas ce dernier de continuer à faire partie intégrante des contrats de travail, car ceux-ci ne peuvent être modifiés qu'avec le consentement des salariés.

Il n'existe **aucune procédure légale d'extension**, car les dispositions de la loi de 1975 qui permettaient d'étendre un accord collectif à des entreprises dépourvues de représentation syndicale ont été abrogées par la loi de 1980 sur l'emploi. De plus, les employeurs ne sont pas liés par un accord signé par une fédération, même s'ils en sont membres.

En principe, les accords collectifs sont conclus pour une durée indéterminée. Toutefois, les salaires sont généralement négociés chaque année.

Par ailleurs, **le règlement relatif à la méthode de négociation collective pris en 2000** (document n° 9) pour permettre l'application de la partie de la loi de 1999 concernant la reconnaissance des syndicats permet au Comité central d'arbitrage (CAC)⁽¹⁰⁾ d'imposer aux partenaires sociaux une méthode de négociation lorsqu'ils ne sont pas parvenus à un accord. Or, cette méthode prévoit que les rémunérations, les horaires et les congés font l'objet d'une négociation annuelle.

Les problèmes d'interprétation de l'accord collectif sont réglés par les parties elles-mêmes dans l'accord préalable sur la procédure à suivre lors de la négociation de l'accord collectif. En l'absence d'un tel accord, la méthode de négociation collective imposée par le CAC prévoit que chaque partie peut demander, par écrit, la réunion de l'organe paritaire de négociation. Si ce dernier ne parvient pas à régler le problème, les parties peuvent s'entendre pour demander la conciliation du Service d'arbitrage, de conciliation et de consultation, organisme public indépendant.

d) Le respect de la paix sociale dans les entreprises couvertes par des accords collectifs

La plupart des accords collectifs contiennent des clauses de paix sociale. Tout comme les accords eux-mêmes, ces clauses n'ont pas de force obligatoire.

La loi de 1992 relative aux syndicats et aux relations sociales prévoit que, si un accord collectif contient une clause supprimant ou restreignant le droit de grève ou toute autre forme d'action sociale, les salariés ne sont pas obligés de la respecter, sauf si certaines conditions sont remplies.

Pour qu'une clause de paix sociale soit contraignante, elle doit figurer dans un accord écrit :

– qui contient une disposition prévoyant expressément que cette clause sera ou pourra être intégrée aux contrats de travail ;

(10) Le CAC est une institution arbitrale permanente, à représentation tripartite, instituée en 1975.

– qui fait l’objet d’une certaine publicité sur le lieu et pendant les heures de travail, permettant ainsi aux salariés d’en avoir connaissance ;

– qui est signé par un ou plusieurs syndicats indépendants et reconnus par l’employeur.

Il faut, en outre, que les contrats de travail incorporent expressément ou implicitement cette clause.

e) Le renouvellement des accords collectifs

En cas de difficulté, aucune procédure particulière ne s’impose aux parties.

C’est seulement lorsque l’employeur est obligé de négocier avec un syndicat qui a obtenu une attestation de représentativité et qu’il n’a pas réussi à s’entendre sur une méthode de négociation, qu’il peut se voir imposer les dispositions prévues par le règlement de l’année 2000 relatif à la méthode de négociation collective.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

ITALIE

L'article 39-4 de la Constitution prévoit que « *les syndicats enregistrés (...) peuvent conclure des conventions collectives de travail dont l'effet est obligatoire pour tous les membres des catégories professionnelles auxquelles la convention se rapporte.* »

La loi relative à « *l'enregistrement* » des syndicats n'ayant jamais été adoptée, **la négociation collective obéit essentiellement aux principes dégagés par la jurisprudence et par la pratique**. Cependant, le code civil (document n° 10) définit le contenu des accords collectifs, ainsi que leur valeur par rapport aux contrats de travail des salariés qui entrent dans leur champ d'application.

