

Négociations collectives et le droit dans  
les pays d'Europe centrale et orientale  
(peco) :  
dernières tendances et questions soulevées

Giuseppe Casale  
Directeur adjoint, Programme Focal sur le Dialogue social, le  
Droit du Travail et l'Administration du travail, OIT Genève



# Index

1.	Introduction .....	55
2.	Négociation collective .....	56
2.1	Finalités de la négociation collective .....	56
2.2	La loi en tant qu'outil de promotion de la négociation collective .....	58
2.3	Mécanismes et institutions de la négociation collective .....	62
2.4	Les différents niveaux de la négociation collective .....	66
2.5	Coordination des différents niveaux de la négociation collective .....	71
2.6	Reconnaissance syndicale aux fins de négociation collective .....	72
2.7	Représentativité syndicale .....	74
2.8	Négociation collective dans le secteur public .....	78
3.	Conventions collectives .....	81
3.1	Les conventions collectives et la loi .....	81
3.2	Respect des conventions collectives .....	82
3.3	Conventions collectives en tant que contrats : le problème de l'élargissement .....	84
3.4	Conventions collectives en tant que code juridique .....	87
3.5	Teneur des conventions collectives .....	89
3.6	Durée des conventions collectives .....	93
3.7	Enregistrement et validité des conventions collectives .....	94
3.8	Résiliation des conventions collectives .....	98
4.	Reglement des conflits du travail .....	98
4.1	Le droit de grève .....	99
4.2	Restrictions de l'exercice du droit de grève .....	100
4.3.	Récents tendances dans les conflits de travail .....	103
5.	Conclusions .....	104
Notes	.....	104



# Négociations collectives et le droit dans les pays d'Europe centrale et orientale (peco) :

dernières tendances et questions soulevées

Giuseppe Casale

## 1. Introduction

Dans les pays de l'Europe centrale et orientale (pays de l'ECO), les sphères collectives et individuelles du Droit du Travail viennent d'être l'objet de modifications législatives. Bien qu'à elles deux, elles représentent les composants intégraux d'un tout plus étendu, dans la présente étude comparative, nous porterons l'accent sur les changements survenus dans le Droit du Travail collectif, et nous examinerons de plus près les dernières tendances et changements apparus dans le cadre juridique au regard de la négociation collective. Ceci nous permettra de mettre en évidence le renouvellement des rapports existant entre le droit et la négociation collective. Nous identifierons également les changements introduits dans le Droit du Travail en vue d'édifier un cadre stable et propice au nouveau système de relations du travail en harmonie avec les transformations économiques et politiques que connaissent actuellement les pays de l'Europe centrale et orientale.

Le but de cette analyse comparative est de pallier l'insuffisance d'informations dont souffrent les nombreuses études et travaux de recherches accomplis jusqu'à ce jour. Elle désire avant tout fournir aux spécialistes du Droit du Travail et des relations industrielles une analyse des principales tendances et questions destinées à promouvoir la libre négociation collective dans cette région. Je tiens à préciser que cette étude n'a ni l'intention ni la prétention d'être exhaustive, de constituer une étude systématique des sujets traités en matière de loi, pas plus qu'elle n'aspire à être un catalogue complet des lois régissant tous les pays de la région à l'étude. Elle préfère, à travers la présentation d'exemples bien choisis, mettre en évidence ce qu'elle considère représenter le « backbone » des relations employeur-employé, à savoir : l'appareil de la négociation collective.

Dans les pages qui suivent, nous passerons en revue les mécanismes, les institutions et les différents niveaux de la négociation collective ; la place de cette dernière dans le secteur public ; la question épineuse de la représentativité syndicale ; la nature juridique d'une convention collective, dont sa validité, sa durée, son élargissement et sa mise en place ; ainsi que le dispositif de règlement des conflits du travail<sup>1</sup>.

Précisons que tous ces thèmes font actuellement l'objet de débats entre les travailleurs, les employeurs, les gouvernements, les instituts de recherche et les universités de la région.

Comme le suggère le titre, la question centrale de la présente étude est la relation existant entre le droit et la négociation collective en Europe centrale et orientale. Bien entendu, il s'agit là d'une nouvelle donne dans ces pays, du fait que les transformations politiques et économiques ont donné naissance à de nouvelles questions juridiques, la plupart du temps inconnues avant que n'ait eu lieu la transition vers une économie de marché. Nous espérons, à travers cette étude des relations entre le droit et la négociation collective, donner une vue d'ensemble qui devrait aider à promouvoir la négociation collective aux différents niveaux de l'économie.

Nous savons tous que le droit et sa pratique dans le domaine de la négociation collective varient d'un pays à l'autre. Toutefois, il est possible de détecter un certain nombre de tendances et de questions communes qui pourraient être indicatrices du courant d'évolution des systèmes de relations industrielles de la région. Par exemple, nous pouvons affirmer qu'une des caractéristiques communes de nombreux nouveaux textes législatifs est l'inspiration des principes de base de la liberté d'association, le droit à la négociation collective, et le droit de s'organiser, – autant de thèmes inscrits dans les conventions et recommandations de l'OIT. Ces principes ont été aménagés dans la législation de chaque pays en fonction des circonstances nationales.

## 2. Négociation collective

### 2.1 Finalités de la négociation collective

Un des principaux objectifs de tout règlement régissant le domaine des relations du travail, juridique ou autre, est de protéger les attentes légitimes mais divergentes des différents groupes sociétaux. Normalement, ces attentes sont objets de conflits dans la société, et l'une des principales tâches du Droit du Travail est de régler ces différends. Généralement, ce processus – qui sous-entend une harmonisation de ces attentes divergentes et conflictuelles – est le travail des principaux acteurs représentant les différents intérêts sociaux et économiques, notamment les syndicats et les associations patronales.

Il est évident que les attentes des travailleurs et des employeurs sont normalement en désaccord. Les employeurs espèrent en toute légitimité que les travailleurs soient disponibles à un prix permettant un rendement raisonnable des capitaux investis, et les travailleurs de leur côté ont le droit avec la même légitimité d'attendre que les taux salariaux réels soient non seulement maintenus au même niveau, mais aussi augmentés régulièrement comme il se doit. Les employeurs peuvent invoquer un intérêt légitime à engager le travailleur le mieux qualifié pour chaque travail, et les travailleurs peuvent invoquer un intérêt tout aussi légitime à obtenir un travail pour chaque individu sans emploi. Ceci est l'évidence même. Mais il faut savoir que le dispositif de base de la négociation collective permet de temporairement réconcilier les attentes conflictuelles des travailleurs et des employeurs. Ainsi, la négociation collective permet-elle à la direction et aux travailleurs organisés de créer – *via* une action collective autonome – un ensemble de règlements auxquels ils peuvent avoir recours pour régler leurs différends. Elle facilite également la définition des « règles du jeu » dans les relations industrielles qui sont alors mises en place par les parties elles-mêmes, à tous les niveaux de leur interaction.

En Europe centrale et orientale, la négociation collective n'est pas encore un phénomène très répandu ; là où elle est mise en place, elle souffre d'un certain nombre de problèmes qui « polluent » le climat au sein duquel négocient les parties intéressées. Par exemple, bien trop souvent la négociation collective se termine sur la signature d'un texte – c.-à-d. d'une convention collective – qui ne représente pas beaucoup plus que la transposition d'un contenu déjà édicté par la loi. Il est donc évident que les gouvernements, les syndicats et les associations patronales de nombreux pays de l'ECO doivent consacrer plus de temps et d'efforts s'ils veulent atteindre un réel niveau de négociation collective à tous les échelons de l'économie.

Un des principaux intérêts que visent les employeurs lorsqu'ils s'engagent dans une négociation collective avec les syndicats est de parvenir à un accord pour le maintien de la paix industrielle dans une région donnée, et ce pendant un certain temps ; alors que le principal intérêt des travailleurs est d'élaborer et de respecter un certain nombre de normes de travail, telles que des normes de répartition du travail et de rémunérations suffisantes, ainsi que des garanties de stabilité de l'emploi, ce dans une région donnée et pendant un certain temps également.

De toute évidence, la portée relative de ces différents objectifs varie d'un pays à l'autre ; toutefois, en Europe centrale et orientale, les partenaires sociaux doivent désormais faire face à ces problèmes fondamentaux. Jusqu'à présent, ils ont misé davantage sur les interventions législatives de l'état que sur leur propre action autonome pour créer des règlements et des réglementations dans ce domaine.

Quand il s'agit de traiter avec le cadre législatif dans le contexte duquel a lieu la négociation collective, il faut d'abord envisager comment utiliser la loi en tant qu'outil de promotion de la négociation collective, – question clé pour les gouvernements, les syndicats et les organisations patronales de la région. Quand on étudie cette question, il faut se référer aux différents moyens législatifs disponibles permettant d'entamer une négociation collective (c.-à-d. statuts, réglementations et règlements administratifs, décrets et arrêtés ministériels). Mais quel que soit l'outil législatif pressenti, il est impératif de s'appuyer sur deux points de départ essentiels avant d'entamer n'importe quelle négociation réaliste. En premier lieu, l'employeur doit reconnaître l'existence du syndicat pour aboutir à une négociation collective ; et en second lieu, la notion d'obligation de la part de l'employeur de divulguer des informations aux fins de négociation collective doit devenir une réalité pratique quotidienne. Ces deux éléments sont étroitement liés et principalement réglementés par la loi. A cet égard, il faudrait préciser que c'est un développement historiquement différent qui a marqué la formation des structures représentatives des employeurs. A une époque où les structures des syndicats étaient déjà mises en place (principalement suite à la transformation des anciennes organisations syndicales), le processus de formation de la représentation patronale venait juste de naître. Ce décalage dans le temps était dû au fait qu'autrefois le principal employeur était l'Etat. Hormis les entreprises et les organisations étatiques, l'unique secteur important était représenté par des coopératives, qui regroupaient des membres des coopératives productrices et ceux des coopératives de consommation. Du fait que la privatisation s'est faite par étapes et sur des périodes prolongées (pour tout dire, ce processus est toujours en cours dans certains pays), le processus de formation des structures représentant les intérêts des employeurs s'est déroulé beaucoup plus lentement que celui des syndicats. Dans la foulée du processus de la privatisation dite mineure et, plus spécialement, de la privatisation dite majeure, les organisations patronales ont également été créées. Récemment, les associations patronales se sont stabilisées,

prenant un essor continu. Elles sont maintenant prêtes à collectivement négocier avec les syndicats au niveau sectoriel ou de branche. C'est ainsi que plusieurs douzaines d'organisations patronales ont été constituées en Slovaquie, en République tchèque, en Hongrie, en Pologne, en Lituanie, en Estonie, alors que dans d'autres pays elles continuent à fonctionner indépendamment. La plupart de ces organisations sont associées à la Fédération des Associations patronales, comme c'est le cas en Slovaquie<sup>2</sup>.

## 2.2 La loi en tant qu'outil de promotion de la négociation collective

Toute négociation collective présuppose que les syndicats et les employeurs et leurs associations respectives sont désireux de négocier en groupes. Bien entendu, le désir de négocier est bien différent de celui de s'accorder. A ce sujet, la législation qui a été formulée pour promouvoir la négociation collective est également bien différente de la législation édictée pour promouvoir la convergence à un accord.

La volonté d'un employeur ou d'une association patronale de négocier avec un syndicat donné s'appelle « reconnaissance » de ce syndicat. Une des questions les plus fondamentales du Droit du Travail est de savoir si la loi cherche à persuader ou à obliger les employeurs à reconnaître les syndicats et, si tel est le cas, dans quelles conditions. Il s'agit là d'une question fort complexe, car le problème n'est pas la reconnaissance ou la non-reconnaissance des syndicats dans l'abstrait, mais d'un syndicat ou de plusieurs syndicats spécifiques. En un mot, il se pourrait qu'il y ait des choix à faire entre des syndicats concurrents ; pas plus qu'il ne s'agit d'un problème de négociations collectives dans l'abstrait, mais de négociations sur des sujets particuliers, ceci pouvant éventuellement impliquer des questions de choix des thèmes sur lesquels sont obligés de négocier les employeurs. Dans de nombreux pays de l'ECO, c'est le Droit du Travail qui tranche ces questions.

Par exemple, en Estonie, le droit de négocier collectivement et de conclure des conventions collectives est régi par la Loi sur la Convention collective (passée le 14 avril 1994). Cette loi n'inclut pas une obligation de la part des employeurs (ou de l'association patronale) et des employés ou associations d'employés, d'entamer une négociation aux fins de conclure un accord, n'exigeant non plus d'aucune des parties de conclure un accord. La loi permet à l'une ou l'autre des parties d'entamer des négociations en vue de passer une convention aux niveaux national, industriel (sectoriel) et de l'entreprise, et elle établit une procédure de négociation. Les partenaires s'accordent à penser que les conventions collectives revêtent la même importance aux trois niveaux (c.-à-d. aux niveaux national, industriel ou sectoriel et de l'entreprise) ; toutefois, la conclusion de conventions collectives au niveau de l'entreprise relève d'une longue tradition historique en Estonie, où elle représente le niveau de négociation principal alors qu'il n'y est que très rarement fait appel au niveau régional<sup>3</sup>.

Dans d'autres pays, comme la République tchèque, la Loi sur la Négociation collective du 4 décembre 1990, qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> février 1991, statue dans ses dispositions préliminaires que « la loi dictera la négociation collective entre les entités compétentes des organisations syndicales et les employeurs, avec une éventuelle coordination de l'État, en vue de conclure une convention collective »<sup>4</sup>. Cette disposition, ajoutée à l'Article 3, par. a) à d), constitue l'appareil législatif de la reconnaissance syndicale par les employeurs au regard de la négociation collective.

Au moment de leur séparation en 1991, la République tchèque et la République slovaque incorporaient toutes deux cette loi dans leur système législatif. Dans les années qui ont suivi, la République slovaque a modifié la Loi sur la Négociation collective (2/1991) à plusieurs reprises (Loi n° 54/1996 qui introduisait des modifications mineures dans la négociation collective), la dernière en date étant le Décret 476/2000 entré en vigueur en janvier 2002. Le Code du Travail slovaque a été promulgué en 2001 (311/2001) et modifié la même année (313/2001) sans que soient apportés de changements à la reconnaissance syndicale.

Des séries de mesures prises pour assurer la reconnaissance syndicale sont également inscrites dans la législation de nombreux autres pays de l'ECO. En Pologne, cette question est réglementée par l'Acte du 29 septembre 1994, qui modifiait l'ancien Code du Travail du 26 juin 1974 et toute autre loi traitant de la négociation collective. La Loi de 1994 stipule que : « une partie habilitée à conclure une convention ne doit pas refuser la demande de négociation de l'autre partie » (Art. 214-2, par. 3)<sup>5</sup>. Bien qu'en Pologne, la négociation collective soit assujettie à d'autres prescriptions juridiques, il suffit ici de noter que la législation cherche à sécuriser le « principe de promotion juridique de négociation entre les parties en faisant appel à la notion de « non-refus »<sup>6</sup>. On retrouve une disposition juridique analogue, mais non identique, en Hongrie où selon le Code du Travail – Acte n° 22 du 4 mai 1992 – « les syndicats seront autorisés à s'engager dans des conventions collectives... » (Art. 20)<sup>7</sup>.

Dans ce contexte, il convient de mentionner que même si le Code du Travail hongrois ne définit que le terme de *convention collective*, il existe deux types spécifiques de conventions que l'on peut définir comme constituant des conventions collectives : (i) ce qu'il est convenu d'appeler la *convention salariale* et (ii) la « convention contractuelle collective » ; cette dernière étant inscrite dans le Code du Travail au regard du règlement de conflits d'intérêts (Art. 198 (1))<sup>8</sup>. La convention salariale est une convention indépendante de la convention collective (bien qu'elle y soit annexée), ne couvrant que et exclusivement les salaires et revenus. Alors que les conventions salariales ne sont normalement conclues que pour une durée d'un an, les conventions collectives « proprement dites » (portant sur un vaste éventail de questions) sont conclues pour deux ou trois ans, ou pour des périodes de temps illimitées. Dans la réalité hongroise, les conventions salariales conclues annuellement constituent des modifications à la convention collective, affectant exclusivement les dispositions salariales.

Par ailleurs, la négociation au niveau sectoriel n'est pas directement et séparément réglementée dans le Code du Travail hongrois, étant en fait inscrite sous différentes rubriques. Les dispositions de première importance sont les suivantes : le Code du Travail accorde aux syndicats le droit de conclure des conventions collectives (Article 20)<sup>9</sup> ; et il n'existe aucune réglementation spécifique stipulant à quel niveau de la structure des syndicats il est permis d'exercer le droit de conclure des conventions collectives. Bien que le Code du Travail ne définisse pas clairement l'éventuelle diversité des niveaux de négociation collective, il n'en est pas moins possible de les retrouver dans ces dispositions (spécialement dans l'Article 31 où figure la liste des différentes parties aux conventions collectives, et dans l'Article 41 qui explique dans le menu le rapport existant entre les différentes conventions collectives à champs d'application plus restreints et plus larges). Précisons que du côté employeur, les conventions collectives peuvent être conclues par (i) un seul employeur ; (ii) plusieurs employeurs ; et (iii) par une organisation représentant les

intérêts de l'employeur ; et du côté des travailleurs par (i) un syndicat ou (ii) plusieurs syndicats (Article 31(1)). Si l'on étudie de plus près les dispositions du Code du Travail, on pourrait conclure ce qui suit : il pourrait être possible de conclure des conventions collectives en vue de couvrir un seul employeur, sinon une partie de celui-ci (exemple une unité de production) ou plusieurs employeurs. Toutefois, aucun obstacle juridique ne s'oppose à la conclusion de conventions collectives de niveau national (central) ou sectoriel, bien que la loi ne le stipule pas expressément. Quant aux syndicats, ils ont toute latitude de conclure des conventions collectives à tous les niveaux de la structure organisationnelle syndicale, en fonction des droits que leur accorde la loi. En revanche, les associations patronales n'ont le droit de conclure des conventions collectives au nom de leurs membres que si ce droit est clairement inscrit dans leur acte de fondements juridiques ou si les employés individuels en donnent l'autorisation par écrit à l'association patronale<sup>10</sup>. La négociation collective à un niveau supérieur à celui de l'entreprise peut prendre plusieurs formes : soit celle d'une convention collective couvrant plusieurs entreprises et avalisée par les employeurs intéressés et un syndicat ; soit celle d'une convention collective sectorielle avalisée par l'association patronale appropriée et la fédération syndicale englobant la plupart du secteur.

Dans d'autres pays, la tâche qui consiste à promouvoir la négociation collective entre les divers partenaires sociaux, et donc à encourager la conclusion de conventions collectives, était réalisable grâce à la législation sur les institutions nationales tripartites lorsqu'elles étaient présentes.

Prenons par exemple le cas de la Slovaquie, où existe la concertation tripartite depuis déjà plus de 10 ans. Cette concertation avait été mise sur pied en vue d'entreprendre une transformation économique en coopération avec les partenaires sociaux nouvellement constitués et pour éviter toute tension sociale, en créant des conditions visant à préserver la paix sociale. Le Conseil pour la Concertation économique et sociale (Rada hospodárskej a sociálnej dohody -RHSD) a été fondé en tant que plate-forme du tripartisme. Ce Conseil (dénommé ci-après le CESC) traite les problèmes de société à l'ordre du jour et qui tiennent le plus à cœur aux intérêts des trois partenaires. Actuellement, l'activité du CESC est réglementée par une nouvelle loi législative (le dialogue social tripartite en Slovaquie étant réglementé par l'Acte n° 106 sur le partenariat économique et social du 12 mai 1999)<sup>11</sup>, dont le but est de promulguer ses précédents principes fondamentaux davantage fondés sur des « gentleman agreements » et qui les rend davantage exécutoires aux yeux des parties concernées.