Le pacte tripartite de juillet 1993, conclu entre les confédérations syndicales et patronales, et le gouvernement (document n° 11) **a largement redessiné le système des relations sociales**. En échange de l'acceptation par les syndicats de certaines contraintes macro-économiques, le gouvernement et le patronat ont reconnu le rôle contractuel de ceux-ci. De plus, le pacte a redéfini les principales caractéristiques de la négociation collective.

1) La place respective de la loi et de la négociation collective

L'article 35 de la Constitution, selon lequel « *La République protège le travail sous toutes ses formes et dans toutes ses applications* », est interprété comme confiant à la loi le soin d'assurer la protection des salariés. Par conséquent, la loi garantit les dispositions minimales auxquelles la négociation collective ne peut pas déroger.

Par ailleurs, la méfiance des syndicats à l'égard des pouvoirs publics, qui a notamment empêché l'adoption de la loi prévue par l'article 39 de la Constitution et qui les auraient dotés d'un statut juridique explicite, explique le partage entre, d'une part, loi et règlement et, d'autre part, négociation collective.

Traditionnellement, les relations individuelles entre salariés et employeurs sont régies par la loi et le règlement, tandis que les relations collectives sont régies par la

négociation. Par conséquent, le droit syndical, les accords collectifs et la participation financière relèvent principalement de la négociation.

Avec le temps, les interférences entre la loi et la négociation collective se sont multipliées. Ainsi, la loi de 1970 portant statut des salariés, intégrant d'ailleurs de nombreux éléments présents dans des accords collectifs, visait à promouvoir l'activité des syndicats sur les lieux de travail et se voulait la principale source du droit des relations sociales. De même, depuis la fin des années 70, il est arrivé à plusieurs reprises que la loi pose des principes et qu'elle envisage des dérogations par voie conventionnelle. À l'opposé, la loi apporte parfois des restrictions à la négociation collective, notamment pour en contrôler les éléments salariaux.

L'affaiblissement du système politique qui a résulté de la découverte des affaires de corruption dans les années 80 s'est notamment traduit par la revalorisation des organisations syndicales et par la signature de **plusieurs pactes tripartites entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Celui de juillet 1993, en refondant le système de négociation collective**, renoue avec la tradition selon laquelle les relations collectives ne sont pas régies par la loi, le gouvernement jouant toutefois un rôle non négligeable dans cette refondation.

2) Les principales caractéristiques de la négociation collective

a) *Les différentes catégories d'accords*

Les négociations collectives ont lieu à trois niveaux :

- interconfédéral ;
- de branche ;
- d'entreprise.

En outre, elles peuvent se dérouler au niveau national ou régional, de sorte que les principales catégories d'accords collectifs sont les suivants :

- **accords interconfédéraux**, auxquels le gouvernement peut être associé, qui règlent des questions de principe et déterminent les dispositions minimales applicables à tous les salariés ;
- **accords nationaux de branche**, qui fixent les dispositions minimales applicables à tous les salariés d'un secteur d'activité ;
- **accords provinciaux de branche**, dans quelques secteurs comme l'agriculture ou le bâtiment ;
- **accords d'entreprise**, qui régissent essentiellement les questions d'organisation du travail.

Cette structure correspond à l'organisation des syndicats de salariés et des associations patronales, qui repose à la fois sur des fédérations de branche subdivisées en sections provinciales, locales, voire d'entreprise, et sur des structures territoriales interbranches.

La place relative du niveau interconfédéral et du niveau sectoriel varie selon les périodes, la négociation au niveau interconfédéral se développant essentiellement en période de crise. Par ailleurs, la multiplication des petites unités de production explique l'importance des accords d'entreprise.

La pluralité des niveaux de négociation et l'absence de coordination entre eux freinent le développement du système. C'est pourquoi **l'accord tripartite du 23 juillet 1993**, qui vise à refonder le système des relations sociales, se propose de **rationaliser la structure de la négociation collective et de ne conserver que deux niveaux :**

– l'accord collectif national de branche ;

– l'accord décentralisé, au niveau de l'entreprise, les petites entreprises pouvant toutefois être couvertes par des négociations menées au niveau local ou provincial par les organisations de branche.