Par exemple, le Code du Travail de Croatie, qui était entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1996 stipule « qu'il est possible de former un Conseil économique et social dont la tâche consisterait à définir et à évaluer la performance des activités coordonnées visant à protéger et à promouvoir les droits économiques et sociaux ainsi que les intérêts à la fois des employés et des employeurs – conformément à des politiques coordonnées économiques, sociales et de développement – et à encourager la conclusion et la mise en application de conventions collectives et leur harmonisation avec les politiques économiques, sociales et de développement » (Art. 219)<sup>12</sup>.

Comme explicité ci-dessus, le deuxième élément important de la promotion de la négociation collective est la divulgation d'informations par l'employeur aux représentants des travailleurs. Dans grand nombre de pays de l'ECO, le Droit du

Travail oblige l'employeur à divulguer les informations demandées. En fait, cette obligation impose à l'employeur un devoir de divulgation aux représentants syndicaux – par écrit si tel le demande le syndicat – de toute information liée à l'industrie ou à l'entreprise. Bien qu'il soit de bonne règle de divulguer des informations utiles à la négociation collective – sans lesquelles les représentants syndicaux ne pourraient en aucun cas conduire de réelles négociations avec l'employeur – la loi n'impose pas à l'employeur de produire ou de permettre l'examen des documents qui pourraient lui être préjudiciables<sup>13</sup>. Il n'est pas rare que les représentants syndicaux se plaignent du manque de coopération de la part des employeurs en ce qui concerne l'accès aux informations de l'entreprise. D'autre part, il faut savoir que la loi en vigueur dans la plupart des pays de l'ECO contient des sanctions uniquement symboliques, applicables lorsque l'employeur manque à ses obligations de divulguer des informations utiles à une négociation collective.

Dans le cas d'un pays comme la Bulgarie, le Code du Travail (Art. 52) stipule que l'employeur individuel, le groupe d'employeurs et leurs organisations doivent, en temps utile, mettre à la disposition des représentants des employés des informations fiables et complètes sur la situation financière, qui représente un facteur déterminant dans la conclusion de la convention collective (toute soumission d'informations dont la divulgation risquerait de porter préjudice à l'employeur peut être refusée ou présentée accompagnée d'une demande de confidentialité). En cas de manquement à remplir cette obligation, au titre du paragraphe précédent, les employeurs défaillants devront verser des indemnités pour dommages infligés. En outre, l'Article 130a traite du droit d'information en cas de licenciement collectif. Il stipule : (1) que si l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif, il doit en informer en temps voulu les représentants des travailleurs et des employés par voie d'ordonnance et selon une modalité définie par la convention collective ; (2) que dans les affaires réglementées au titre du Par. 1, l'employeur leur remettra les informations concernant : (a) le motif du licenciement, (b) le nombre et la catégorie des travailleurs et employés supposés être licenciés, (c) l'époque à laquelle il est envisagé de procéder au licenciement, (d) les critères de choix des travailleurs et des employés à licencier.

Pour illustrer davantage ces questions, étayons-les de quelques exemples. L'Acte polonais ci-dessus cité stipule que « les employeurs seront tenus de fournir des informations sur la situation financière aux représentants des organisations syndicales en négociation, dans le cadre de la négociation et lorsque nécessaire, pour garantir la conduite d'une négociation responsable » (Art. 241-4). Ce principe se retrouve dans le Code du Travail hongrois, particulièrement aux Articles 21-22, qui stipulent que « les autorités gouvernementales, les administrations locales et les employeurs devront coopérer avec les syndicats et, dans le cadre de cette coopération, ils seront tenus d'en promouvoir les activités de représentation des intérêts en jeu en fournissant les informations utiles au déroulement desdites activités, et ils informeront les syndicats de leur position exacte et des raisons de ces positions en réponse aux commentaires et propositions des syndicats dans une période de trente (30) jours ».

Mais aucune mention n'est faite d'une sanction quelconque en cas de manquement à fournir les informations demandées de la part des dirigeants. La notion du devoir d'informer se retrouve également dans la législation de plusieurs autres pays. Par exemple, il faut noter que le Code du Travail croate régit la divulgation, spécialement dans des dispositions afférentes au devoir de fournir des

informations aux comités d'entreprise<sup>14</sup>. Aux termes de l'Article 144, les employeurs ont le devoir, tous les quatre (4) mois, d'informer le comité d'entreprise de la situation financière de l'entreprise, de ses projets de développement, des impacts éventuels de la situation économique ou sociale des travailleurs, du statut des salaires, de la sécurité de l'emploi et des mesures de sécurité prises, ainsi que de toute autre mesure censée être d'un intérêt particulier au bien-être des travailleurs au niveau de l'entreprise. La loi bulgare contient une notion d'obligation pratiquement identique. En effet, selon le Code du Travail de ce pays, les employeurs devraient mettre à la disposition des représentants des travailleurs, aux fins de négociation collective, toutes les « informations sur leur position financière susceptible d'influencer la conclusion de la convention collective » (Art. 52).

Dans plusieurs pays de la région, le Droit du Travail a alors réglementé l'obligation de la part de l'employeur de divulguer les informations aux fins de négociation collective. On peut considérer ceci comme une ferme admission qu'il s'agit d'un pas important dans l'évolution de la négociation collective<sup>15</sup>. Mais cela n'empêche pas que l'on prête moins d'attention aux conséquences d'une non-conformité à cette obligation juridique. La plupart du temps, il faut savoir que les sanctions sont bien trop indulgentes ou qu'elles n'ont rien à voir avec la mise en vigueur de l'obligation (comme c'est le cas par exemple en Bulgarie et en Croatie).

Il s'agit là d'un des nombreux aspects du Droit du Travail qui demandent à être davantage clarifiés, bien que l'on ait noté un certain progrès dans cette direction dans plusieurs pays. Il est évident que la réforme du Droit du Travail et des relations industrielles en Europe centrale et orientale est le fruit d'un effort constant. En effet, les lois font l'objet de modifications, de refonte et d'actualisations constantes en phase avec la nature évolutive des relations de travail collectives et individuelles, spécialement par rapport aux différents mécanismes de la négociation collective.

### 2.3 Mécanismes et institutions de la négociation collective

Les mécanismes et les institutions de la négociation collective varient énormément d'un pays à l'autre, étant en général prescrits par la loi, et nombreux ont été les changements apportés aux lois du travail qui réglementent la négociation collective. Il faut reconnaître que la législation, qui régleme actuellement la conduite des négociations, la conclusion et la validité des conventions collectives, remonte bien souvent au début de l'époque de la transition économique en Europe centrale et orientale. En République tchèque, la Loi du 4 décembre 1990 sur la négociation collective précédemment citée régleme les mécanismes des négociations collectives, alors que, plus récemment, en République slovaque, la nouvelle législation a introduit un certain nombre de modifications à la réglementation des mécanismes de la négociation collective et à la conclusion des conventions collectives.

De nos jours en Slovaquie, la procédure de conclusion des conventions collectives prescrit que la négociation collective sera amorcée par présentation, de la part d'une des parties contractuelles à l'autre partie contractuelle, d'une proposition écrite de conclusion d'une convention collective. La partie contractuelle sera tenue de répondre par écrit dans les trente (30) jours au plus tard, à moins qu'il n'en soit stipulé autrement, à la proposition de l'autre partie contractuelle et de formuler dans sa réponse des commentaires sur les parties de la proposition

qu'elle n'aura pas acceptées. D'autre part, les parties contractuelles devront négocier et collaborer davantage, à moins que ces dispositions ne soient contrares à leurs intérêts légitimes. Les parties contractuelles devront également amorcer une négociation visant à conclure une nouvelle convention collective soixante (60) jours au moins avant que n'expire la date de la convention collective actuelle. Les parties contractuelles pourront convenir, dans le cadre de la convention collective, d'éventuellement modifier ladite convention collective et son contenu ; la procédure adoptée pour la modifier devant être identique à celle normalement adoptée lors de la conclusion d'une convention collective. En ce qui concerne la validité des conventions collectives, la Loi de 2001 prescrit que : les conventions collectives seront validées en étant (a) conclues par écrit, et avalisées sur le même document par un représentant autorisé ou des représentants autorisés des organisations syndicales respectives, et par les employeurs, ou par des représentants de leurs organisations ; (b) accompagnées d'une liste des employeurs au nom desquels a été conclue la convention collective (Art. 4).

La convention collective ne sera pas valide en ce qui concerne toute partie qui (a) transgresse les principes juridiques généralement contraignants, (b) et qui réglemente les revendications des employés à un niveau moindre que ne le fait la convention collective de niveau plus élevé (Art. 5).

Une convention collective aura force exécutoire pour les parties contractuelles.

Les conventions collectives seront également contraignantes pour : (a) les employeurs au nom desquels a été conclue la convention collective par l'organisation patronale ; (b) les employés au nom desquels a été conclue la convention collective par l'organisme syndical respectif ou l'organisme syndical supérieur respectif ; (c) un organisme syndical au nom duquel a été conclue la convention collective par l'organisme syndical supérieur respectif. D'autre part, l'organisme syndical respectif devra conclure la convention collective également au nom des employés non syndiqués (Art. 6) ; et l'organisme syndical respectif devra faire connaître aux employés la teneur de la convention collective dans les quinze (15) jours suivant sa conclusion au plus tard (Art. 7).

Les parties contractuelles (§ 2, paragraphe 2) sont dans l'obligation de respecter la convention collective et les décisions pertinentes de l'arbitre pendant au moins cinq (5) une fois la période où avait été conclue la convention collective écoulée.

Dans d'autres pays, comme par exemple la Hongrie, la Bulgarie et la Pologne, tout changement survenu dans la conduite d'une négociation collective est la conséquence de la mise en vigueur de nouveaux Codes du Travail.

En Bulgarie, et ce suite aux changements en vigueur depuis le 1.03.2001 du Code du Travail bulgare, il est prescrit qu'une convention collective ne peut contenir de clauses moins favorables aux travailleurs que celles stipulées par la législation ou dans la convention collective qui lie l'employeur à ses obligations. Elles définissent également les niveaux de la négociation collective : les conventions collectives sont conclues au niveau des entreprises, des branches, des industries et des municipalités ; les conventions collectives pouvant uniquement être conclues au niveau de l'industrie, des branches et de l'entreprise.

En Hongrie, c'est le Code du Travail de 1992 qui réglemente la conclusion des conventions collectives, voir le Chapitre II, Articles 30 à 41 (amendements apportés en 1999). Toutefois, selon la loi hongroise, les démarches de négociation collective ne sont pas obligatoires. En fait, toute partie a le droit d'amorcer des démarches de négociation collective. Le fait que l'autre partie ne devrait pas refuser

cet amorçage de négociation est partiellement garanti par le principe de base du Droit du Travail stipulant que l'employeur et les syndicats sont contraints de coopérer en ce qui concerne la pratique de leurs droits et le respect de leurs obligations. Les réglementations détaillées du Droit du Travail renforcent cette obligation, définie en tant que principe de base, de la note suivante : aucune des parties concernées n'a le droit de refuser la proposition de poursuivre des négociations concernant la convention collective. Entre-temps, en Bulgarie et en Pologne, les Codes du Travail respectifs réglementent l'appareil des négociations collectives ainsi que la conclusion des conventions collectives. En Bulgarie, les différents amendements dont a fait l'objet le Code du Travail (en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1993), ont donné lieu à un nouveau cadre juridique de conduite de la négociation collective et de conclusion des conventions collectives. Un certain nombre de changements et d'amendements ont été également apportés au Code du Travail de 1974 en Pologne, où le cadre juridique de la négociation collective et de la conclusion de conventions collectives est défini dans la Loi du 26 octobre 1994 mentionnée ci-dessus. Des dispositions juridiques, actuellement en force exécutoire et qui ont trait à la conclusion des conventions collectives de travail, ont été définies dans le Chapitre XI du Code du Travail, modifiées en 1994 (Acte du 29 septembre 1994 sur l'amendement de l'acte, du Code du Travail et d'autres actes, Journal des Lois n° 113, Rubrique 547 comportant d'autres modifications) et en l'an 2000 (Acte du 9 novembre 2000 portant sur le changement de l'acte, du Code du Travail et de certains autres actes, Journal des Lois n° 113). Le Code du Travail retient deux (2) types de conventions collectives :- les conventions collectives au niveau de l'entreprise et les conventions collectives au niveau supra-entreprise. Il existe également une autre possibilité, à laquelle il est de plus en plus fait appel, particulièrement au niveau supra-entreprise, qui consiste à conclure des accords sur l'application d'une partie ou de la totalité d'une convention existante conclue par d'autres parties. Il est possible de modifier la teneur d'une convention (accord sur l'application d'une convention) en passant un protocole accessoire. La passation d'un protocole accessoire est basée sur les mêmes principes que ceux de la conclusion d'une convention collective de travail. L'employeur et les organisations syndicales de l'entreprise concluent des conventions collectives d'entreprise. Et les conventions collectives supra-entreprise sont conclues :- du côté des travailleurs, par l'organe statutaire approprié de l'organisation syndicale supra-entreprise ; du côté de l'employeur, par l'organe statutaire approprié de l'organisation patronale, au nom des employeurs membres qui sont associés à ladite organisation patronale. Selon la constitution de 1997, le droit d'inclure des conventions collectives représente une prérogative pour les employeurs et les organisations patronales. Jusqu'à la fin de l'an 2003, les conventions collectives de travail supra-entreprise pourront être conclues par :- le Ministre désigné - au nom des employeurs des unités budgétaires d'état non affiliées aux organisations patronales, - l'organe correspondant de l'administration autonome locale - au nom des employeurs appartenant à des entités budgétaires autoadministrées. Ces conventions ne seront en vigueur que jusqu'au 31 décembre 2005.

La réglementation de la négociation collective et la conclusion de conventions collectives ont été également à l'ordre du jour de nombreux autres gouvernements de la région, du fait qu'il y a un pressant besoin d'actualisation de l'ancienne législation. Par exemple, en Roumanie, la loi qui régit les conventions collectives a

été passée par le Parlement le 23 septembre 1996. Cette loi redéfinit la structure juridique au sein de laquelle devrait avoir lieu le fonctionnement des institutions et des mécanismes de négociation collective à différents niveaux. A cet égard, une question importante sera celle de l'adoption de nouveaux critères de détermination de la représentativité syndicale aux fins de consultation et de négociation à différents échelons de l'économie. En fait, la nouvelle loi, qui modifie la Loi n° 13 du 8 février 1991, n'éclaircit pas vraiment le cadre juridique de la négociation collective. Il est particulièrement difficile de savoir comment il est possible, dans une période de transition, de mettre en oeuvre les différents critères de détermination de la représentativité syndicale énoncés dans la nouvelle loi aux niveaux national, industriel et de l'entreprise. Même si la nouvelle loi introduit la notion de « devoir de négocier », dans les entreprises employant plus de 21 personnes (Art. 3, par. 1), elle n'en stipule pas moins qu'une organisation syndicale est retenue comme représentative au niveau de l'entreprise, donc capable de mener des négociations, lorsqu'elle représente au moins 50 % des employés de l'entreprise (Art. 17, par. 1(c)). Cette clause et d'autres aspects législatifs quelque peu incertains ont été contestés par les grandes confédérations syndicales en Roumanie. Le débat se poursuit, et il est encore trop tôt pour se prononcer sur l'engagement du Gouvernement à vouloir modifier la nouvelle loi qui semble être davantage assujettie à des choix politiques qu'à de réels intérêts législatifs.

Des changements ont également été apportés au Droit du Travail des trois pays baltes. Par exemple, en Lituanie, la Loi n° 1-1202 du 4 avril 1991 sur les conventions collectives a intégré de nouveaux et importants changements au cadre juridique de la négociation collective.

Cette loi a aussi été récemment modifiée par une série d'amendements introduits en 1994. En Lettonie, le Code du Travail a été modifié dans différentes parties du pays au cours des dernières années, y compris le Chapitre II du Code sur les conventions collectives de travail. Ces changements portaient notamment sur une série d'articles régissant le rôle des parties à une convention collective et la conclusion d'une convention collective. Bien entendu, ces changements ont été introduits conformément aux réformes économiques entreprises actuellement dans le pays. Enfin, en Estonie, les syndicats, les associations patronales et les représentants du Ministère des affaires sociales délibèrent actuellement sur les différentes réformes à réaliser dans le domaine de la législation collective. Ces discussions portent sur la réforme des relations collectives du travail et, en particulier, sur le besoin d'encourager le tripartisme au niveau national pour raffermir le cadre institutionnel où peuvent être conclues des négociations sur les aspects économiques et sociaux les plus pressants.

Dans d'autres pays, comme dans la Fédération de Russie et en Ukraine, où les parlements respectifs s'emploient actuellement à réviser leurs lois du travail existantes, de nombreux débats ont lieu sur la réforme de la négociation collective et sur l'introduction de nouvelles mesures juridiques visant à régler les conflits de travail. Les Chapitres VI et VII du nouveau Code du Travail (en vigueur depuis le 01.02.02) et la Loi sur les Conventions collectives et les accords du 11.03.92 de la Fédération de Russie, ainsi que le Chapitre IV du Code du Travail et l'Acte sur les Contrats et les Conventions collectives du 01.07.02 d'Ukraine réglementent le même sujet.

Ces deux lois sont très analogues en ce qui concerne les procédures, les règles et la terminologie, et toutes deux définissent le cadre juridique de la réglementation

de la négociation collective et de la conclusion et mise en oeuvre des conventions collectives<sup>16</sup>. Mais il faut examiner ce phénomène dans un contexte plus large des lois encore valides de l'URSS en Ukraine. Par exemple, en vertu d'un décret du Parlement ukrainien du 12 septembre 1991, certaines lois de l'URSS ont été (re)mise en vigueur sur le territoire. Le décret intitulé « Sur la procédure de validité temporaire sur le territoire de l'Ukraine de certains textes de législations de l'URSS » validait l'application de ces lois soviétiques qui ne contredisent pas la Constitution et les lois de l'Ukraine. Or, depuis que l'Ukraine a adopté une nouvelle Constitution le 28 juin 1996, il serait intéressant de savoir à cet égard quelles sont les lois de l'URSS qui sont encore valides dans ce pays.

Néanmoins, il est bon de noter que de nombreux avant-projets de loi portant sur les relations travailleurs-employeurs sont actuellement examinés par le Parlement et qu'une large majorité de l'opinion publique favorise l'édition d'une législation réglementant la solidarité sociale, le règlement des conflits du travail, les associations patronales, les comités de supervision au niveau de l'entreprise, et d'autres sujets.

## 2.4 Les différents niveaux de la négociation collective

La négociation collective a lieu à différents niveaux dans les pays de l'ECO, les plus courants étant au niveau national (central) et au niveau de l'entreprise, ce dernier étant de plus en plus à la hausse. De nos jours, il joue un rôle prépondérant dans un grand nombre de pays de l'ECO bien que, dans certains endroits, l'on tente d'imposer le niveau sectoriel en tant que troisième niveau de négociation.

Par exemple, en Slovaquie, la négociation collective a récemment eu lieu à deux niveaux : (a) au niveau sectoriel, où lesdites conventions collectives de niveau supérieur (Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa – KZVS) sont conclues entre les représentants des associations patronales et les syndicats et (b) au niveau de la société ou de l'unité de production, où les conventions collectives sont conclues entre les organisations syndicales locales et la direction. La Loi sur la Négociation collective, n° 2 de 1991, prescrit que les conventions collectives réglementent les relations de travail individuelles et collectives entre l'employeur et l'employé, et les droits et obligations des parties intéressées. La négociation collective commence par la soumission de la part d'une des parties à l'autre partie d'une proposition écrite de conclure à une convention collective. Les parties ont le devoir de négocier, à moins que cette action ne porte préjudice à leurs intérêts légitimes. Les parties à une convention existante ont le devoir d'amorcer des négociations en vue de la remplacer au moins soixante (60) jours avant qu'elle n'expire. Une réponse écrite à cette proposition doit être présentée (au plus tard dans les trente (30) jours) en formulant des commentaires sur les parties de la revendication qui n'auront pas été acceptées. Au moins soixante (60) jours, à compter de la date de soumission de la première proposition de convention, ont été prévus pour engager des négociations avant que l'une ou l'autre des parties ne puisse demander que soit désigné un médiateur. Les conventions collectives peuvent améliorer la teneur des droits stipulés au titre du Code du Travail, ainsi que d'autres lois ou décrets gouvernementaux, mais elles ne peuvent pas en réduire la teneur. Par principe, les conditions d'emploi et de salaire convenues dans les conventions collectives (KZVS) de niveau supérieur (sectoriel) doivent être respectées dans toute négociation collective au niveau de la société. Précisons qu'une convention

collective au niveau de la société ne pourra pas enlever à l'employé des droits qui ont été convenus au niveau sectoriel, pas plus qu'elle ne pourra octroyer davantage de droits accordés par une convention de niveau supérieur que si cet octroi est considéré représenter un maximum. En fait, ceci signifie que seuls pourront être octroyées des conditions d'emploi qui sont plus favorables que celles convenues dans la convention au niveau sectoriel. Toute convention collective, qui n'indique pas sa durée, est supposée durer un (1) an. Il s'ensuit que la convention collective en tant que document légal n'est valide que dans des cas où ces dispositions n'enfreignent pas les normes minimales ou maximales respectives. Par ailleurs, les conventions collectives ont également force exécutoire pour les travailleurs non syndiqués. La validité des conventions collectives de niveau plus élevé est sujette à leur enregistrement auprès du Ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Famille de la République slovaque (RS). Les associations patronales respectives devraient faire enregistrer la convention pas plus tard que quinze (15) jours suivant la date de sa signature. Ces conventions collectives doivent être déposées auprès du bureau du Ministère, mais leur effet juridique n'est pas subordonné à cet enregistrement, sauf dans le cas d'employeurs non signataires qui peuvent éventuellement être liés par élargissement suite au dépôt auprès du Ministère. Normalement, les conventions collectives n'engagent que leurs signataires ou les membres des organisations signataires (dont la liste devrait être jointe à la convention collective). Il est aussi possible d'élargir des conventions collectives sectorielles à des employés non signataires du même secteur ou de la même branche par simple procédure administrative du Ministère. Une demande d'élargissement devait être faite au plus tard dans les six (6) mois précédant la date d'expiration de la convention. Les parties signataires ont le devoir de déposer un exemplaire de la convention et des décisions y afférentes des arbitres pendant cinq (5) ans à compter de la date d'expiration ; et les syndicats se doivent d'informer les employés de la teneur de la convention dans les quinze (15) jours suivant la conclusion de la convention.

Comme nous l'avons constaté dans d'autres pays, comme la Hongrie par exemple, la négociation collective peut avoir lieu à plusieurs niveaux. Dans ce pays, le Code du Travail de 1992 régit les conventions collectives (Articles 30 à 41) et donc indirectement le processus de négociation collective. La négociation au niveau sectoriel n'est pas directement et clairement réglementée dans le Code du Travail, si ce n'est sous des rubriques différentes. Ainsi, il ne fait aucun doute que la notion de « négociation collective sectorielle » est quelque peu vague dans cette législation.

Par ailleurs, la loi hongroise a également permis l'éventualité de la négociation au niveau pluripatronal, ce qui dans le contexte hongrois ne signifie pas nécessairement au niveau national.

En bref, nous pouvons affirmer qu'il est possible que les conventions collectives soient conclues en vue de couvrir un seul employeur, ou une partie de celui-ci (une unité de production par exemple) ou plusieurs employeurs. Toutefois, il n'existe aucun obstacle à la conclusion de conventions collectives sectorielles ou nationales, bien que la loi ne le stipule pas expressément.

En Roumanie également, la loi prévoit que les conventions collectives peuvent être conclues à différents niveaux de l'économie, notamment aux niveaux national (central), industriel et de l'entreprise. Dans ce dernier cas, il y a « devoir de négocier », et l'initiative d'amorçage de la négociation dépend de l'employeur (Loi du 23 septembre 1996, Art. 3, par. 4). Bien que la loi ait introduit de nouvelles

règles qui devraient être respectées lors des négociations aux niveaux national, industriel et de l'entreprise, ces critères soulèvent plusieurs problèmes de mise en œuvre, faisant obstacle à une négociation constructive. Une des faiblesses de la loi est l'exigence au niveau de l'entreprise qu'au moins 50 % des employés appartiennent à un syndicat pour que ce dernier puisse se qualifier comme représentant et, partant, être capable de négocier une convention collective.

Les changements apportés au Code du Travail en mars 2001 ont abouti à la rédaction d'un nouveau texte portant sur la convention collective au niveau industriel et de branche. Selon ce texte, il est possible de conclure des conventions sectorielles collectives entre les organisations représentatives respectives des travailleurs et des employés et celles des employeurs sur la base d'un accord passé entre leurs organisations nationales. De cette façon, il est possible de définir des conditions générales sur-le-champ d'application et le cadre procédural des contrats industriels et de branches. Les organisations représentatives des travailleurs préparent et présentent aux organisations représentatives des employeurs un projet général. Une fois le contrat de travail collectif au niveau industriel et de branche conclu entre toutes les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs de l'industrie ou de la branche, à leur demande mutuelle, le Ministère du Travail et des Politiques sociales peut éventuellement élargir l'application du contrat ou de clauses séparées dudit contrat à toutes les entreprises de ladite industrie ou branche.

En Bulgarie, au début de l'année 2001, le nombre de conventions collectives sectorielles signées atteignait le chiffre de 60, soit 14 au niveau industriel et 46 au niveau de branche. A la suite des changements apportés au Code du Travail, plusieurs nouvelles conventions collectives, principalement dans le secteur public, ont été signées : système de santé, secteur de l'énergie, tourisme, aide sociale, approvisionnement en eau, éducation. Une fois signée, la convention collective sectorielle est déposée auprès du Ministère du travail. Jusqu'à présent, ces types de convention ont été conclus sans que soit imposée une durée de temps déterminée, de nouvelles conventions complémentaires (clauses) venant s'y ajouter chaque année. Les syndicats ont profité de cette possibilité de convention de durée illimitée, ce qui leur a permis de conserver un certain nombre de bénéfices sociaux. Suite aux changements apportés au Code du Travail, ces conventions auront une validité d'un (1) an, avec possibilité de prolongation de jusqu'à deux (2) ans.

Les lois en vigueur en Russie et en Ukraine précisent également les différents niveaux où peuvent être négociées les conventions collectives. Ces deux pays sont confrontés à un problème de terminologie qui demande à être clarifié. Selon la législation russe, qui régit les conventions collectives et les accords, une « convention collective » est « un acte juridique visant à réglementer les relations de travail, socio-économiques et professionnelles entre l'employeur et les travailleurs d'une entreprise, d'une institution ou d'une organisation », alors que le terme « accord » signifie « un acte juridique énonçant les obligations applicables à la définition des conditions de travail et d'emploi et des garanties sociales des travailleurs exerçant une activité, ou évoluant dans un secteur d'activité ou sur un territoire donné » (Acte No. 2490-1 , Art. 2). De même, mais utilisant cette fois-ci une terminologie différente, la Loi du 1<sup>er</sup> juillet 1993 d'Ukraine à l'Article 2 prescrit que les « conventions » peuvent être conclues aux niveaux national (central), sectoriel et régional, alors que les « contrats collectifs » peuvent être signés

dans « des entreprises, des institutions et des organisations, quelles que soient leurs formes de propriété et de direction, qui font appel à des salariés et qui ont une personnalité juridique ». Les contrats collectifs, poursuit la loi, peuvent également être conclus dans des subdivisions dites structurelles (comme par exemple les différentes unités de production d'une même société)<sup>17</sup>.

Par conséquent, en ce qui concerne ces deux pays, le terme « convention collective » a une connotation tout à fait différente. En Ukraine, les conventions collectives ne sont que des conventions conclues à différents niveaux supérieurs à celui de l'entreprise, alors qu'en Russie, il n'est possible de conclure une convention collective qu'au niveau de l'entreprise. En Russie, un dit « accord » peut être conclu à des niveaux supérieurs à celui de l'entreprise, alors qu'en Ukraine la « convention » signée au niveau de l'entreprise porte le nom de « contrat collectif ». Bien entendu, nous ne voulons pas entrer dans les nombreuses implications qu'entraîne l'utilisation de cette terminologie ; toutefois, dans l'intérêt d'une comparaison rationnelle, nous utiliserons le terme « convention collective » dans son acception la plus large (se reporter à la définition de l'OIT, Section 3, ci-après).

Nous n'utiliserons la terminologie empruntée dans ces deux pays que si la fonction à laquelle nous nous référons venait à changer ou avait des significations différentes. Dans l'ensemble, il suffit d'affirmer qu'en Russie, et en Ukraine, la loi offre aux partenaires sociaux la possibilité d'engager des négociations à différents niveaux de l'économie, notamment aux niveaux national (central), industriel, régional, de l'entreprise et des subdivisions.

Dernièrement, de nombreux pays (au nombre desquels la Bulgarie, la Hongrie, la Pologne et la Roumanie) ont fait de considérables efforts pour tenter de conclure des conventions au niveau industriel. On observe également cette tendance dans d'autres pays, bien qu'elle ne soit pas un phénomène encore très répandu. Le développement d'un tel système de négociation dépend bien entendu en grande partie de l'existence d'organisations bien structurées des deux côtés d'une industrie ; ce qui toutefois n'est pas encore chose courante dans les pays de l'ECO.

Comme nous l'avons déjà expliqué, les négociations collectives, lorsqu'elles ont lieu, sont davantage pratiquées au niveau de l'entreprise et de l'unité de production, plutôt qu'à tout autre niveau. Il ne fait aucun doute que cette tendance se retrouve dans bien des pays de la région, ayant de très nettes racines historiques qui expliquent les caractéristiques actuelles de la loi<sup>18</sup>. Prenons comme exemple la Lituanie où la Loi sur les Conventions collectives de 1991 (antérieure aux amendements de 1994) ne prévoyait la négociation qu'au niveau de l'entreprise. L'Article 2 de cette loi réglementait essentiellement la représentation syndicaliste unique et plurisyndicaliste au niveau de l'entreprise. Lorsqu'il n'y avait pas de syndicats, ou s'ils étaient incapables de coordonner leurs activités, il était alors possible aux représentants des travailleurs élus de s'engager dans une négociation collective<sup>19</sup>. Les amendements d'avril 1994 ont donné lieu à deux principaux changements : (1) les travailleurs au niveau de l'entreprise doivent être représentés par des syndicats (ou par une organisation syndicale conjointe en présence de plus d'un syndicat), lorsqu'ils s'engagent dans une négociation collective en vue de conclure une convention collective ; (2) la possibilité de négocier des conventions collectives à un niveau supérieur à celui de l'entreprise a été présentée, c'est-à-dire aux niveaux national (central) et industriel. Mais la loi est

une chose et la pratique en est une autre. Même après l'adoption de ces amendements, la promotion de la négociation collective et la conclusion de conventions collectives posent toujours de sérieux problèmes dans les différents secteurs de l'économie. En Lituanie, le nombre de conventions collectives signées reste encore très limité, la plupart d'entre elles ayant été négociées au niveau de l'entreprise. Rares sont celles qui ont été signées au niveau industriel (voir le secteur des communications).

Le même scénario a lieu dans d'autres pays de la région. Il ne faut donc pas s'étonner qu'en Hongrie, le nombre de conventions collectives signées soit encore très bas, et que les mécanismes de négociations collectives soient systématiquement difficiles à définir. Même si le Gouvernement hongrois a mis en place l'enregistrement de conventions collectives en 1998, ces conventions n'abondent pas. Ceci pour plusieurs raisons, au nombre desquelles (i) les lacunes du système d'enregistrement proprement dit ; (ii) la méthode longue et inacceptable d'accès à l'information en provenance du bureau d'enregistrement ; (iii) l'existence parallèle de conventions collectives et de conventions dites salariales ; (iv) la dualité des conventions collectives au niveau de l'entreprise et à des niveaux plus élevés dont on ne peut que supposer la teneur en raison du manque d'informations pertinentes ; (v) un certain nombre d'incertitudes méthodologiques en ce qui concerne les critères de comparaison lors du calcul du taux de couverture. C'est pourquoi on ne saurait trop recommander d'être prudent lors de l'évaluation des paramètres associés à une négociation collective. Compte tenu de toutes les incertitudes sus-mentionnées, on ne se trompe pas en assumant que dans le secteur compétitif<sup>20</sup>, presque 40 % des employés étaient en 1998 couverts par des conventions collectives (conclues à un niveau ou à un autre, en tenant compte de l'ampleur de la dualité calculée), alors que l'équivalent pour 1999 s'élevait à plus de 42 %<sup>21</sup>.

En termes de couverture globale, celle qui domine se situe au niveau de l'entreprise, alors que la négociation à un niveau plus élevé a tenu un rôle secondaire. Précisons que les conventions sectorielles, associées aux conventions applicables à plusieurs entreprises, ont représenté environ 18 % au cours de ces deux années. Il est impossible de tirer des conclusions très importantes sur cette légère baisse, en raison des incertitudes méthodologiques. De même, l'accroissement symbolique du nombre de conventions pluripatronales pourrait également être un signe d'amélioration de la diffusion de l'information et non pas celui de développements prometteurs. Précisons que le taux de couverture « réel » des conventions sectorielles en 1999 était légèrement supérieur à 10 %.

On peut en dire de même pour la Pologne, où il reste encore à la négociation collective de trouver son rôle dans le système des relations industrielles. En fait, à l'exception d'un nombre limité de secteurs, le nombre de conventions collectives conclues reste encore très faible.

À l'appui de cette situation, il est important de mentionner que dans un certain nombre de pays (au nombre desquels la Lettonie et l'Estonie), plusieurs textes législatifs sont encore loin d'être cohérents dans la définition de leur niveau de négociation. Cette situation, préjudiciable à long terme, crée un climat d'incertitude pour les parties en négociation. Il est donc impératif de travailler à une définition plus cohérente des « règles du jeu ».

## 2.5 Coordination des différents niveaux de la négociation collective

L'une des questions à l'ordre des débats des partenaires sociaux des pays de l'ECO est la relation qui existe entre les différents niveaux de négociation collective, notamment entre les niveaux national et local ou d'entreprise. Cette question revêt une importance particulière, car la coordination entre les différents niveaux assure au système de relations industrielles une certaine stabilité dans son ensemble. Comme nous l'avons dit auparavant, de nombreux pays se particularisent principalement par des négociations qui n'ont lieu qu'au niveau national (central) et de l'entreprise ; alors que dans d'autres pays, comme la République tchèque et la Slovaquie, la question qui se pose souvent est de savoir s'il existe une relation directe entre les deux niveaux, – surtout lorsque le moment est venu d'insérer une clause dont il a été convenu au niveau national et non pas au niveau de l'entreprise. La plupart du temps, les négociateurs ignorent par exemple si une clause dont il a été convenu au niveau national, sans être toutefois incluse dans une convention d'entreprise donnée, est en fait valide au niveau de l'entreprise.

Toute incertitude juridique sur des questions telles que celle décrite ci-dessus devient des points de (re)négociation entre les syndicats et les employeurs. La non-existence de négociations sectorielles – susceptibles de donner aux partenaires sociaux la possibilité de définir plus clairement des questions d'intérêt général sur le plan industriel – rend la situation encore plus compliquée dans de nombreux pays. A cet égard, on a bien souvent recours à des solutions sur mesure établies en fonction de l'initiative des parties, plutôt que faisant partie intégrante d'une stratégie de relations industrielles cohérentes. Par exemple, une convention collective ou un contrat individuel d'emploi peut éventuellement inclure des dispositions plus ou moins avantageuses que celles conclues à un niveau supérieur. Ce type de circonstance est différemment résolu selon la réglementation juridique de chaque pays. En République tchèque, par exemple, le couteau est à double tranchant : les dispositions d'une convention collective au niveau de l'entreprise ne sont pas obligatoirement en contradiction avec les conventions à des niveaux supérieurs. Une disposition d'une convention collective d'entreprise est jugée invalide non seulement lorsqu'elle s'avère moins avantageuse pour le travailleur, mais aussi lorsque les conditions sont plus avantageuses pour le travailleur dans la convention au niveau de l'entreprise (par exemple si les salaires sont plus élevés que ceux fixés au niveau national). Toutefois, dans le cas de contrats d'emploi individuels, l'unique critère acceptable est que les salaires et autres conditions d'emploi ne sont pas moins avantageux pour le travailleur que ceux stipulés dans la convention collective d'entreprise ou, à ce titre, au niveau plus élevé (national).

Dans d'autres pays comme la Hongrie et la Pologne, la coordination des différents niveaux de négociation est laissée à la décision des partenaires sociaux, car il n'existe aucune disposition juridique qui définisse la hiérarchie des différents niveaux de négociation possibles. En général, la norme veut que ce qui est défini dans une convention collective au niveau sectoriel ou régional s'applique aussi automatiquement au niveau de l'entreprise, à moins que la convention au niveau de l'entreprise ne l'indique autrement (comme c'est le cas en Pologne).

## 2.6 Reconnaissance syndicale aux fins de négociation collective

La reconnaissance syndicale aux fins de négociation collective revêt une importance capitale. Il est bien connu que normalement les employeurs se défendent le plus possible de négocier avec les syndicats, constat particulièrement applicable au niveau de l'entreprise, où il est plus facile à la direction d'exercer une certaine résistance. Toutefois, dans plusieurs pays, le Droit du Travail garantit aux syndicats le « droit » à la négociation ; ce privilège étant habituellement concédé aux syndicats ou aux organismes syndicaux (comme en République tchèque, Hongrie, Lituanie, Pologne et Slovaquie). En Slovaquie, par exemple, le Code du Travail stipule qu'un employeur devra négocier préalablement avec l'organisme syndical compétent (Art. 233).

Au terme de l'Article 231, un organisme syndical conclura une convention collective avec l'employeur, – convention qui régira les conditions de travail, y compris les conditions de rémunération, les conditions d'emploi, les relations entre les employeurs et les employés, les relations entre les employeurs ou leur organisation et une ou plusieurs organisations d'employés selon des bases plus favorables que celles édictées dans cette loi ou toute autre réglementation du travail, à condition que cette procédure ne soit pas expressément prohibée au titre de cette loi ou de toute autre réglementation du travail, ou, si en vertu des réglementations y afférentes, il n'est pas impossible de se détacher de cette procédure. Toute revendication découlant de conventions collectives et impliquant des employés individuels sera traitée et satisfaite au même titre que toute autre revendication d'employé émanant d'une relation de travail. Précisons qu'un contrat de travail est invalide dans la section où les droits d'un employé sont exercés à un niveau moindre que dans le cas d'une convention collective. Les procédures présidant à la conclusion de conventions collectives seront stipulées par réglementation spéciale.