L'accord tripartite de juillet 1993 précise également que les accords décentralisés ne doivent pas être redondants par rapport aux accords nationaux de branche, mais que les deux niveaux de négociation doivent être articulés. Les accords décentralisés doivent obéir aux prescriptions fixées dans les accords nationaux et seule une clause explicite de renvoi dans l'accord collectif national justifie la négociation décentralisée. Ainsi, la négociation de branche détermine les augmentations salariales cohérentes avec les prévisions d'inflation et la négociation d'entreprise peut prévoir des augmentations supplémentaires liées à la rentabilité.

b) Les signataires des accords collectifs

En fonction du niveau de la négociation collective, les accords sont signés par :

– les confédérations syndicales et patronales ;

– les syndicats et les associations patronales de branche considérés comme représentatifs ;

– l'employeur et la « **représentation syndicale unitaire** » (RSU).

Compte tenu de la relative confusion qui règne autour de la notion de représentativité (11), la reconnaissance mutuelle prévaut pour les négociations collectives de branche. Elle repose essentiellement sur l'acceptation de critères implicites.

La RSU est l'organe de représentation des salariés dans les établissements de plus de quinze salariés. Elle se substitue à la « représentation syndicale d'entreprise ». Elle a été instituée par l'accord interconfédéral du 1^{er} mars 1991 et légitimée par l'accord tripartite du 23 juillet

(11) Voir l'étude de législation comparée LC 87 sur la représentativité des syndicats de salariés.

1993. Les modalités de désignation de ses membres ont été déterminées par l'accord interconfédéral du 1^{er} décembre 1993 : deux tiers de ses membres sont élus par l'ensemble du personnel, tandis que le dernier tiers est constitué de représentants des syndicats qui ont signé l'accord collectif national de branche couvrant l'établissement. Dans les entreprises où les RSU n'ont pas encore été élues (12), les accords collectifs sont signés par la « représentation syndicale d'entreprise ».

c) La force obligatoire des accords collectifs

La loi prévue par l'article 39 de la Constitution n'ayant jamais été adoptée, les accords collectifs sont régis par le droit des contrats et n'ont en principe de force obligatoire que pour les employeurs et les salariés appartenant aux organisations signataires (13).

L'article 2077 du code civil précise en effet que les contrats de travail des salariés couverts par un accord collectif doivent respecter le contenu de ce dernier et que les clauses des contrats qui le contredisent sont implicitement remplacées par les dispositions de l'accord qui sont plus favorables aux salariés.

En pratique, les accords collectifs de branche sont le plus souvent applicables à tous les salariés de la branche considérée, car **la jurisprudence considère comme couvertes par l'accord les entreprises dont les employeurs ne sont pas signataires. La jurisprudence estime en effet qu'ils adhèrent, explicitement ou implicitement.**

D'après la jurisprudence, l'adhésion explicite de l'employeur peut résulter de la présence, dans le contrat de travail ou dans la lettre d'embauche, d'une référence à l'accord collectif considéré. En outre, lorsque l'employeur applique certaines clauses significatives de l'accord, le juge estime que l'employeur manifeste tacitement sa volonté d'y adhérer. Or, l'employeur est souvent incité à appliquer partiellement les accords collectifs pour bénéficier de certaines aides publiques, comme des allègements de charges sociales.

Par ailleurs, la référence à l'article 36 de la Constitution, qui affirme le droit pour tout salarié de recevoir une juste rémunération, permet l'extension par les tribunaux des accords salariaux de branche.

Les accords collectifs doivent préciser leur durée de validité. En règle générale et conformément à l'accord tripartite du 23 juillet 1993, les accords collectifs conclus au niveau national sont conclus pour une durée de quatre ans, mais leurs clauses dites économiques (qui concernent les niveaux et les augmentations de salaires) ne sont valables que pendant deux ans. Les accords d'entreprise s'appliquent pendant quatre ans.

(12) L'accord interconfédéral du 1^{er} décembre 1993 subordonnait leur élection à l'adoption d'accords de branche ad hoc.