De surcroît, l'Article 236 prescrit qu'un « comité d'entreprise est un organisme représentant tous les employés d'un employeur où il n'existe pas d'organisme syndical. Les employés auront tout droit d'exercer leurs droits en vertu des relations du travail ou de relations du travail analogues *via* le comité d'entreprise, à moins qu'il n'en soit stipulé autrement par la loi. En ce qui concerne les relations avec l'employeur, le comité d'entreprise aura le droit de négocier – même dans les cas où l'organisme syndical a autorité de prendre des décisions conjointes – ainsi que d'accéder à l'information et de vérifier si les réglementations du travail ont bien été respectées ». Le comité d'entreprise opérera dans les entreprises comptant moins de 20 employés.

Naturellement, la question principale qui nous intéresse est d'établir l'identité des parties aux fins de négociations collectives. Dans un grand nombre de pays industrialisés, la solution à cette question est l'engagement volontaire des différentes parties dans une négociation collective. Or, dans les pays de l'ECO, il est encore difficile de définir l'identité des « vraies » parties à la négociation collective aux différents niveaux de l'économie. Dans bien des pays de la région, il est en fait plus facile dans la pratique d'identifier le côté travailleur que le côté employeur. Pour faciliter l'identification des parties dans les négociations, les législateurs, dans bien des pays, ont pris l'initiative de réglementer la négociation collective en commençant par définir clairement les côtés travailleur et employeur.

Mais étayons ceci de quelques exemples. En Hongrie, le Code du Travail (Articles 31 à 33, antérieurement aux récents amendements) a intégré une définition législative des parties habilitées à conclure une convention collective. L'Article 31

stipule que « des conventions collectives seront engagées entre un employeur, une organisation représentative de l'employeur, ou plusieurs employeurs et un syndicat ou plusieurs syndicats ». En outre, l'Article 32 a adopté le principe que « tout syndicat et toute organisation représentative des employeurs qui représente leurs intérêts indépendamment de ceux de toute autre partie engagée dans la convention collective, ont le droit de conclure des conventions collectives. Et les organisations représentatives des employeurs auront le droit de s'engager dans une convention collective si leurs propres membres les en autorisent ». Ces dispositions ne laissent aucun doute sur le fait que la loi désignait les syndicats et les organisations patronales en tant que parties habilitées à conclure des conventions collectives. En Hongrie, une fois signée, la convention collective était présumée représenter une source directe du Droit du Travail aux yeux des parties à la convention conformément à l'Article 13, par. 5 du Code du Travail. Suite à divers amendements, un autre thème de négociation a été présenté : le comité d'entreprise, auquel toutefois il n'est fait appel qu'en l'absence de syndicats dans les entreprises.

Egalement dans certains autres pays de l'ECO, comme par exemple la République tchèque et la Pologne, le Droit du Travail réglemente l'identification des parties qui peuvent légitimement s'engager dans une convention collective. En République tchèque, la Loi sur la Négociation collective dont nous avons parlé auparavant stipule qu'une convention collective « peut être conclue entre les organismes syndicaux et les employeurs ou entre leurs organisations respectives » (Art. 2, par. 2) et qu'il est également possible de négocier et de conclure une convention collective *via* « (a) un représentant de l'organisme syndical approprié, dûment autorisé au titre de la constitution syndicale ou des règles gouvernant l'organisme syndical en question ; (b) le président ou tout autre représentant dûment autorisé d'une organisation patronale ; (c) un citoyen employant des travailleurs cherchant à participer à des activités d'entreprise ; (d) un représentant de l'organisation patronale appropriée investi de l'autorité lui permettant de conclure des conventions collectives au titre des réglementations de l'organisation » (Art. 3). A ce stade, il est bon de mentionner qu'en Slovaquie, la Loi sur la Négociation collective, telle que modifiée, est légèrement différente tout en conservant le même sens (Art. 3) : au nom de la partie contractuelle (§ 2, par. 2), il est possible de négocier et de conclure une convention collective *via* : (a) un représentant de l'organisme syndical respectif, dont l'autorisation est inscrite dans les statuts syndicaux ou, alternativement, dans les dispositions internes de l'organisation syndicale respectives ; (b) un organisme statutaire ou un autre représentant autorisé de l'organisation patronale ; (c) une personne physique qui, dans le cadre de son activité commerciale, emploie 18 personnes ; (d) un représentant de l'organisation patronale respectives dont l'autorisation de conclure une convention collective est inscrite dans les dispositions internes de l'organisation.

En Pologne, le Droit du Travail fait également référence aux parties à une convention collective conformément au niveau de négociation : ce qu'il est convenu d'appeler le « niveau supra-entreprise » (un niveau pas encore très bien défini, mais qui présuppose les niveaux régional et national) et le niveau d'entreprise. Au niveau supra-entreprise, il est possible de conclure une convention collective *via* « (i) de la part des travailleurs, l'organisme statutaire d'une organisation syndicale supra-entreprise [un syndicat national] et (ii) de la part des employeurs : (a) l'organisme statutaire d'une organisation patronale au nom des employeurs qui y

sont associés ; (b) les ministres compétents au nom des employeurs des travailleurs employés dans des unités entrant dans le cadre du budget de l'état ; (c) le président du Conseil communal [président du Conseil d'une association communale] au nom des employeurs de travailleurs employés dans des unités entrant dans le cadre du budget de l'administration autonome locale » (Art. 241-14, par. 1). Au niveau de l'entreprise, et selon l'Article 241-23, l'employeur et l'organisation syndicale représentant le niveau entreprise peuvent conclure une convention collective.

Les quelques exemples donnés ci-dessus ont démontré à quel point le Droit du Travail peut faciliter la définition de l'identité des parties à une négociation, et donc aider les parties – c'est-à-dire les syndicats, les employeurs et leurs organisations – à se différencier dans le cas d'une négociation collective à différents niveaux.

## 2.7 Représentativité syndicale

Rattachée à la question de la reconnaissance syndicale, il y a également la question de la représentativité syndicale<sup>22</sup>. La définition des critères de représentativité syndicale est une question épineuse non seulement en Europe centrale et orientale mais également dans le monde entier. Il vaut mieux dès le départ prévenir qu'il n'existe aucune solution nette à ce problème. Toutefois, un certain nombre de systèmes ont été mis au point pour permettre de définir les critères facilitant la définition de la représentativité des deux partenaires sociaux à une convention collective. Mais le problème ne se limite pas aux syndicats. En effet, une question importante qui se pose dans de nombreux pays de la région est l'adoption, d'un point de vue juridique et pratique, de critères de représentativité des organisations patronales qui opèrent au niveau national. Ceci est un problème incontournable, surtout lorsque les représentants syndicaux, qui tentent de négocier des conventions collectives avec des organisations patronales, découvrent qu'un nombre d'organisations patronales au niveau national ne sont pas mandatées par leurs membres à négocier une convention ou, encore plus grave, n'ont pas la « qualité » de représentativité indispensable. Il est évident qu'un sujet de cette ampleur ne peut être discuté en quelques pages.

Toutefois, en ce qui nous concerne, il suffit d'affirmer que dans de nombreux pays de l'ECO, les critères de définition de la représentativité à la fois des organisations syndicales et patronales ont été décidés par la loi.

Selon le Code du Travail hongrois, un syndicat est considéré être représentatif « lorsqu'il occupe une place de premier plan dans une sphère d'activité donnée en termes d'adhésion et de support que lui apportent les employés » (Art. 34, par. 3).

Un syndicat est représentatif sur le lieu du travail quand au moins 10 % des employés ont voté pour ses candidats lors des élections du comité d'entreprise (Art. 34, par. 4). En fait, la représentativité devrait toujours s'évaluer sur les résultats de la première élection. Précisons qu'un syndicat peut devenir représentatif non seulement d'après les résultats des élections du comité d'entreprise, mais également s'il arrive à atteindre un niveau élevé d'organisation au sein d'un groupe professionnel. Par conséquent, on peut qualifier les syndicats de représentatifs lorsqu'au moins deux tiers des employés appartenant au même groupe professionnel sont membres de ces syndicats.

Selon la loi hongroise « une organisation patronale est jugée représentative lorsqu'elle occupe une place de premier plan dans une sphère d'activité donnée en termes d'adhésion, d'importance économique et de nombre d'employés » (Art. 34,

par. 2). Toutefois, l'application pratique de ces critères, visant spécialement à clarifier la situation du côté des employeurs, n'a produit que de piètres résultats. C'est la raison pour laquelle le Gouvernement, en étroite collaboration avec les partenaires sociaux représentés dans le Conseil national tripartite pour la Réconciliation des intérêts, envisage actuellement d'introduire de nouveaux critères de définition de la représentativité des associations patronales<sup>23</sup>. L'on sait que la question de la représentativité peut être une question particulièrement épineuse au niveau industriel des négociations.

Lorsqu'il existe plus d'un syndicat ou plus d'une organisation patronale à ce niveau, les organisations qualifiées de représentatives sont habilitées à conclure des conventions collectives. Jusqu'à présent, la représentativité est dans ce cas définie comme suit : (a) dans le cas des employeurs, l'organisation représentant les intérêts de l'employeur la mieux placée dans son champ d'action en vertu du nombre de ses adhérents, de son importance économique et du nombre de personnes qu'elle emploie, pourra être qualifiée de représentative ; (b) dans le cas des syndicats, le syndicat qui occupe la meilleure place dans son champ d'action en vertu du nombre de ses adhérents pourra être qualifié de représentatif. En réalité, le soutien des travailleurs à un syndicat s'évalue aux résultats de l'élection des comités d'entreprise la plus récente avant de procéder à la conclusion de la convention collective. Les employeurs, qui négocient une convention collective au niveau industriel, doivent tenir compte des résultats de l'élection.

En ce qui concerne la négociation d'une convention collective au niveau de l'entreprise, la loi hongroise<sup>24</sup> ne permet la conclusion que d'une seule convention. Lorsque la convention collective doit être conclue avec un employeur, un seul syndicat est habilité à négocier s'il bénéficie de 50 % des voix émises lors de la dernière élection du comité d'entreprise. Lorsque plusieurs syndicats représentatifs opèrent au niveau de l'entreprise, l'un d'entre eux peut conclure une convention si plus de 65 % des travailleurs lui accordent leur soutien. Pour terminer, et venant s'ajouter à ces réglementations, précisons que lorsque le syndicat ou ses candidats n'ont pas obtenu plus de la moitié des votes lors de la dernière élection du comité d'entreprise, il est encore possible de mener des négociations en vue de conclure une convention collective, mais toute conclusion exige l'aval des travailleurs par voie de scrutin. Le vote d'approbation de la convention collective est valide si plus de la moitié des travailleurs habilités à voter lors de l'élection du comité d'entreprise y prennent part.

Il serait bon de formuler quelques commentaires au sujet de la situation en Hongrie. Pour l'instant, nous ne disposons d'aucune information fiable sur la représentativité des partenaires sociaux sectoriels en place, et donc d'aucune sur la couverture globale des secteurs. Dans le cas des syndicats, les résultats obtenus au cours des dernières élections des comités d'entreprise en 1995 pourraient éventuellement donner une certaine orientation de la situation ; toutefois, les associations patronales sectorielles (à l'instar des associations nationales) n'ont jamais été l'objet d'un exercice de ce genre. Pour des raisons connues d'eux seuls, les partenaires sociaux ont tendance à « camoufler » le nombre de leurs adhérents. A notre avis, ils craignent que l'on découvre qu'ils sont « plus petits que prévus », ou qu'ils sont moins importants qu'il n'avait été affirmé auparavant. Cette crainte peut remonter à la situation non acceptée, en théorie comme en pratique, que les partenaires sociaux qui éventuellement ne se seraient pas qualifiés en tant que

représentants peuvent également avoir un rôle à jouer dans le dialogue social dans tous les secteurs. Il se pourrait qu'ils ne puissent seuls conclure une convention collective contraignante dans tous les secteurs, mais ceci n'empêche pas qu'ils peuvent exprimer l'opinion des travailleurs et des employeurs qu'ils représentent, et que leur point de vue commun vaut la peine d'être écouté dans toutes les décisions à prendre. Un débat ouvert et honnête sur la représentativité sectorielle, visant à inclure (et non pas à sélectionner ou exclure) autant de partenaires que possible, est nécessaire.

Dans plusieurs pays de la région, où la négociation au niveau sectoriel n'a pas été totalement mise au point, on s'est trouvé au cours des ans confrontés à un cercle vicieux. Les partenaires sociaux au niveau sectoriel, à quelques exceptions près, ne semblent pas être à la hauteur de la demande de leurs membres et ne représentent que faiblement leurs intérêts, en raison avant tout du manque de ressources humaines et financières nécessaires. Comme il faut s'y attendre, ni les travailleurs ni les différentes entreprises ne sont motivés pour adhérer aux organisations sectorielles respectives, ce qui affaiblit davantage les organisations des partenaires sociaux sectoriels en termes institutionnels et, aussi important, en termes politiques. Enfin, il ne faut pas oublier de mentionner la discordance et l'asymétrie évidente des partenaires sociaux au niveau sectoriel, – phénomène qui a une signification particulière sur la négociation collective sectorielle. Nous avons déjà mentionné auparavant que la plupart des syndicats sectoriels ont survécu à l'impact des profonds changements économiques et politiques réalisés au cours de la dernière décennie et, de ce fait, seuls ou en partenariat avec quelques nouveaux syndicats professionnels, ils sont prêts à engager des négociations au niveau sectoriel. Toutefois, leur homologue respectif soit est totalement absent, soit présente une structure bien trop complexe. Les organisations quasi-patronales du socialisme d'autrefois étaient basées sur une structure davantage régionale que sectorielle, et l'établissement de sections sectorielles a été plutôt lent. Comme nous l'avons déjà dit, même si les organisations patronales sectorielles existaient, il s'agirait davantage d'organisations professionnelles que de groupes d'intérêts distincts qui représentent les intérêts de l'employeur. Ceci est la principale raison pour laquelle normalement des organisations patronales sectorielles n'ont pas l'autorité de conclure des conventions au nom de leurs adhérents. Si cette situation ne change pas, il ne faut s'attendre à aucun progrès important au niveau de la négociation collective sectorielle.

Dans d'autres groupes de pays, comme par exemple en Estonie, il n'existe aucun critère fixe d'évaluation de la représentativité des syndicats ou des organisations patronales. En fait, jusqu'à présent tout a été fait sur le principe de la reconnaissance *de facto*, et ce sans grand malentendu. Dans la réalité, les trois confédérations syndicales et leurs affiliés (les fédérations des organisations industrielles) ont été reconnues comme étant représentatives.

En Pologne, la loi fait une distinction entre les différents critères de représentativité syndicale, selon le niveau auquel a lieu la négociation collective. Un syndicat est confirmé être représentatif au niveau national (niveau supra-entreprise) si : (i) il compte au moins 500 000 travailleurs ; ou (ii) si au moins 10 % – mais pas moins de 5 000 travailleurs – de la totalité de ses travailleurs sont couverts par ses statuts ; ou (iii) s'il comprend le nombre le plus élevé de travailleurs au nom desquels sera conclue une convention supra-entreprise donnée (Art. 241-17, par. 1). Ces critères sont spécifiquement orientés vers la reconnaissance des

confédérations syndicales au niveau national. La loi stipule également que lorsqu'une confédération a été présumée représentative, toutes les fédérations y appartenant sont automatiquement considérées être représentatives (Art. 241-17, par. 3). Les critères de définition de la représentativité diffèrent au niveau de l'entreprise, où c'est la règle majoritaire qui gouverne. La loi prescrit également que lorsque « toutes les organisations syndicales n'entrent pas dans la négociation selon la procédure définie (par la loi), cette négociation peut être menée par les organisations syndicales dont le nombre de membres regroupés représente au moins 50 % des employés et des autres personnes travaillant pour l'employeur après avoir désigné une représentation commune ou s'être engagée en commun dans la négociation » (Art. 214-25, par. 3). Ces mesures juridiques ont été intégrées au système pour pouvoir dans la mesure du possible uniformiser la reconnaissance syndicale au niveau de l'entreprise, où un pluralisme syndical excessif a entravé le bon déroulement des négociations.

Pour montrer en dernier exemple comment les pays de la région traitent la question de la représentativité syndicale, examinons la solution bulgare. Tout comme en Hongrie, la Bulgarie a présenté des critères de définition de la représentativité à la fois des syndicats et des associations patronales. Qui plus est, parallèlement à la démarche adoptée en Pologne, elle fait une distinction entre le niveau national et le niveau local. En ce qui concerne le niveau national, voici les critères de représentativité des syndicats : « (1) il ne devrait pas y avoir plus de 50 organisations syndicales fondamentales dans le secteur concerné ; (2) chaque organisation syndicale fondamentale devrait comprendre au moins 5 membres (Décret n° 7 du 22 janvier 1993, Art. 3, par. 2)<sup>25</sup>. Du point de vue géographique, au niveau local, les critères ont été modifiés. Selon le même Décret, un syndicat local devrait réunir les conditions suivantes : (1) il devrait englober des organismes locaux correspondants dans au moins 80 % des villes des anciens districts du pays ; (2) il devrait comprendre au moins 50 organisations syndicales au niveau de l'entreprise sur le territoire de l'ancien district correspondant ; (3) chaque organisation syndicale au niveau de l'entreprise devrait comprendre au moins 5 membres » (Art. 3, par. 4). Les critères de définition de la représentativité des organisations de travailleurs au niveau national ont été contestés par un syndicat bulgare, le Syndicat national, qui a porté officiellement plainte auprès du Comité de liberté syndicale de l'OIT. Cette réclamation, déposée en 1994, prétendait que les critères édictés dans la loi étaient contraires au principe de la liberté d'association et au principe du pluralisme adoptés par la Bulgarie. Elle se basait sur des assertions de « critères excessifs » de définition de la représentativité des organisations des travailleurs au niveau national, telle que stipulée au Décret n° 7 de 1993 pour une participation en coopération tripartite conformément à la Section 3 du Code du Travail. Pour conclure cette Affaire n° 1765 (Bulgarie), le Comité de liberté syndicale de l'OIT s'est prononcé en faveur du principe voulant que « la définition du syndicat le plus représentatif devrait toujours être basée sur des critères objectifs et préétablis afin d'éviter toute éventualité de partialité ou d'injustice »<sup>26</sup>. D'après le Comité, les critères de représentativité inscrits dans le Décret bulgare n° 7 de 1993 ne semblaient pas être contraires à ce principe, et les exigences contenues dans ledit décret n'étaient pas disproportionnées compte tenu de la réalité actuelle<sup>27</sup>.

Hormis ce cas particulier, il est intéressant de remarquer que les critères de représentativité syndicale peuvent toujours être contestés d'un point de vue juridique, car il est toujours très difficile de disposer, en matière de loi et dans la

pratique, de critères universellement valides. Ceci signifie également que la pratique, ainsi que la jurisprudence, joueront probablement des rôles déterminants dans une plus grande clarification de la notion de représentativité dans les pays de l'ECO.

En Bulgarie, les critères de définition de la représentativité des organisations patronales sont quelque peu à l'image de ceux des syndicats car, dans ce cas également, il y a application d'une méthode quantitative analogue.

Par exemple, c'est le Code du Travail qui réglemente les critères de reconnaissance du statut représentatif des organisations patronales. Ces critères sont les suivants : un minimum de 500 employés ; des organisations implantées dans au moins un cinquième des secteurs et employant un minimum de 10 personnes dans chaque secteur ; des organisations territoriales dans au moins un cinquième des municipalités du pays en plus d'un conseil d'administration national.