(13) Pour permettre l'extension des accords collectifs, une loi de 1959 avait autorisé le gouvernement à donner, par décret, force de loi à certains. Ce système a été abandonné quelques années plus tard. Quelques-uns de ces accords sont encore en vigueur.

d) Le respect de la paix sociale dans les entreprises couvertes par des accords collectifs

L'accord tripartite du 23 juillet 1993 suggère aux partenaires de présenter leurs programmes de négociation au moins trois mois avant l'expiration des accords collectifs, cette période devant, tout comme le mois suivant, constituer une période d'apaisement, pendant laquelle aucune forme de conflit social n'est admise.

e) Le renouvellement des accords collectifs

Traditionnellement, les pouvoirs publics jouent un rôle actif de médiation lors du renouvellement des accords collectifs de branche. Il arrive souvent que cette médiation se transforme en arbitrage.

Par ailleurs, pour encourager le renouvellement rapide des accords collectifs, l'accord tripartite du 23 juillet 1993 impose à l'employeur le versement d'une indemnité de « *vacance contractuelle* » qui garantit à tous les salariés une progression de leur pouvoir d'achat. Lorsque l'accord collectif national de branche est échu depuis trois mois et qu'il n'est pas renouvelé, le montant de cette indemnité est de :

minimum salarial contractuel X taux anticipé de l'inflation X 30 %
--

Au bout de dix mois, ce pourcentage passe à 50 %.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

PAYS-BAS

Les relations sociales sont dans une très large mesure déterminées par l'autodiscipline des partenaires sociaux. Ceux-ci se rencontrent très fréquemment dans des **instances nationales de concertation**. Ils se rencontrent également aux différents niveaux du système des relations sociales, pour conclure des **accords collectifs**.

Ces derniers sont régis par une **loi de 1927** (document n° 12), qui n'impose aux partenaires que peu de contraintes, par la **loi de 1937 relative au caractère obligatoire ou non des dispositions des accords collectifs** (document n° 13) et par la **loi du 12 février 1970 sur la fixation des salaires** (document n° 14).

1) La place respective de la loi et de la négociation collective

D'après l'article premier de la loi de 1927, **un accord collectif a pour objet principal ou exclusif la détermination des conditions de travail.**

En pratique, le champ de la négociation collective s'étend au-delà de ce qui est prévu par la loi et **il n'existe aucune délimitation entre, d'une part, le champ de la loi et du règlement et, d'autre part, celui des accords collectifs**. Les matières qui peuvent être régies par un accord collectif peuvent l'être par la loi, et inversement.

Ainsi, la loi de 1970 sur la fixation des salaires précise que le ministre des Affaires sociales peut, à la demande des partenaires sociaux, prendre des dispositions valables pendant une durée déterminée – mais qui ne saurait excéder deux ans – et qui règlent les mêmes questions qu'un accord collectif. Selon les cas, ces «quasi-accords collectifs » ont la même valeur juridique qu'un accord collectif simple ou étendu.

En règle générale, la loi détermine des normes minimales, qui sont améliorées par les accords collectifs.

Les accords collectifs portent non seulement sur les salaires, les accessoires de la rémunération, la durée du travail, les congés, les heures supplémentaires, mais aussi sur la formation,

les retraites anticipées, les prestations complémentaires de sécurité sociale, l'hygiène et la sécurité, ou la participation financière.

Traditionnellement, les accords collectifs régissaient seulement les conditions de travail des ouvriers. Depuis quelques années, le champ des accords collectifs s'étend aux cadres, sans toutefois aborder la question du salaire des cadres supérieurs.

2) Les principales caractéristiques de la négociation collective

a) *Les différentes catégories d'accords*

Les accords collectifs tels qu'il sont définis par la loi de 1927 sont établis **au niveau de la branche ou de l'entreprise**. Presque tous les accords de branche ont un champ d'application national.

Un employeur est rarement lié à la fois par un accord sectoriel et par un accord d'entreprise. La négociation au niveau de l'entreprise tend à se développer.

Environ 80 % des salariés sont couverts par des accords collectifs :

- plus de 200 accords de branche ;
- plus de 600 accords d'entreprise.