Le caractère représentatif d'une organisation au niveau national est automatiquement attribué aux niveaux suivants : sectoriel, régional et de l'entreprise. L'Art. 36 du Code du Travail bulgare fait également état du processus de contrôle de la représentativité : Art. 36a (nouveau, SG 25/2001) : (1) tous les trois ans, après leur reconnaissance aux termes de l'Art. 36, par. 2, les organisations des travailleurs et des employés et celles des employeurs devront certifier leur représentation par ordonnance stipulée à l'Art. 36. (2) Le Conseil des ministres, à son initiative ou sur proposition du Conseil national pour le partenariat tripartite, peut procéder au contrôle de la représentation des organisations des travailleurs et des employés et celles des employeurs, conformément aux Art. 34 et 35. (3) Selon les résultats de l'inspection, le Conseil des ministres prendra une décision l'autorisant à : (i) refuser que soient reconnues représentatives les organisations des travailleurs et des employés ou celles des employeurs, (ii) confirmer leur représentation par ordonnance stipulée à l'Art. 36, par. 1 et 2. (4) L'ordonnance stipulée à l'Art. 36 permet de faire appel en cas de refus éventuel aux termes du par. 3, point 1.

Ces quelques exemples nous portent à constater que les critères de définition de la représentativité sont avant tout basés sur des méthodes quantitatives, que l'on considère être « des plus » objectives. Toutefois, l'expérience a prouvé que des critères quantitatifs, bien que d'une importance extrême, ne représentent pas les uniques critères valides de définition de la représentativité. Il est encore trop tôt pour dire si de nouveaux critères – comme l'authenticité, l'indépendance, l'autonomie et la couverture territoriale – opéreront efficacement dans les pratiques des relations industrielles de l'Europe centrale et orientale. Pour le moment, on a essentiellement accepté la solution qui consiste à intégrer des méthodes quantitatives dans la législation.

En notre finale, nous ferons toutefois remarquer que la loi en vigueur dans de nombreux pays permet à toute organisation de contester la représentativité de n'importe quelle autre organisation auprès des tribunaux nationaux (tel est le cas en Bulgarie, Hongrie et Pologne).

## 2.8 Négociation collective dans le secteur public

Dans bien des pays de l'ECO, le droit qui régit les relations de travail dans le secteur public ne fait pas une nette distinction entre les employés de sociétés publiques ou industrielle, les employés des services d'utilité publique et les fonctionnaires.

Il reste du chemin à faire dans ce domaine pour apporter quelques clarifications à l'adoption et la mise en œuvre d'un nouveau cadre législatif. Dans certains pays, des efforts ont été faits dans ce sens, et une nouvelle législation est actuellement en préparation. En Hongrie, deux lois actuelles, la première sur le statut juridique des agents publics, la seconde sur le statut juridique des fonctionnaires, font l'objet d'une étude de fusion en un seul acte codifié. Des réformes législatives font également l'objet de discussion dans d'autres pays, comme par exemple la République tchèque et la Roumanie.

L'expérience acquise dans cette région indique qu'il n'existe normalement aucune négociation collective pour les fonctionnaires et très peu – pour ne pas dire aucune – de négociations collectives dans le secteur public<sup>28</sup>.

Toutefois, on a constaté une certaine amélioration au cours des dernières années. Bien que la négociation et la consultation se déroulent au petit bonheur dans des secteurs comme la santé, l'éducation, les transports, les communications, les sciences et la recherche, dans l'ensemble, ces secteurs n'ont pas largement bénéficié d'un système structuré de négociations collectives qui pourrait engendrer des effets bénéfiques qui se traduiraient par une productivité accrue et une plus grande efficacité de ces importantes activités économiques. On perçoit un sentiment général de désillusion du côté des travailleurs et des employés dans le secteur public, car ils se rendent compte que leurs demandes ne sont pas prises au sérieux.

La négociation collective dans le secteur public bute avant tout sur une série de restrictions et de contraintes juridiques en ce qui concerne certaines catégories de travailleurs, ainsi que certaines activités économiques jugées être essentielles, ce qui restreint par conséquent l'exercice du droit de grève et la possibilité d'engager des négociations collectives. Il s'agit là d'une vaste question technique qui demanderait une analyse séparée. En ce qui nous concerne ici, nous nous contenterons d'affirmer que la loi exercée dans de nombreux pays impose des restrictions et des contraintes sur l'exercice du droit de grève, ouvrant de ce fait la porte à trop de décisions arbitraires<sup>29</sup>.

Toutefois, il ne faut pas manquer de noter que dans un certain nombre de pays, comme par exemple la République tchèque, on reconnaît le droit à la négociation collective pour les fonctionnaires, et même pour des catégories de travailleurs aussi indispensables que la police. Ceci est possible, dans l'exemple tchèque, au niveau des services de police où au moins 40 % des employés sont syndiqués. Il est aussi intéressant d'observer que, selon certains amendements introduits dans la législation du travail, il est possible aux forces armées de s'engager dans une négociation collective. Néanmoins, ces catégories de travailleurs n'ont pas le droit de faire grève.

Il est d'autre part instructif de noter que le cadre des relations d'emploi et de travail en Slovaquie est de nos jours gouverné par le Code du Travail aussi bien pour le secteur public que pour le secteur privé. La mise en œuvre d'un nouveau Code du Travail, aux termes de l'Acte n° 312 de 2001, sur la fonction civile et l'Acte n° 313 de 2001 sur la fonction publique va, pour la première fois depuis 50 ans, établir un cadre de travail différent pour les employeurs du secteur privé et du secteur public<sup>30</sup>. Le cadre prévu pour le secteur public sera différent pour les employés du service public et les fonctionnaires. Quant à la liberté d'association des employés, elle est assurée dans les institutions de fonction civile et de fonction publique. L'organisation syndicale ou le Conseil du personnel<sup>31</sup> seront autorisés à

représenter les employés du service public ; et les syndicats dans la fonction civile auront le droit de s'engager dans des négociations collectives sectorielles sur l'emploi et les conditions de travail, ainsi que sur les rémunérations mais d'une façon limitée. Les syndicats auront également le droit de s'engager dans chaque négociation salariale annuelle avec les représentants nommés par le Gouvernement. Les résultats de ces négociations salariales seront inclus dans la proposition du budget de l'état, fonds d'assurance obligatoires compris, et deviendront valides une fois approuvés par le Parlement. Le processus de négociation et ses résultats seront légèrement différents selon qu'il s'agit du secteur public ou du secteur privé. Selon la loi, les syndicats de la fonction civile auraient le droit de négocier sur la durée de temps de travail et sur les congés, sur les rémunérations et les fonds destinés au fonds social de développement. Quant aux syndicats de la fonction publique, ils pourront aborder les mêmes thèmes de négociation collective, bien qu'avec certaines contraintes réduites (comme par exemple une réduction éventuelle des temps de travail standards sans réduction des rémunérations, le prolongement des vacances etc...). L'augmentation des salaires sera limitée par le budget de l'état et réglementée de la même façon que pour la fonction civile. Les différends collectifs du secteur public seront régis par les mêmes règles que celles gouvernant le secteur privé. Les grèves sont considérées comme un outil juridique, toutefois de dernier recours, applicable conformément à l'Acte n° 2 de 1991. Tout fonctionnaire occupant un poste de dirigeant et qui, de par la nature de son travail, est porté à défendre le pays, et à protéger la santé et la vie, n'a pas de droit de grève.

Bien qu'il soit trop tôt pour énoncer des conclusions quelconques sur la négociation collective dans le secteur public, il sera intéressant de suivre l'évolution des négociations pour ces catégories d'employés à l'avenir. Dans différents pays, et ce jusqu'à un certain point, on observe un effort évident de parvenir à une définition plus claire des termes juridiques et pratiques « secteur public » ou « fonction publique ». Le manque de définition claire mène à des incertitudes et à des quipropos, surtout au moment de l'interprétation de la loi et de son application dans des circonstances concrètes.

Malgré la confusion qui règne dans ce domaine, dans certains pays de l'ECO (citons à cet effet la Hongrie), les règles et réglementations portant sur la négociation collective applicables au secteur privé étaient également applicables au secteur public, spécialement dans les entreprises industrielles et commerciales publiques. En fait, plusieurs institutions ont été constituées en Hongrie pour assurer une coopération entre les employés du service public, les fonctionnaires et les pouvoirs publics au niveau national. Par exemple, au niveau national (central), la consultation a eu lieu dans le cadre du Conseil national de Réconciliation des Intérêts des Institutions budgétaires, comprenant des représentants du Gouvernement, des fédérations nationales des conseils municipaux, et des syndicats concernés. Au niveau sectoriel, la coopération a été menée avec le ministre responsable de ce secteur, les fédérations des conseils municipaux et les syndicats concernés. Enfin, au niveau régional, la consultation a eu lieu avec le conseil municipal et les syndicats.

Normalement, le problème de la négociation collective est moins sérieux dans les entreprises industrielles et commerciales publiques, où la direction s'efforce de faire marcher l'entreprise conformément aux modèles et règles applicables au secteur privé. Toutefois, le problème de la négociation collective dans les services d'utilité

publique est plus complexe, car la question clé qui se pose est de savoir à quel point ces services sont « essentiels » pour le public. Il n'en reste pas moins que l'enjeu principal est toujours la main-mise du Gouvernement sur les décisions de la direction dans les entreprises publiques. Ceci continue à avoir un effet néfaste sur la culture managériale en ce qui concerne les directeurs d'entreprises publiques, qui souvent s'identifient à des « fonctionnaires » plutôt qu'à de véritables « employeurs publics ».

### 3. Conventions collectives

Lorsqu'on étudie les différents textes de la législation sur les conventions collectives en Europe centrale et orientale, nous constatons que la définition standard du terme « convention collective » est analogue en grande partie à la définition de l'OIT : « par convention collective, il faut entendre tous les accords ou conventions écrits concernant les conditions et termes d'emploi conclus entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations patronales d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs représentatives ou, en l'absence d'organisations de ce type, les représentants des travailleurs dûment élus et autorisés par eux conformément aux lois et réglementations nationales d'autre part »<sup>30</sup>. Une définition à dénominateur commun de ce type se retrouve sous une forme ou une autre dans différents textes législatifs afférents à la négociation collective et aux conventions collectives des pays à l'étude. Cette compréhension commune nous est utile lorsque nous comparons différents textes législatifs.

#### 3.1 Les conventions collectives et la loi

Avant de nous lancer dans l'étude de la teneur, de la durée et de la validité des conventions collectives, commençons par examiner le rapport existant entre la loi et les conventions collectives. Ce rapport peut se résumer en deux instances principales : (1) la promotion de la loi des conventions collectives en tant qu'outil de relations industrielles, et (2) les mesures de la loi visant à garantir le respect des dispositions des conventions collectives.

Une convention collective est un traité passé entre des partenaires sociaux qui peut d'une part tenir lieu de type de traité de paix et, d'autre part, de traité normatif permettant de définir des règles et des codes de conduite. Il s'agit d'un traité de paix car il présuppose que pendant toute la durée de validité de la convention, les parties s'abstiendront d'avoir recours à des actions industrielles ; et il s'agit d'un traité normatif du fait que ses règles, procédures et conditions sont édictées par essence. Normalement, la teneur d'une convention collective contient deux volets : un volet de fond, et un volet procédural. Le volet de fond de la convention porte sur les salaires ou toute autre condition d'emploi, la répartition des tâches parmi la main-d'œuvre, l'accès au travail, – en un mot, toutes les questions qui définissent les conditions dans lesquelles les relations entre employeurs individuels et travailleurs peuvent exister et être créées, et les droits et obligations découlant des rapports de l'emploi une fois que celles-ci ont été créées. Quant au volet procédural de la convention, il porte sur les relations existant entre les partenaires à la négociation collective en tant que telle, ainsi que sur les institutions et les méthodes à mettre en œuvre pour prévenir ou régler les différends, et portant aussi par voie de conséquence sur la création de normes de fond. Entre

autres choses, précisons que la convention procédurale englobe l'appareil de règlement des conflits du travail.

Par exemple, l'Article 30 du Code du Travail hongrois stipule qu'en général les conventions collectives peuvent régir : « (a) les droits et obligations associés à l'emploi, les méthodes de leur mise en pratique et en vigueur, et les procédures y rattachées » et « (b) la relation existant entre les parties s'engageant dans une convention collective ». Cette disposition délimite l'étendue des compétences des parties lors de la conclusion d'une convention collective, tout en mettant à la disposition des partenaires sociaux un appareil juridique utile au moment de s'engager dans ces négociations. Qui plus est, dans ce pays, on considère qu'une convention collective est une source de Droit du Travail (Code du Travail, Art. 13, par. 5). Les parties concernées peuvent définir deux types de règles dans la convention collective : les droits et obligations associés à l'emploi et les rapports existant entre les parties prenantes de la convention.

En principe, une convention collective ne peut stipuler des règles contraires à la loi, sauf pour améliorer les minima légaux et pour garantir des conditions plus favorables aux travailleurs. Il existe plusieurs types de conventions collectives qui, comme nous l'avons déjà mentionné auparavant, sont négociables à différents niveaux de l'économie. Dans ce domaine particulier – et ceci ne prévaut pas seulement pour la Hongrie – les problèmes liés à la conclusion et au nombre de conventions collectives valides se rapportent davantage à la question de la représentativité des parties à la convention qu'à la législation applicable. D'autre part, les conventions collectives une fois qu'elles ont été signées et selon le secteur où elles ont été signées, couvrent également un plus grand nombre de questions, comme par exemple celles ayant trait aux politiques de l'emploi. Toutefois, la mise en œuvre de ces clauses est encore extrêmement liée à la nature de l'entreprise et du secteur où la convention collective a été signée. Une autre question importante que l'on se pose est de savoir si la convention sera élargie à d'autres catégories de travailleurs ou à d'autres entreprises (point débattu dans le paragraphe 3.3. ci-dessous).

La nature d'une convention collective est également définie dans les dispositions juridiques de la Pologne. L'Acte précédemment mentionné du 29 septembre 1994, Art. 240, stipule « qu'une (des) convention(s) définira(ront) : (i) les conditions que devra respecter la teneur d'une relation de travail..., et (ii) les obligations mutuelles des parties à la convention ». Dans la Loi sur la Négociation collective de la République tchèque, à l'Article 2, par. 1, l'on retrouve des notions juridiques analogues, à savoir : « les conventions collectives régiront les relations individuelles et collectives entre employeurs et employés ainsi que les droits et devoirs des parties qui y sont rattachées ».

Il est donc possible de déclarer que les dispositions législatives applicables aux conventions collectives dans les pays de l'ECO sont avant tout basées sur la reconnaissance d'un principe fondamental sur lequel s'appuie largement la négociation collective régulatrice des lois. Ce principe fait une distinction entre les conventions de fond et les conventions de procédure, – une distinction d'importance pour le développement systématique des relations industrielles.

### 3.2 Respect des conventions collectives

Une fois qu'une convention collective a été reconnue en tant que traité de paix industrielle et source de règles normatives autonomes pour régler les

conditions d'emploi, la répartition des tâches et la stabilité de l'emploi, il faut situer ces deux aspects dans un contexte plus global de réconciliation permanente entre les différentes attentes des dirigeants et des travailleurs. Que peut faire la loi pour protéger ces attentes ?

Aux deux fonctions sociales d'une convention collective correspondent deux spécificités juridiques réelles ou potentielles. La convention collective peut tenir lieu – ce qu'elle fait d'ailleurs dans de nombreux pays – de contrat entre les signataires, c'est-à-dire entre l'employeur ou les employeurs ou leurs associations d'une part, et un syndicat ou des syndicats d'autre part. Parallèlement, la convention collective peut éventuellement servir – ce qu'elle fait d'ailleurs dans certains pays – de code juridique.

Ceci nous permet d'affirmer que la fonction sociale qui consiste à maintenir la paix industrielle est assurée avant tout par la fonction juridique de contractualité. Il s'agit d'une convention de durée provisoire élaborée pour contraindre les différentes parties à une relation d'entente (c'est-à-dire amicale).

La fonction normative (sociale), à savoir la fonction de codification et de normalisation, d'une convention collective garantit l'application des conditions convenues dans l'unité de production, l'entreprise ou l'industrie couverte par ladite convention. Parmi ces dispositions, nombreuses sont celles qui prescrivent les conditions des relations d'emploi individuelles, alors que d'autres dispositions indiquent les conditions dans lesquelles il est possible ou non d'établir ces relations. Donnons-en des exemples : une clause afférente aux salaires, vacances, ou heures supplémentaires appartient à la première catégorie des dispositions (sur les relations d'emploi individuelles), alors qu'une clause sur le choix d'emplois réservés à des travailleurs qualifiés ou sur l'embauche de membres non syndiqués appartient à la deuxième catégorie (conditions dans lesquelles les relations peuvent être établies).

Lorsqu'on aborde la convention collective en tant que code juridique, nous devrions également considérer qu'elle prédétermine la teneur des futurs contrats d'emploi ; prescrivant aussi les minima et déterminant la substance du contrat d'emploi, et non pas son existence. Au titre de la loi, l'employeur et le travailleur individuel choisissent ou non de conclure un contrat ; une fois qu'ils se sont décidés, c'est la convention collective qui définit leurs droits et obligations aux termes dudit contrat.

Effectivement, selon la législation actuellement en vigueur dans un certain nombre de pays de la région, une négociation collective – engagée entre un employeur, des employeurs et leurs associations d'une part, et les représentants syndicaux d'autre part – aboutit à une convention dont les termes dicteront les conditions d'emploi de la main-d'œuvre. Toutefois, il ne s'agit ici d'un contrat de travail. En fait, personne n'obtient un travail au motif d'une convention collective, qui à elle seule ne peut imposer aucune obligation quelle qu'elle soit sur aucun individu.

Le contrat d'emploi est un acte de soumission contraignant individuel, en ce sens que les deux parties souscrivent à la convention collective, qui définit le pouvoir bilatéral de normalisation des dirigeants et des mouvements syndicaux. Dans ce contexte, les personnes concernées acceptent de respecter et de mettre en œuvre les décisions précédemment prises à l'occasion d'un forum collectif.

### 3.3 Conventions collectives en tant que contrats : le problème de l'élargissement

Une question qui se pose à l'heure actuelle est de savoir jusqu'à quel point la convention est un contrat légalement contraignant. Par là, nous abordons un sujet central qui prête à controverse actuellement dans les débats sur le Droit du Travail collectif. Un des premiers sujets à examiner est de savoir si, dans chacun des pays de l'ECO, une convention collective peut servir d'outil de conclusion de contrat légalement contraignant que l'on pourrait par la suite élargir sur une base non consensuelle à d'autres employeurs qui n'auraient pas directement participé aux négociations. En d'autres termes, nous devons nous demander comment accepter et respecter la nature juridique d'une convention collective. De surcroît, nous devons également nous poser la question si toutes ou certaines conventions collectives – comme par exemple celles conclues au niveau national – peuvent être efficacement mises en œuvre à des niveaux inférieurs, ce couvrant également les contrats d'emploi individuels. Nous nous trouvons ici devant un problème juridique fort délicat du fait que le droit en vigueur dans la plupart des pays de cette région est loin d'être cohérent.