Les accords collectifs de branche ou d'entreprise constituent souvent l'aboutissement de négociations plus ou moins formelles menées par les principales confédérations au sein de la **Fondation pour le travail** (*Stichting van de Arbeid : STAR*), fondation de droit privé créée en mai 1945 par des représentants des grandes confédérations patronales et syndicales. Reconnue et consultée par les pouvoirs publics, la STAR constitue cependant une instance bipartite de concertation où les partenaires sociaux se rencontrent seuls.

Selon **l'objet** des accords, on distingue :

- les accords « minimaux », c'est-à-dire les accords cadres, qui permettent la négociation d'accords plus détaillés à un autre niveau, à condition que ces derniers ne soient pas défavorables aux salariés ;
- les accords « standards », qui contiennent des précisions sur toutes les conditions de travail et qui déterminent tous les droits et devoirs des employeurs et des salariés (procédure applicable en cas de harcèlement sexuel par exemple).

Outre les accords collectifs régis par la loi de 1927, **l'employeur peut conclure des accords avec le comité d'entreprise**, qui est élu par tous les salariés à l'issue d'élections libres. Bien que le comité d'entreprise dispose d'un pouvoir de codécision dans certaines questions relatives à l'organisation du travail et dans la mesure où ces matières ne sont pas déjà traitées par un

accord collectif ou par la réglementation d'un organisme public (14), la loi qui définit ses compétences ne prévoit pas qu'il signe des accords. Ces derniers n'ont donc en principe aucun pouvoir normatif, sauf dans le cadre de la loi sur le temps de travail, qui reconnaît explicitement les accords passés entre l'employeur et le comité d'entreprise.

b) Les signataires des accords collectifs

Les accords collectifs sont conclus entre, d'une part, un employeur à titre individuel ou une association d'employeurs et, d'autre part, un syndicat de salariés. La représentation des syndicats dans l'entreprise n'est pas organisée par la loi.

La loi n'exige **aucun critère de représentativité**, mais elle précise que **les associations signataires doivent disposer de la personnalité morale et être habilitées, par leurs statuts, à conclure des accords collectifs.**

c) La force obligatoire des accords collectifs

En principe, **les accords collectifs** ne lient que les employeurs signataires ou affiliés aux organisations signataires, alors que, sauf stipulation contraire, ils **s'appliquent à tous les salariés, syndiqués ou non.**

Cependant, il convient d'établir **une distinction entre les salariés syndiqués et les autres.** Pour les premiers, **directement** couverts par l'accord, le contrat de travail doit impérativement respecter les dispositions de l'accord. En cas de contradiction, les termes de l'accord collectif se substituent automatiquement aux clauses du contrat et, si cette règle n'est pas respectée, le juge peut être saisi par les signataires du contrat ou par ceux de l'accord collectif.

En revanche, lorsqu'un salarié est **indirectement** couvert par un accord, l'employeur est tenu d'en respecter les clauses pour ne pas enfreindre ses obligations à l'égard des syndicats signataires, mais le salarié ne peut pas se prévaloir de l'accord à moins que son contrat de travail n'y fasse référence. En cas de litige, seuls les syndicats signataires peuvent saisir le juge.

Lorsque la durée de validité d'un accord n'est pas explicitement précisée, il est considéré comme s'imposant aux parties pendant un an. À défaut de dénonciation, il est automatiquement renouvelé pour des périodes d'un an. **La durée maximale des accords collectifs ne peut pas dépasser cinq ans.**

Après qu'ils ont été signés, les accords collectifs sont notifiés au ministre des Affaires sociales. Ce dernier peut, à la demande de l'un des signataires, prendre une **décision d'extension de l'accord**, qui devient alors obligatoire pour tous les employeurs de la branche. Une telle décision du ministre suppose que l'accord collectif s'applique déjà «*d'après lui à une large majorité*» des salariés du secteur d'activité, c'est-à-dire que les organisations patronales signataires soient suffisamment représentatives. En règle générale, si les organisations patronales signataires justifient que les salariés employés par leurs adhérents représentent 60 % des salariés du secteur, l'extension est accordée sans aucune difficulté. Entre 55 % et 60 %, le ministre fait procéder à des examens complémentaires et, en-dessous de 55 %, l'extension n'a pas lieu.