Néanmoins, la loi stipule que les conventions collectives sont « contraignantes » pour les parties signataires. Normalement, l'on présume qu'une convention collective écrite constitue un contrat légalement exécutoire, à moins que les parties n'aient adjoint une clause expresse stipulant que la convention n'est pas destinée à être légalement exécutoire ; ce qui peut se faire, mais dans des cas très rares. Les employeurs ne reconnaissent pas toujours la nature contraignante d'une convention collective, spécialement ceux qui n'appartiennent pas à des associations patronales nationales. A cet égard, il serait important d'introduire dans les pays où elle fait encore défaut l'obligation d'enregistrer des conventions collectives auprès des pouvoirs publics. Cette procédure administrative permet de contrôler l'état actuel des affaires dans les relations industrielles sans avoir à entreprendre des recherches supplémentaires. Cette question a plus tard été abordée dans un cadre tripartite en Hongrie, où les syndicats s'étaient favorablement prononcés pour l'introduction de l'obligation d'enregistrement des conventions collectives<sup>31</sup>. Cette obligation a finalement été adoptée, mais non pas sans quelques résultats mixtes (cf. ci-dessus).

Egalement en Bulgarie, les conventions collectives qui sont particulièrement importantes pour l'industrie dans son ensemble ou au niveau national sont enregistrées auprès du Bureau exécutif de l'Inspection générale du travail. Depuis mars 2002, on considère que la convention collective est conclue pour une durée d'un an à moins qu'une autre durée de validité ne soit stipulée, mais non au-delà d'une durée de deux ans. Quant aux clauses séparées, les parties peuvent convenir d'une durée d'action plus courte.

Dans de nombreux pays d'Europe centrale et orientale, l'élargissement des effets contraignants des conventions collectives est une question faisant l'objet de débats pointus, que tranche normalement la loi. Par exemple, en République tchèque, les effets contraignants d'une convention collective peuvent être élargis par voie de décret imposé par le Ministère du travail aux employeurs non membres des associations patronales ayant signé la convention au niveau national. Les conditions légales d'élargissement de la convention sont stipulées dans la Loi sur la Négociation collective de 1990 (Art. 7, par. 2) précédemment citée.

Plus récemment en Estonie, et ce sur la base d'amendements relativement récents (§ 4(4), entrés en vigueur le 23/07/2000), il est possible d'élargir – après accord des différentes parties concernées sur les conditions définies par la Loi (§ 6(1) 1 et 3) – une convention collective conclue entre une association ou une fédération d'employeurs et un syndicat ou une fédération d'employés (c.-à-d. conclue au niveau sectoriel (industriel)), ainsi qu'une convention collective entre la fédération centrale d'employeurs et la fédération centrale d'employés. L'étendue de l'élargissement sera définie dans la convention collective.

En Hongrie, c'est le Code du Travail qui réglemente l'élargissement d'une convention collective. A la demande concertée des parties à la convention, le Ministre du Travail peut élargir la portée de la convention à l'intégralité du secteur ou sous-secteur, à condition que les parties contractantes soient reconnues représentatives du secteur ou du sous-secteur concerné (Art. 34, par. 1). Néanmoins, et ce depuis 1992, le Gouvernement n'a reçu des demandes d'élargissement que de quatre (4) secteurs ou sous-secteurs. Pour finir, l'élargissement n'a été effectué que dans deux (2) secteurs (l'industrie boulangère et l'industrie de l'électricité). Dans le secteur boulanger, l'Association syndicale des Travailleurs de l'Industrie boulangère et le Syndicat de l'Industrie boulangère ont signé en 1991 un accord sectoriel. 90 % en tout du secteur respectif appartenait à ces deux organisations. Toutefois, les grandes usines du secteur boulanger appartenant à l'état ont été privatisées et décentralisées au cours des années suivantes, plusieurs centaines de petites entreprises surgissant sur le marché. Compte tenu du raisonnement à la base des demandes d'élargissement, les employés se sont trouvés de plus en plus sans défense contre les nouvelles entreprises privées et le rôle de l'économie « souterraine » est devenu de plus en plus sérieux. La notion d'élargissement reposait « l'unification des conditions du marché ». Ceci signifie que les organisations patronales des grandes entreprises et les syndicats représentant leurs employés avaient pour mission de lutter ensemble contre la concurrence mal-honnête de plus en plus forte des petites entreprises<sup>32</sup>. Dans l'industrie de l'électricité, les conventions collectives étaient conclues et élargies bien avant que ne soit privatisé le secteur. La nature inhabituelle de la situation est due au fait qu'en 1995, le Ministre de la Privatisation a dû s'entendre d'urgence avec les syndicats qui souhaitaient, déjà cette même année, trouver des acheteurs étrangers pour les entreprises du secteur représentant une forte valeur de capitaux. La conclusion d'une convention collective et son élargissement faisaient partie des demandes des syndicats, car ils désiraient ainsi éliminer les effets négatifs d'une post-privatisation des employeurs (investissements étrangers tout à fait nouveaux) et la décentralisation des syndicats. D'après l'analyse réalisée plus tard par le syndicat, la conclusion et l'élargissement de la convention sectorielle de 1995 ont été des actions entreprises au bon moment car, plus tard, le nouveau climat politique ne leur aurait pas permis de conclure ce type de contrat avec les sociétés privatisées. Le faible pourcentage d'élargissement est dû à la proportion réduite des conventions collectives sectorielles conclues<sup>33</sup>. Sans oublier que seule une petite proportion de ces conventions se prête à un élargissement (disposer d'une authentique représentativité et être exempt de déclarations d'employés sur la production, à l'exception de l'adaptation de certaines parties). Toutefois, en Hongrie, il semblerait que très bientôt on examine à nouveau la question de la procédure d'élargissement dans le cadre de l'établissement de comités sectoriels. En effet, au cas où les comités seraient

habilités à conclure des conventions collectives, l'élargissement deviendrait soit automatique, sinon plus simple, car la représentativité des parties contractantes et leurs compétences sectorielles n'auraient pas à être évaluées au cas par cas.

En Pologne, on plaide en faveur de ce type de procédure dans l'interprétation de la norme juridique concernant l'élargissement des conventions collectives. Des conventions collectives peuvent être conclues au nom de tous les travailleurs employés par les employeurs qui ont souscrit à la convention, à moins que les parties à la convention n'en décident autrement. Par ailleurs, les conventions peuvent également couvrir « automatiquement » les employés qui travaillent sur une base autre que celle d'une relation de travail, ainsi que les retraités et travailleurs recevant des pensions d'invalidité.

Outre cette « couverture automatique », il existe une « procédure officielle » qui permet à un syndicat national ou à une organisation patronale de demander au Ministre du Travail « d'élargir par ordonnance le champ d'application d'une convention supra-entreprise, ou partie de celle-ci, aux travailleurs non couverts par une convention quelconque, dans des circonstances où cette sollicitation serait dictée par un intérêt social particulièrement important » (Acte du 29 septembre 1994, Art. 241-18). D'autre part, la loi polonaise est telle qu'elle offre aux syndicats signataires d'une convention au niveau de l'entreprise de l'élargir à plus d'un employeur (c'est-à-dire à d'autres entreprises), lorsque « ces employeurs sont membres d'une organisation économique » Art. 241-28, par. 1). Toutefois, il faut préciser qu'un élargissement de ce type n'est valide que si la convention a été conclue du côté de l'employeur par l'organisme statutaire de l'organisation économique.

Dans d'autres pays, comme par exemple la Roumanie, toute convention collective signée au niveau de l'entreprise est automatiquement élargie à l'ensemble de la main-d'œuvre de l'entreprise. Dans ce pays, il n'est possible de conclure qu'une seule convention collective par société au niveau de l'entreprise et, ce en conformité avec la nouvelle Loi du 23 septembre 1996 sur les conventions collectives de travail, les clauses de la convention collective concernent toutes les personnes travaillant dans l'entreprise, qu'elles soient syndiquées ou non (Art. 9). Cette loi introduit également des dispositions sur l'élargissement d'une convention collective signée aux niveaux supérieurs à celui de l'entreprise (Art. 11, par. 1).

Pour donner un autre exemple, il serait bon de mentionner le sujet des élargissements dans le Code du Travail bulgare, tel que modifié en 2001<sup>34</sup>. L'appareil d'élargissement est analogue à celui d'autres pays indiqués ci-dessus. Néanmoins, la loi bulgare inclut une disposition supplémentaire en vertu de laquelle les conséquences juridiques d'une convention collective resteront en vigueur pour les employeurs qui, durant toute la durée de la convention collective, décident de quitter l'organisation patronale signataire de la convention. De plus, et ceci dans le cas d'un transfert de propriété d'entreprise ou dans le cas d'une fusion de sociétés, l'ancien contrat restera également en vigueur jusqu'à conclusion d'une autre convention collective et, de toute façon, pendant une durée d'au moins un an.

En Ukraine, certains effets de l'élargissement « d'un contrat collectif ou d'une convention collective » sont automatiquement applicables aux entreprises couvertes par les conventions. Les dispositions d'une convention collective signée au niveau de l'entreprise concernent tous les travailleurs employés dans l'entreprise, quelle que soit leur appartenance à un syndicat ; ces dispositions étant contraignantes à la fois pour l'employeur ou l'organisme autorisé à le représenter, et pour les travailleurs de l'entreprise. La situation concernant les élargissements

d'une convention signée à des niveaux supérieurs à celui de l'entreprise est légèrement différente. Les dispositions d'une convention aux niveaux général, sectoriel ou régional, déclare la loi : « sont directement applicables à et contraignantes pour toutes les personnes évoluant dans la sphère d'activité des parties à la convention (Loi du 1<sup>er</sup> juillet 1993, Art. 9). Cette disposition législative permet d'élargir les différentes clauses signées dans le cadre d'une convention à la plupart des travailleurs.

Bien que le mécanisme d'élargissement des conditions signées dans une convention collective soit reconnu et réglementé par la loi dans la plupart des pays de l'ECO, dans certains pays il est de moins en moins fait appel à ce mécanisme dans la pratique quotidienne. Par exemple, en République tchèque en 1994, la teneur de la Convention économique et sociale, signée au niveau national, a été élargie pour la première fois à des employeurs qui n'avaient pas participé aux négociations. La réaction des employeurs à cet élargissement avait déclenché de vives critiques à l'encontre du Gouvernement et des syndicats. Ceci s'est terminé, au bout de trois ans, sur une réduction radicale du nombre des employeurs assujettis à la nature contraignante des conventions nationales. Dans ces conditions, il n'est donc pas surprenant d'observer que l'importance de ce type de conventions, c'est-à-dire nationales, ainsi que l'appareil d'élargissement de la validité des clauses desdites conventions collectives perde de plus en plus de terrain dans ce pays, ceci étant dû en partie à des motifs politiques que nous ne pouvons traiter dans le présent rapport. Nous pouvons tout de même dire que, au cours de l'année 1995, quatre (4) conventions collectives nationales ont été élargies, couvrant environ douze (12) employeurs au maximum.

### 3.4 Conventions collectives en tant que code juridique

Conformément aux lois d'un certain nombre de pays de l'ECO, les conditions d'emploi stipulées dans une convention collective ne deviennent légalement contraignantes qu'après son enregistrement auprès des pouvoirs publics. Ce qui est le cas en Pologne, où l'enregistrement des conventions collectives est réglementé par l'Art. 241-12 de l'Acte du 29 septembre 1994. Une fois enregistrée, la convention collective est considérée être légalement contraignante pour les signataires, les parties représentées par ces derniers et toute autre partie à laquelle a été élargie automatiquement la convention.

Il faut ajouter qu'un employeur qui est partie à la convention, ou membre d'une association ayant signé ladite convention, ne peut se désister de ses conditions d'emploi. De ce fait, la capacité de réglementation bilatérale des parties à une convention collective non seulement influence mais limite la capacité de réglementation unilatérale des dirigeants. Ainsi normalement, par voie de conséquence, une condition qui, dans le contrat d'emploi, est moins favorable aux travailleurs que la condition collective correspondante, est automatiquement nulle, et l'on suppose qu'une condition collective est présumée avoir été convenue par les parties au contrat individuel.

Dans les pays où un mécanisme d'élargissement est en place, c'est le Ministère du travail qui normalement se charge de l'appliquer. Toutefois, même dans ces pays où la loi réglemente l'enregistrement et l'élargissement des conventions collectives, il existe encore un grand besoin de clarifier davantage ces questions dans la pratique. Dans d'autres pays, l'élargissement peut avoir lieu en prouvant simple-

ment que la convention a une application générale et de grande portée, ou qu'elle couvre un pourcentage minimum de travailleurs, ou encore qu'elle a été conclue par les organisations les plus représentatives, ou même parfois qu'il est de l'intérêt public, de lui attribuer une vocation de réglementation commune pour l'ensemble d'un secteur ou d'une industrie donnée. La procédure d'élargissement doit satisfaire à certaines exigences en substance et en forme. Normalement, les procédures d'élargissement sont élaborées et également supervisées par les pouvoirs publics, en général en ayant recours au système d'inspection du travail.

Il nous faut faire état ici de deux autres points concernant les effets contraignants d'une convention, surtout lorsque nous considérons la convention collective en tant que code juridique. Le premier point est d'ordre technique, et porte sur la nature des revendications des travailleurs à l'encontre de l'employeur. Bien entendu, ces revendications doivent s'appuyer sur le contrat d'emploi, et non pas sur la convention collective qui ne fait que soutenir la revendication. Le deuxième point, quant à lui, comporte des implications plus grandes en ce qui concerne la convention collective. Comme nous le savons, le but d'une convention collective est de délimiter le pouvoir des dirigeants en conjuguant la capacité de réglementation à la fois des dirigeants et des travailleurs. Par conséquent, la règle générale veut que les conventions collectives constituent un « plancher », et non pas « plafond », et qu'il est possible de s'en désister uniquement au bénéfice du travailleur.

Dans plusieurs pays, tels que la République tchèque et la Slovaquie, les conventions collectives peuvent améliorer les droits stipulés au titre du Code du Travail, d'autres lois ou décrets gouvernementaux, mais elles ne peuvent absolument pas les réduire. Un principe veut que les conditions d'emploi et de salaire convenues dans les conventions collectives (KZVS) à un niveau supérieur (sectoriel) sont fixées à des niveaux minimal ou maximal qui doivent être respectées dans la convention collective au niveau de l'entreprise.

Précisons que la nature contraignante de la convention collective, en tant que code juridique, est particulièrement importante là où l'offre de la main-d'œuvre dépasse la demande. L'on a recours à la loi en tant que force compensatrice pour soutenir la partie la plus vulnérable dans des relations industrielles ; cependant, elle perd ce pouvoir compensateur contre les forces conjuguées de la main-d'œuvre et des dirigeants ; ce qui explique pourquoi il est extrêmement difficile d'insister sur le fait que les conventions collectives ne sont pas uniquement des minima mais également des maxima. Bien sûr, il est également possible de fixer des maxima, mais leur mise en vigueur est problématique dans la pratique. Lorsqu'un employeur est disposé à verser un salaire plus élevé que celui stipulé dans la convention, qui peut l'en empêcher ? Si le marché réduit les pouvoirs de la direction, la loi peut-elle la restaurer ? En principe, une convention collective peut tenter de réglementer également ces questions, toutefois l'expérience a prouvé que l'on ne peut respecter les maxima définis dans une convention collective que lorsqu'ils sont soutenus par une politique bien déterminée de la part des mouvements syndicaux eux-mêmes. Bien sûr, il arrive parfois que ces derniers désirent considérer les conditions collectives comme des maxima, ce qui a lieu lorsque les employeurs offrent des conditions plus favorables que celles obtenues par un syndicat, et ceci dans un souci de dissuader les travailleurs d'adhérer au syndicat. Cette pratique semble bien connue des employeurs militants anti-syndicalistes ; mais en fait, il s'agit plus d'une question de système de relations

industrielles dans l'ensemble que d'une solution purement juridique aux problèmes des relations du travail.

Quelques derniers points sur l'aspect « codification » de la convention collective. Avant tout, il faut savoir que toutes les conventions collectives ne sont pas exécutoires *erga omnes*.

Elles ne le sont que lorsqu'elles sont édictées par des organisations qui représentent une proportion importante des employeurs et des travailleurs concernés des deux parties en cause. En second lieu, le critère exigeant que les termes de la convention collective doivent être « des conditions reconnues d'emploi » correspond aux conditions selon lesquelles les systèmes légaux prévoient « l'élargissement » d'une convention, à savoir qu'elle doit couvrir plus de la moitié des travailleurs, ou qu'elle doit être conclue par les organisations les plus représentatives. A ce sujet, notons que ce dernier aspect en particulier n'est pas toujours très clair dans un certain nombre de lois relatives aux conventions collectives en Europe centrale et orientale, et qu'il demande à être bien mieux défini dans un proche avenir.

### 3.5 Teneur des conventions collectives

Les rapports existant entre le droit et la teneur des conventions collectives varient d'un pays à l'autre. Dans un groupe de pays, la loi se contente d'indiquer dans des termes très généraux quelle devrait être la teneur des conventions collectives, alors que dans d'autres groupes de pays sont énoncées des réglementations nettement plus détaillées. Le premier groupe englobe des pays comme la Bulgarie, la République tchèque et la Hongrie, alors que le deuxième groupe peut être représenté par la Pologne, la Russie et l'Ukraine.

En Bulgarie, le Code du Travail stipule à l'Article 50 qu'une convention collective réglementera les questions afférentes aux sphères du travail et sociale qui « ne sont pas réglementées par dispositions exécutoires de la loi ». A cet égard, la loi bulgare ouvre une large marge de manœuvre de négociation aux partenaires sociaux. On peut en dire de même pour la République tchèque, où les questions qui ne sont peut-être pas inscrites dans les conventions collectives sont énoncées par la Loi sur la Négociation collective. Il va sans dire que la négociation peut couvrir un choix de questions et, depuis la promulgation de l'Acte n° 1/1992 sur les salaires, les indemnités de travail, et le revenu moyen, les parties disposent d'une grande liberté de négociation en ce qui concerne les questions liées aux salaires et aux politiques de revenus. Il est évident que la convention collective ne peut comprendre des réglementations ou des teneurs qui soient contraires à la loi ; mais l'expérience acquise dans certains pays, où la teneur des conventions collectives est relativement libre, a permis de soulever la question à savoir s'il est possible ou non, *via* des conventions collectives, de modifier l'assise juridique des relations entre les parties lorsque la législation nationale en stipule autrement. En ce qui concerne cette procédure, nous pouvons affirmer qu'en principe la négociation *in melius* est admise, alors que la négociation *in peius* est rejetée. En d'autres termes, disons que les règlements et les réglementations qui sont plus favorables aux travailleurs sont en phase avec l'esprit du Droit du Travail.

Dans les cercles syndicaux, des débats sur la teneur des conventions vont bon train dans de nombreux pays, où cette teneur est librement définie par les parties. Donnons-en un exemple : en République tchèque, les questions les plus

fréquemment négociées dans les conventions collectives sont les relations entre les travailleurs et les employeurs, la santé et la sécurité au travail, les rémunérations et salaires, la sécurité de l'emploi, et les procédures de règlement des conflits/différends. Ce genre de question est normalement résolu en promulguant des principes dans les conventions nationales, et par le biais de négociations plus poussées au niveau de l'entreprise.

Il ne faut pas s'étonner si, comme nous l'avons indiqué ci-dessus, dans un certain nombre de pays la législation qui gouverne la négociation collective et les conventions collectives est plus spécifiquement liée à la liste des sujets qui devraient faire partie de la négociation. En Pologne, cette procédure a dernièrement fait l'objet de réglementations légales. En fait, la loi polonaise s'attache à définir ce qui ne devrait pas faire partie de la négociation : « les conventions ne peuvent pas définir : i) les principes gouvernant la protection spécifique des travailleurs contre toute éventuelle interruption de relations d'emploi ; ii) les avantages auxquels ont droit les travailleurs en cas de notification de licenciement ou de rupture de relations d'emploi non fondés ou illégaux sans préavis, à l'exception des rémunérations et des indemnités auxquelles ont droit les travailleurs à la suite d'une telle action ; iii) la responsabilité du maintien de l'ordre et la responsabilité disciplinaire ; iv) les congés de maternité et pour soins à l'enfant ; v) la protection des salaires » (Acte du 29 septembre 1994, Art. 240, par. 3). Le moins qu'on puisse dire est qu'une « liberté négative » de ce genre, servant à délimiter les questions de négociation par rapport à la « liberté positive » de négociation, est quelque peu singulière et, parmi les pays de l'ECO, n'est appliquée qu'en Pologne.

Il est intéressant de noter que l'une des nouvelles caractéristiques des conventions collectives conclues au cours des deux dernières années en Hongrie est que les conventions salariales tentent d'aborder la question de l'inflation au cours de l'année fiscale. En fait, les conventions salariales de trois ans du MAV (Chemins de fer hongrois), conclues au début de l'année 2000, laissaient entendre qu'il faudrait tenir compte du taux d'inflation à la fin de chaque année. Au cas où l'inflation réelle dépasserait le pourcentage prévu lors de la conclusion de la convention, la société serait tenue de payer la différence en une somme globale. Ce type de pratique est devenu chose courante dans l'industrie de l'électricité et dans les entreprises d'autres secteurs. De surcroît, au cours des négociations sur les augmentations de salaire des employés du secteur public pendant l'année 2000 – ce qui avait également modifié les calculs budgétaires – cette question avait été portée à l'ordre du jour. Dans de tels cas, il existe un accord portant sur les augmentations de salaire réelles à la fin de l'année en fonction du taux d'inflation. Cette façon d'indexer les salaires est le résultat direct – suite à des négociations salariales des entreprises – des incertitudes engendrées par les prévisions gouvernementales qui avaient sous-estimé le taux d'inflation. En revanche, cela étant dit, le début de la croissance économique a aussi donné lieu à une situation tout à fait nouvelle pour la négociation salariale, et il se pourrait que la question centrale des négociations puisse se poursuivre pour aboutir également à la hausse des salaires réels à long terme.

Les lois qui réglementent la conclusion de conventions collectives en Russie et en Ukraine définissent dans plus de détails la teneur acceptable d'une convention collective. Selon la loi russe, une convention collective au niveau de l'entreprise porte sur les questions suivantes : a) la forme, le système et le taux de rémunération du travail, ainsi que les pourboires, les bénéfices, les indemnités et les

suppléments pécuniaires ; b) l'appareil de définition des rémunérations du travail, basées sur les augmentations des prix, les niveaux de l'inflation et les indicateurs fixés par la convention collective ; c) l'emploi, la formation continue et les conditions régissant le placement des travailleurs ; d) les heures de travail, les périodes de repos et de congé ; e) l'amélioration des conditions de travail, la protection des travailleurs, en particulier des femmes et des jeunes gens ; f) les assurances médicales et sociales obligatoires et optionnelles ; g) la protection des intérêts et aides au logement des travailleurs en cas de privatisation de l'entreprise ; h) les conditions de vie des travailleurs qui cumulent travail et études ; i) le contrôle de l'application de la convention collective, la responsabilité des parties, la solidarité sociale et la garantie de toutes les conditions de fonctionnement normales des syndicats et autres organismes représentatifs désignés par les travailleurs ; j) la renonciation au droit de grève dans la mesure où les conditions définies dans la convention collective sont en tout point respectées et en temps voulu (Acte n° 2490-1, Art. 13).

En Ukraine, un « contrat collectif » au niveau de l'entreprise devrait comprendre, *inter alia* : « a) les changements survenant dans l'organisation de la production et du travail ; b) une disposition d'emploi productif ; c) une définition des tarifs et des rémunérations ; des précisions sur la forme, le système et le taux de rémunération et sur tout autre moyen de paiement en contrepartie du travail (suppléments salariaux, heures supplémentaires et sursalaires, primes etc...) ; d) une définition des garanties, des indemnités et des bénéfices ; e) la participation du collectif du travail à la création, distribution et utilisation des bénéfices de l'entreprise (lorsqu'une clause de ce type a été édictée dans les réglementations du personnel), des programmes et des heures de travail et de repos ; g) les conditions de travail et la sécurité et la salubrité au travail ; h) la mise à disposition des travailleurs de services liés au logement, à la qualité de la vie, à la culture et aux soins médicaux, à l'organisation des loisirs et aux activités sportives et autres ; i) des garanties en ce qui concerne l'action des syndicats et de toute autre organisation représentant les travailleurs » (« Acte afférent aux contrats collectifs et aux conventions collectives » du 1<sup>er</sup> juillet 1993, Art. 7).

En Russie et en Ukraine, les législateurs ont jugé indispensable de stipuler la teneur d'une convention collective, pour s'assurer qu'aucune des questions clés relations employeurs/ employés n'a été omise. Bien entendu, cette démarche fait partie de la tradition culturelle de ces pays, où il y a une très nette tendance à réglementer les questions de négociation à travers la loi. Bien entendu, la teneur des conventions aux niveaux supérieurs à celui de l'entreprise est également gouverné par la loi dans ces deux pays.

En Russie, c'est la loi qui définit la teneur d'un « accord » aux niveaux fédéral, républicain, sectoriel ou professionnel et territorial. Sous la loi russe, la teneur d'un accord devrait porter sur les points suivants : « a) la rémunération, les conditions de travail et la protection du travail, le système de travail et les périodes de repos ; b) l'appareil de définition des indemnités en fonction des augmentations des prix, des niveaux d'inflation et des critères définis par l'accord ; c) les paiements compensatoires, dont le montant minimal sera fixé par la législation ; d) la protection de l'environnement et de la santé du travailleur sur le lieu du travail ; e) les mesures spéciales de protection sociale en faveur des travailleurs et des membres de leur famille ; f) la protection des intérêts du travailleur en cas de

privatisation des entreprises d'état ou municipales ; g) des mesures au nom des entreprises qui créent des nouveaux postes faisant appel à la capacité de travail de personnes ou de jeunes handicapés (adolescents compris) ; h) le développement de la solidarité sociale et de la coopération tripartite, la promotion de la conclusion de conventions collectives, la prévention de conflits du travail et de grèves et le renforcement de la discipline au travail » (Acte n° 2490-1, Art. 21).

Il en va de même pour l'Ukraine, où la loi indique quelle devrait être la teneur des conventions collectives aux différents niveaux supérieurs à celui de l'entreprise. La loi ukrainienne définit la teneur des conventions aux niveaux national (central) et sectoriel, se contentant d'une formule plus générale en ce qui concerne la teneur négociable au niveau régional. Par exemple, au niveau national (central), la loi énonce une série de principes, au nombre desquels ceux rattachés à la négociation des normes de mise en œuvre des politiques socio-économiques et des relations industrielles. D'une manière plus concrète, la loi prescrit que les questions ci-après doivent être incluses dans les négociations : « a) les garanties couvrant la main-d'œuvre et l'assurance d'un emploi productif ; b) l'équivalent du SMIG pour tous les groupes de population, pour leur garantir un niveau de vie décent ; c) l'équivalent du RMI ; d) l'assurance sociale ; e) les relations industrielles, heures de travail et repos ; f) les conditions de travail en toute sécurité et une protection de l'environnement ; g) le respect des besoins non physiques de la population » (Acte du 1<sup>er</sup> juillet 1993, Art. 8). La loi contient d'autres clauses plus détaillées sur la conclusion d'une convention au niveau sectoriel. Mais en Ukraine, la réalité est bien autre. En effet, le nombre et la mise en œuvre des conventions collectives sont confrontés à bien des obstacles, à savoir : a) le manque de clarté dans les différents plans économiques adoptés au cours des années 1991 à 1995 ; b) le climat d'instabilité politique ; c) des difficultés à signer la Convention générale tripartite ; d) des amendements dans le cadre des responsabilités ministérielles vis-à-vis des représentants des salariés au cours des négociations des conventions collectives ; et e) la précarité des associations patronales aux différents niveaux de l'économie. Ces facteurs font partie des nombreux obstacles qui obstruent la promotion de la négociation collective en Ukraine, bien que, comme nous l'avons mentionné auparavant, d'importants changements sont actuellement en cours dans le domaine du Droit du Travail 31.

Le besoin en général qu'a le législateur d'entrer dans les détails démontre bien la crainte (ou le manque de confiance) des partenaires sociaux de ne pas être capables à l'avenir de « s'imposer » mutuellement des programmes à thèmes clés au cours des négociations. Il n'est pas difficile de comprendre ce phénomène lorsqu'on pèse les grandes difficultés que rencontrent encore les représentants des travailleurs, lorsqu'ils s'engagent dans des mécanismes de négociation collective concrets avec leurs homologues légitimes du secteur privé aussi bien que public. Il faut dire que même lorsque les thèmes d'une convention collective ont été définitivement arrêtés, ils peuvent malgré tout être modifiés, – modifications qui normalement ont lieu après accord mutuel des parties dans des situations de changement de conditions économiques et sociales. Il faut tout de même dire que selon la loi, il est impossible de modifier les prescriptions du Droit du Travail fondamental ou de la législation spéciale sur la protection de la main-d'œuvre.

En ce qui concerne la possibilité dans le cas d'un contrat d'emploi individuel de définir de meilleures conditions de travail que celles édictées dans une convention collective, ce principe a été largement accepté dans la plupart des systèmes. En vérité, plusieurs lois nationales stipulent que les dispositions d'un contrat d'emploi

individuel ne peuvent pas être moins favorables que celles définies par une convention collective ou par la loi elle-même. Par exemple, le Code du Travail bulgare stipule expressément que : « la convention collective ne contiendra aucune clause qui soit [moins] favorable aux employés que les dispositions de la loi » (Art. 50, par. 2). En Pologne également, l'Acte du 29 septembre 1994 prescrit que : « les stipulations énoncées dans une convention d'entreprise ne devraient pas être moins favorables aux travailleurs que les stipulations de la convention supra-entreprise qui les couvre » (Art. 241–26, par. 1). Le Code du Travail hongrois est basé sur le même principe, bien qu'il se situe dans un contexte différent. En Hongrie, on fait une distinction entre les conventions collectives à « portée restreinte » et les conventions à « large portée », le Code du Travail stipulant que : « une convention collective à portée restreinte ne peut être différente d'une convention à large portée que dans la mesure où elle présente des conditions plus favorables aux employés » (Art. 41).

Pour terminer, notons que la notion de ne pas admettre des conditions de travail moins favorables que celles négociées à un niveau supérieur constitue une mesure que l'on retrouve dans bien des textes législatifs, bien qu'elle ne soit pas toujours mise en œuvre dans la pratique.

### 3.6 Durée des conventions collectives

C'est la loi et la convention collective elle-même qui déterminent la durée de ce type de convention. Selon la Loi sur la Négociation collective en République tchèque, une convention collective ne devrait être conclue que pour une période de temps déterminée. Même si les parties ne précisent pas dans le texte de la convention collective la période de temps prévue, la loi suppose que la convention est valide pendant un an. C'est aux parties concernées de négocier à quelle époque et comment renouveler une convention collective. En République tchèque, normalement les parties fixent la durée de la convention collective. En Estonie, la durée d'une convention collective est d'**un an**, à moins que les parties n'en aient convenu autrement. Il en va de même dans des pays comme la Hongrie et la Pologne. Il est bon de noter qu'en Pologne, conformément à l'Acte du 29 septembre 1994, les parties en négociation peuvent convenir de suspendre la convention collective ou certaines de ses dispositions pendant une période qui ne dépasse pas un an, pour éviter ou limiter le licenciement de travailleurs pour des raisons sous le contrôle de l'employeur (Art. 241–27, par. 1). Dans ce cas, il serait possible de suspendre les dispositions – stipulées dans une convention collective d'entreprise – qui sont plus favorables aux travailleurs que sous la législation en vigueur.

L'application de la durée des conventions collectives varie d'un pays à l'autre, bien qu'elle ait tendance à se situer entre un et deux ans. Par exemple, en Bulgarie, en République tchèque, en Roumanie et en Slovaquie, on privilège les conventions collectives d'une durée d'un an.

Par contre, en Hongrie, la majorité (86 %) des conventions collectives enregistrées à la fin de 1999 avaient été conclues pour une période de temps illimitée. La plupart des conventions collectives (52 %) conclues pour une période de temps définie ont une validité de plus de 3 ans. Dans l'ensemble, un cinquième (19 %) d'entre elles expire dans un délai d'un an. Dans le même temps, 63 % des parties contractantes ont également conclu des conventions salariales ; ce qui explique que les conventions types conclues pour des périodes de temps illimitées sont normalement accompagnées de conventions salariales annuelles ou plus

fréquentes. Etant donné que le statut légal de ces conventions est identique à celui des conventions collectives, les deux tiers environ des conventions sont annuellement modifiés, bien qu'en général ces amendements n'influent en aucun cas sur les relations existant entre les parties contractantes et les conditions d'emploi individuelles de type non salarial.

La mise en application de conventions salariales séparées serait due au taux élevé d'inflation au début et au milieu des années 1980 (certaines années, le taux d'inflation avait dépassé les 30 %) ; ceci nécessitant des modifications annuelles ou même plus fréquentes des salaires, alors que les autres clauses des conventions collectives étaient toujours valides dans leur texte original.

En ce qui concerne la durée d'une convention collective en Pologne, l'usage veut que l'on signe un contrat de deux ans. En Roumanie, on signe une convention collective pour une durée déterminée d'au moins un an, laissant aux parties toute liberté de conclure une convention pour une période plus longue (Acte du 23 septembre 1996, Art. 23, par. 1). Nous soulignons aussi qu'en Pologne, où les conventions collectives sont conclues pour une période de temps limitée, les parties ont toute latitude d'élargir la validité d'une convention, avant qu'elle n'expire, pour une période déterminée, ou elles peuvent reconnaître la validité de la convention pour une période de temps indéfinie. En Bulgarie, le Code du Travail stipule qu'une convention collective est présumée être conclue au moins une fois par an, à moins qu'il n'en soit prévu autrement (Art. 54, par. 2). Dans un autre groupe de pays, comme par exemple en Russie, la loi laisse aux parties elles-mêmes la possibilité de définir la période de validité d'un « accord » ou d'une convention collective. Enfin, en Russie et en Ukraine, la loi confie aux parties à la convention elles-mêmes la tâche de contrôler l'application de cette dernière.

### 3.7 Enregistrement et validité des conventions collectives

Normalement, une fois signée, toute convention collective est contraignante pour les parties signataires. Toutefois, les réglementations législatives et administratives en vigueur dans les différents pays de l'ECO sont plus précises en ce qui concerne la validité des conventions collectives. Dans de nombreux pays, comme par exemple en Pologne, en République tchèque et en Roumanie, une convention collective n'est considérée valide que lorsqu'elle a été enregistrée auprès des pouvoirs publics compétents. En Pologne, cet enregistrement est réglementé par la loi. L'Acte du 29 septembre 1994 énonce que « un accord entrera en vigueur à compter de la date précisée dans ses clauses, mais non pas avant la date d'enregistrement » (Art. 241-12, par. 1). Une fois la convention enregistrée, l'employeur doit remplir tout un catalogue d'obligations légales. *Inter alia*, l'employeur doit informer les travailleurs de la mise en vigueur de la convention, devant également remettre aux organisations syndicales un nombre suffisant d'exemplaires de ladite convention et, à la demande au besoin d'un travailleur, il devra fournir le texte de la convention et en expliquer la teneur. Dans ce pays la validité d'une convention collective est subordonnée à son enregistrement. Compte tenu du fait que l'introduction du système d'enregistrement est actuellement au cœur des débats dans de nombreux pays de la région, il serait intéressant de savoir comment ce système fonctionne en Pologne, – pays qui en est l'un des premiers promoteurs.

Théoriquement, les conventions collectives de travail doivent être enregistrées après avoir vérifié que leurs dispositions sont conformes au Droit du Travail. Ce sont les inspecteurs du travail régionaux qui enregistrent les conventions collectives de travail au niveau de l'entreprise ; les conventions collectives de travail au niveau supra-entreprise étant enregistrées par le Ministère du Travail et des Politiques sociales. Si l'on en croit les données préliminaires recueillies auprès de *l'Inspection générale du travail*, plus de 10 000 conventions collectives de travail au niveau de l'entreprise sont enregistrées aux bureaux d'Inspection générale du travail régionaux. Il faut savoir que plus de 17 000 protocoles accessoires sont rattachés à ces conventions. D'autre part, le nombre de conventions collectives de travail au niveau supra-entreprise qui ont été enregistrées, depuis le 31 octobre 2000, a déjà atteint le chiffre global de 129, dont 15 pour l'an 2000. Les enregistrements suivants ont également eu lieu : 44 conventions concernant l'application intégrale ou partielle d'une convention collective de travail, 47 protocoles accessoires, dont 16 en l'an 2000. Depuis le 31 octobre 2000, le nombre total de conventions collectives de travail enregistrées, d'accords sur leur application et de protocoles accessoires s'élève à 244. Il est bon de mentionner que les conventions collectives de travail enregistrées concernent les travailleurs employés par plus de 3500 différents employeurs. D'autre part, parmi les conventions collectives de travail enregistrées à la fin de l'année, nous pouvons citer des conventions conclues en faveur des employés de : « ORBIS » S.A., l'armée civile, la Direction étatique des Bois et Forêts ; l'Opérateur télécoms polonais (« Telekomunikacja Polska S.A. ») ; le Service de Bus municipaux et des Tramways de Varsovie ; l'entreprise publique « des chemins de fers polonais » (PKP). L'Acte du 9 novembre 2000, dont nous avons déjà parlé, a introduit un nombre d'amendements importants aux dispositions du Droit du Travail collectif stipulées dans le Code du Travail ainsi que dans les trois actes du 23 mai 1991 : sur les syndicats, sur les organisations patronales et sur le règlement des conflits collectifs du travail. La nouvelle loi, qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2001 systématise l'appareil de dialogue social dans le pays. Cette loi a deux principaux objectifs : a) harmoniser les dispositions des relations de travail collectives avec la Constitution de la République de Pologne de 1997 et avec la Législation européenne ; b) s'appuyant sur des expériences passées, elle vise à réglementer les nombreux enjeux législatifs du Droit du Travail collectif d'une manière plus équilibrée. Cette loi a modifié l'Article 240, § 3 du Code du Travail ; supprimant toute restriction possible de la teneur d'une convention collective, et introduisant le principe selon lequel « aucune convention collective ne pourra compromettre les droits de tierces parties ».

En Roumanie, une convention collective est présumée valide dès la date de son enregistrement (Loi du 23 septembre 1996, Art. 25, par. 3). Les conventions collectives signées aux niveaux national (central) et industriel doivent être enregistrées auprès des pouvoirs compétents. Il est possible d'enregistrer une convention auprès de la Municipalité de Bucarest, ou auprès de la Direction du département de la sécurité du travail et sociale du Ministère du travail. Les conventions sont publiées dans les trente (30) jours dans la Gazette officielle de Roumanie (Loi du 23 septembre 1996, Art. 29).