(14) Voir l'étude de législation comparée LC 58 sur la participation des salariés à la gestion des entreprises.

Au moment de l'extension, le ministre peut exclure certaines entreprises et certaines clauses. La loi cite parmi les dispositions qui ne peuvent pas être étendues celles qui sont susceptibles de favoriser les salariés syndiqués. Aux Pays-Bas, les clauses de *closed shop* ne sont pas interdites, mais elles sont exceptionnelles.

L'extension par arrêté permet aux salariés non syndiqués de saisir le juge pour revendiquer les droits prévus par l'accord. La durée maximale de validité de l'arrêté d'extension est de deux ans.

Les conflits relatifs à l'interprétation des accords collectifs sont tranchés par les tribunaux de droit commun sur saisine des signataires, mais ces derniers peuvent aussi s'adresser à des instances paritaires d'arbitrage.

d) Le respect de la paix sociale dans les entreprises couvertes par des accords collectifs

Les accords collectifs contiennent souvent une clause de paix sociale, en vertu de laquelle les parties s'engagent à respecter ses dispositions pendant toute sa durée et à s'abstenir de toute action collective portant sur les matières réglées par l'accord.

Même si les clauses de paix sociale ne sont pas énoncées explicitement, les signataires sont, en vertu du droit général des obligations, tenus d'appliquer de bonne foi les accords qu'ils ont conclus.

En cas d'infraction, les syndicats sont condamnés par le juge à payer des astreintes.

e) Le renouvellement des accords collectifs

De nombreux accords collectifs contiennent des clauses sur l'éventuel recours à une procédure transactionnelle (médiation, arbitrage...) dans l'hypothèse où une nouvelle convention ne pourrait être conclue à l'échéance de la précédente.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LISTE DES PRINCIPAUX TEXTES ANALYSÉS

- Document n° 1** Allemagne - Loi de 1949 sur les accords collectifs (langue originale)
- Document n° 2** Belgique - Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires
- Document n° 3** Belgique - Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité
- Document n° 4** Danemark - Accord principal de 1973 entre LO et DA (langue originale)
- Document n° 5** Danemark - Loi du 6 mars 1997 sur la conciliation en matière de conflits du travail (langue originale)
- Document n° 6** Espagne - Titre III de la loi portant statut des salariés (langue originale)
- Document n° 7** Grande-Bretagne - Annexe A1 de la loi de 1999 relative à l'emploi et aux relations sociales (langue originale)
- Document n° 8** Grande-Bretagne - Articles 178 à 187 de la loi de 1992 relative aux syndicats et aux relations sociales (langue originale)
- Document n° 9** Grande-Bretagne - Règlement de 2000 sur la méthode de négociation collective susceptible d'être imposée aux employeurs (langue originale)
- Document n° 10** Italie - Articles du code civil relatif aux accords collectifs (langue originale)
- Document n° 11** Italie - Deuxième partie du pacte tripartite de juillet 1993, relative aux accords collectifs (langue originale)
- Document n° 12** Pays-Bas - Loi du 24 décembre 1927 sur les accords collectifs (langue originale)
- Document n° 13** Pays-Bas - Loi du 25 mai 1937 relative au caractère obligatoire ou non des dispositions des accords collectifs (langue originale)
- Document n° 14** Pays-Bas - Loi du 12 février 1970 sur les salariés (langue originale)

SÉNAT : 15, rue de Vaugirard - 75291 PARIS Cedex 06
Espace Librairie du Sénat : Tél. 01.42.34.21.21 - Fax 01.42.34.35.26
Service des Affaires européennes : Tél. 01.42.34.22.30 - Fax 01.42.34.38.40
Internet : <http://www.senat.fr/europe>

ISSN 1263-1760

Prix: 15 F
2,29 €