En République tchèque, conformément à la Loi sur la Négociation collective, une convention collective engage la responsabilité de ses signataires. En outre, la loi tchèque stipule qu'une convention collective de niveau plus élevé (supérieur au niveau de l'entreprise) est contraignante pour : « a) les employeurs au nom

desquels a été conclue la convention collective par une organisation patronale ; b) les travailleurs au nom desquels a été conclue la convention collective par l'organisme syndical approprié ou par l'organisme syndical de niveau élevé ; c) pour un organisme syndical au nom duquel la convention collective a été conclue par l'organisme syndical de niveau élevé choisi » (Art. 5, par. 2).

Une fois la convention collective de niveau plus élevé signée, la partie agissant au nom des employeurs a l'obligation d'archiver la convention auprès des pouvoirs publics compétents, que représente en fait le bureau du Ministère du travail où est enregistrée l'organisation. Le dispositif d'archivage et d'enregistrement de la convention collective de niveau plus élevé rend automatiquement publique l'information qu'elle contient. En fait, le bureau du Ministère du travail, où a été archivée la convention, devrait pouvoir en fournir contre un supplément des exemplaires lorsque nécessaire. De même, l'organisme syndical, qui a conclu la convention ou au nom duquel la convention a été conclue, a l'obligation d'informer les travailleurs de la teneur de la convention dans les quinze (15) jours suivant sa conclusion au plus tard (Art. 9, par. 4-5).

Il en est de même pour la Slovaquie : selon la Partie 9 du Code du Travail, il est stipulé ce qui suit sur l'enregistrement des conventions collectives : 1) la partie contractuelle sera tenue, de la part des employeurs, de remettre la convention collective d'un niveau plus élevé et toute décision pertinente du médiateur au Ministère en vue de son dépôt dans les quinze (15) jours suivant la date de signature de la convention collective de niveau plus élevé, ou dans les quinze (15) suivant la date de remise de la décision du médiateur aux parties contractuelles. Ces dernières procéderont de même en cas d'amendement de la convention collective ; 2) l'enregistrement de la convention collective d'un niveau plus élevé conclue au titre de l'Article 4, par. 1, sera notifié dans le Recueil des Lois de la République slovaque. Le Ministère en sollicitera la notification dans le Recueil des Lois de la République slovaque ; 3) le Ministère est dans l'obligation, à la demande, de fournir un exemplaire de la convention collective d'un niveau plus élevé aux demandeurs.

En Hongrie, la situation est légèrement différente. Le Code du Travail hongrois (modifié en 1999), stipule que « en accord avec le Conseil du Travail national, le Ministère du travail définira l'ordre d'enregistrement des conventions de négociation collective et, au sein de ce cadre, il pourra également prescrire les obligations concernant la diffusion et la divulgation de l'information » (Article 38, par. 4, tel que modifié par la Section 59 du CT CXXII de 1999). Spécialement en Hongrie, le but de l'enregistrement auprès de l'état des conventions collectives était de les promouvoir. En fait, les experts du Gouvernement espéraient qu'il serait davantage fait appel aux élargissements du fait de l'enregistrement. D'autre part, hormis le soutien politique apporté à la conclusion des conventions collectives, les syndicats espéraient consolider leur position négociatrice grâce à l'approbation par l'Etat des conventions retenues, avec un contrôle de la légalité et la publication des conventions. Toutefois, dans le cadre des conflits qui ont divisé les parties lors du Conseil de Réconciliation des Intérêts en 1997, les représentants du Gouvernement ont également refusé d'accepter la proposition sur le contrôle de la légalité. Ce refus était en partie dû à la crainte d'être confrontés à un énorme travail supplémentaire, et aussi à la crainte d'une éventuelle responsabilité à l'égard de dommages causés dans le domaine des pouvoirs administratifs. Les employeurs faisaient également montre d'une forte résistance. Pour terminer, le conflit sur la publication des conventions collectives s'est terminé sur un compromis. Officiellement, on conservait la nature exécutoire et

obligatoire de l'enregistrement, sans lui attribuer cependant de signification particulière. Un arrêté ministériel, émis sur cette base, stipulait que l'enregistrement n'avait aucune incidence sur la validité de la convention collective. Quant à la validité des conventions collectives, un éventuel refus d'enregistrement de la part du Ministère n'a aucune conséquence juridique. Par conséquent, dans le système légal hongrois, l'enregistrement tient un rôle plus statistique qu'obligatoire. Intrinsèquement, l'arrêté ministériel décrit une fonction légale. Les conventions collectives sont archivées dans un système d'enregistrement rigoureux, des numéros d'enregistrement leur sont attribués, leur reçu est certifié ; mais le document porteur d'un cachet n'influe en rien sur la validité réelle de la convention collective. Hormis les fonctions statistiques et analytiques, que confère l'enregistrement, seuls la publication du registre et l'accès aux conventions multipatronales en dépôt constituent une garantie pour les employeurs et les syndicats du secteur. Cette fonction tient plutôt lieu de service administratif pour les partenaires sociaux. Ceci dit, elle améliore les actes de publication de l'information dans les systèmes d'enregistrement, ce qui facilite l'accès à l'information dont ont besoin les parties concernées. Par conséquent, l'on dispose par exemple, en plus du registre maintenant accessible *via* Internet (<http://www.szcs.m.gov.hu/tp.htm>), de conventions collectives qui sont envoyées en annexe aux fiches techniques ou demandées aux fins de recherche. S'inspirant d'autres pays, l'administration hongroise est également sur le point de créer un système d'archivage de conventions collectives à l'intention du grand public (voir <http://www.bls.gov/cbaccess.htm>).

Bien souvent, la validité d'une convention collective dans d'autres pays est tributaire de sa publication ou de son enregistrement. Le Code du Travail bulgare sur la question d'enregistrement des conventions collectives donne par exemple une liste relativement détaillée de conditions. Selon l'Article 53 du Code du Travail, pour qu'une convention collective soit jugée valide, elle devrait être enregistrée auprès du Bureau d'Inspection du travail dans la région administrative où se situe le « siège » des employeurs. Si les employeurs possèdent plusieurs « sièges » implantés dans plusieurs endroits, l'enregistrement aura lieu auprès de l'un des bureaux d'Inspection du travail pertinent. Il faut savoir que la procédure d'enregistrement est légèrement différente lorsque la convention collective porte sur une industrie ou activité particulière, ou si elle a été signée au niveau national (central), en quel cas la convention doit être enregistrée auprès du Bureau d'Inspection générale du travail. En Bulgarie, l'enregistrement des conventions collectives est capital car, en cas de contestation sur les droits des dispositions de la convention, c'est le texte enregistré qui est considéré authentique, et auquel se rapportera le juge pour trancher. Adoptant cette tendance, des pays comme la Lituanie, la Lettonie et l'Estonie ont introduit l'enregistrement de la convention collective. En Estonie, et ce depuis juillet 2000, les conventions collectives ont été enregistrées dans une base de données prise en charge par le Ministère des Affaires sociales.

Dans un autre groupe de pays, comme par exemple la Russie et l'Ukraine, une convention collective (ou un contrat collectif) entre en vigueur le jour de la signature de ladite convention.

Ceci dit, il existe tout de même un certain nombre de différences entre les deux pays. En Ukraine par exemple, la loi applicable aux conventions sectorielles et régionales impose une obligation d'enregistrement auprès du Ministère du travail, alors que dans le cas de contrats collectifs au niveau de l'entreprise, la loi prévoit l'enregistrement auprès des pouvoirs publics au niveau local.

### 3.8 Résiliation des conventions collectives

Toute convention collective, conclue pour une période définie, cesse d'être valide à expiration de ses conditions. Normalement, n'importe quelle partie contractante est habilitée à dissoudre une convention collective sur notification de deux à trois mois (comme en République tchèque, en Hongrie, en Pologne, en Roumanie), mais aucune partie n'a le droit de résilier une convention sans préavis ou dans les six mois suivant la date d'expiration de ladite convention (comme en Hongrie). Au cas où la convention collective aurait été conclue par plusieurs syndicats et organisations patronales, chaque partie contractante est habilitée à exercer son droit de notification. Lorsqu'une convention collective, qui a été conclue en participation par plusieurs employeurs ou plusieurs organisations patronales est dissoute, la convention cesse d'être valide ou contraignante pour les travailleurs de l'employeur ou des employeurs qui ont exercé leur droit de dissolution. De surcroît, dans plusieurs pays (au nombre desquels la Hongrie), si l'employeur ou le syndicat qui s'est engagé dans une convention collective cesse d'exister sans avoir de successeur légal, la convention perd toute sa validité. Dans une situation où la convention collective viendrait à être conclue par plusieurs employeurs ou organisations patronales, la convention collective perdrait sa validité uniquement dans des cas de cessation de tous les employeurs et syndicats sans successeurs légaux. Dans les pays baltes, la loi ne prévoit pas la résiliation ou ce qu'il est convenu d'appeler le retrait d'une convention, même par exemple dans des cas où l'autre partie ne remplit pas ses obligations au titre de la convention. Une convention est valide pour une durée définie, – période au cours de laquelle la paix sociale doit être maintenue.

En règle générale, il est également possible de résilier une convention collective à l'issue d'une déclaration conjointe faite entre les parties dans ce sens. Une telle déclaration par les parties devrait être exprimée par écrit, et devrait indiquer la période de notification de la résiliation. A ce sujet, la loi en vigueur dans un certain nombre de pays (au nombre desquels la Pologne) stipule que si les parties déclarent qu'elles n'ont aucune intention de conclure une nouvelle convention, les dispositions de la convention précédente sont jugées être nulles et non avenues à partir du jour de la résiliation de la convention collective. Les conditions régissant les contrats de travail et tout autre instrument juridique, qui ont été définis dans le cadre de la convention précédente, resteront toujours applicables jusqu'à expiration de la période de notification convenue entre les parties et qui dissout lesdites conditions<sup>35</sup>.

## 4. Règlement des conflits du travail

Les conflits sociaux font partie intégrante des systèmes de relations industrielles. Ils sont par essence des éléments de la vie courante qui peuvent survenir à tout moment et presque à tous les niveaux de l'économie. Lors de la transition vers une économie de marché, le nombre des conflits sociaux, à la fois individuels et collectifs, a augmenté sensiblement dans de nombreux pays de l'ECO. Ceci a poussé un grand nombre de pays à introduire de nouvelles législations visant à régler les conflits du travail, ainsi qu'à définir des procédures modernes et actualisées de conciliation, de médiation et d'arbitrage. Dans ce chapitre, nous insisterons sur les récentes innovations législatives introduites dans les systèmes

des relations industrielles de la région, et nous évoquerons les changements les plus fondamentaux qui ont eu lieu dans ces pays. Ce faisant, nous porterons l'accent sur le cadre législatif.

#### 4.1 Le droit de grève

Le droit de grève est reconnu dans la plupart des pays de l'ECO et, bien entendu, dans de nombreux pays comme la Bulgarie, la République tchèque, l'Estonie, la Hongrie, la Lituanie et l'Ukraine. Ce droit est inscrit dans la Constitution. Dans les pays où est reconnu le droit de grève constitutionnel, le texte de la constitution est normalement rédigé de telle façon que le droit de grève soit inscrit dans d'autres lois et réglementations. Il semble que dans ce domaine, les réglementations et règlements soient semblables dans la plupart des pays de la région. Dans presque tout l'ensemble de l'Europe centrale et orientale, les réglementations sur l'exercice du droit de grève se retrouvent dans les lois sur la négociation collective, dans des lois spécifiques régissant le règlement des conflits sociaux, ou dans les Codes du Travail.

En Slovaquie, un conflit collectif doit mettre en cause la conclusion d'une convention collective ou le respect des engagements au titre de ladite convention. Tout conflit de droit, aux termes d'une convention existante, et tout conflit d'intérêt, ou toute revendication afférente à une nouvelle convention, doit être porté à médiation et/ou arbitrage. L'employeur n'est pas autorisé à remplacer les employés en grève en recrutant d'autres employés. La loi stipule expressément qu'une grève constitue une mesure de dernier recours, une fois que toutes les ressources ont été épuisées. Aussi bien en République tchèque qu'en Slovaquie, un ordre de grève peut être lancé par l'organisme syndical respectif et l'organisme syndical supérieur respectif. La procédure de lancement d'un ordre de grève est stipulée au § 17 de la Loi sur la Négociation collective (n° 2 de 1991 telle que modifiée), et qui stipule que : « 1) une grève survenant dans le cadre d'un conflit sur la conclusion d'une convention collective de société, sera déclarée et son déclenchement décidé par l'organisme syndical respectif, une fois que ladite grève aura été approuvée par la majorité absolue des travailleurs de l'employeur qui participent au vote de grève concernant la convention collective, à condition qu'au moins la majorité absolue des employés de la totalité des employés participent au vote de grève ; 2) une grève survenant dans le cadre d'un conflit sur la conclusion d'une convention collective d'un niveau plus élevé sera déclarée et son déclenchement décidé par l'organisme syndical supérieur respectif une fois que ladite grève aura été approuvée par la majorité absolue des travailleurs de l'employeur qui participent au vote de grève concernant la convention collective d'un niveau plus élevé, à condition qu'au moins la majorité absolue des employés de la totalité des employés participent au vote de grève ».

Par exemple, l'exercice du droit de grève par des travailleurs individuels est reconnu en Hongrie dans l'Acte VII sur le Droit de Grève du 15 avril 1989, que soutient le Code du Travail hongrois (addendum : Partie IV, de l'Art. 194).

La loi permet le recours à la grève uniquement pour résoudre les conflits d'intérêt ; toute grève, déclenchée en vue de résoudre des conflits légaux devant être réglés dans le cadre du tribunal, est illégale. En outre, la loi ne permet aucune contestation extra-judiciaire contre des questions réglementées pendant la durée de validité des réglementations. Par voie de conséquence, la grève ainsi déclenchée en

vue de modifier les termes de la convention collective pendant la période de validité de la convention est illégale.

Tout travailleur peut exercer son droit de grève, ce droit ne dépendant pas de son affiliation ou non à un syndicat. Toutefois, seuls les syndicats peuvent lancer un ordre de grève de solidarité. Avant d'entamer une action industrielle, les parties concernées doivent avoir recours à la médiation et, s'ils en conviennent, à un arbitrage (Code du Travail, Art. 194 à 196). Bien que dans ses grandes lignes, l'exercice du droit de grève soit défini pour protéger les « intérêts socio-économiques » des travailleurs, il n'en est pas moins soumis à un certain nombre de restrictions.

En cas de conflit d'intérêts entre le comité d'entreprise et l'employeur, le premier ne peut pas déclencher une grève. On peut cependant citer quelques exceptions, la loi ayant statué en faveur de procédures d'arbitrage obligatoires dans quatre affaires : deux affaires chacune concernant des conflits entre l'employeur et le syndicat, et deux autres affaires, chacune concernant des conflits entre l'employeur et le comité d'entreprise. De surcroît, il faut ajouter que les comités d'entreprise doivent afficher un comportement neutre dans un cas de grève. Par conséquent, les conflits d'intérêts entre les comités d'entreprise et les travailleurs ne devraient être résolus que par la voie de la négociation, même si le conflit porte sur la teneur de la convention quasi-collective au niveau de l'entreprise.

On retrouve ce type de restrictions dans l'ensemble des pays de l'Europe centrale et orientale, toutefois à quelques exceptions près où, par exemple, dans certains pays, seuls les syndicats ont le droit de lancer un ordre de grève. La Croatie en est un exemple type, où le nouveau Code du Travail déclare que : « les syndicats et leurs associations au niveau le plus élevé ont le droit de lancer un ordre de grève et de faire la grève en vue de protéger et de promouvoir les intérêts socio-économiques de leurs membres » (Art. 210, par. 1). Curieusement, en Pologne, la loi régissant le règlement des conflits collectifs stipule que le droit de grève est un droit individuel qui, dans la pratique, est exercé sous une forme collective, mais elle stipule en même temps que le déclenchement et la conduite d'une grève sont exclusivement réservés aux syndicats. Bien entendu, ceci soulève le problème d'interprétation juridique du droit de grève, qui demande à être mieux défini dans son exercice.

#### 4.2 Restrictions de l'exercice du droit de grève

Il existe deux principaux éléments de restriction en matière de grève, et en ce qui concerne la nature de l'activité économique affectée par une grève. Dans la plupart des pays de la région – quoique à différents degrés – une grève est déclarée illégale si elle n'a pas été précédée d'une période de conciliation, si elle s'attaque à des principes constitutionnels, si son objectif est autre que celui de protéger les intérêts socio-économiques des travailleurs, si elle remet en question les termes d'une convention collective existante, ou encore si elle est lancée pour obtenir des mesures sur lesquelles les tribunaux pourraient avoir à intervenir.

La plupart du temps, dans de nombreux pays, la législation ne prescrit pas le droit de grève pour les forces armées, la police et les fonctionnaires. De même, le droit de grève est habituellement restreint pour les services publics tels que les services de santé, l'éducation, les transports, ainsi que les compagnies des eaux, de l'électricité, du gaz etc...

Dans certains pays (comme la Roumanie), des lois spécifiques interdisent à certaines catégories d'employés d'exercer le droit de grève.

En Bosnie Herzégovine, la récente loi du 24 avril 2000 réglementant le droit de grève a introduit des règlements et des procédures concernant les catégories suivantes d'employés : l'Armée de la Fédération de Bosnie-Herzégovine, les membres du Ministère de l'intérieur, les organismes et les services administratifs de la Fédération de Bosnie-Herzégovine. Dans l'Art. 5, cette même loi stipule que l'employeur et le syndicat doivent parvenir à un accord sur les services qui ne peuvent pas être interrompus pendant la grève (service minimum). Quant à l'Art. 8 de la loi, il interdit à l'employeur de remplacer les travailleurs par des briseurs de grève.

En Roumanie, les catégories concernées comprennent les employés et le personnel spécial du Parlement, les employés des services gouvernementaux et des ministères, les employés des organismes administratifs centraux et locaux, ainsi que les employés du Ministère de la défense, du Ministère de la justice, du Système d'énergie national, les avocats, les procureurs et les juges. Dans un autre groupe de pays (comme la Hongrie), le droit de grève est reconnu dans les services publics. D'après la législation hongroise, le droit de grève est assujéti à des restrictions dans le cas d'une action industrielle dans les services publics lorsqu'il n'est pas exercé conformément aux règles spécifiques édictées dans l'accord entre le Conseil des ministres et les syndicats concernés, ou encore pour les activités économiques présumées constituer des « services essentiels », tels que les transports publics, les télécommunications, ainsi que l'alimentation en gaz, en eau et en électricité.

En Bulgarie, la loi sur le règlement de conflits de travail collectifs comprend une liste des catégories de travailleurs qui ne bénéficient pas du droit de grève, à savoir : les personnes travaillant dans la production et la distribution d'énergie, à la poste et dans les télécommunications, dans les services de la santé, au Ministère de la défense, au Ministère de l'intérieur, dans des unités militaires et dans d'autres organismes gouvernementaux, et dans le système judiciaire. La Lituanie adopte une approche similaire, la grève étant interdite au personnel de la police, de l'armée, des organismes responsables de la sécurité de l'Etat, du service judiciaire et des douanes.

En Ukraine, l'Art. 23 de la loi sur le règlement des conflits de travail et sur l'exercice du droit de grève stipule que la grève est interdite lorsque l'arrêt du travail crée des conditions pouvant menacer la vie et la santé du public, avoir des répercussions néfastes sur l'environnement, ou encore entraver les mesures de prévention d'un désastre. Dans le même ordre d'idée, ne peuvent faire grève le personnel (à l'exception du personnel technique et d'entretien) et les militaires rattachés aux organismes judiciaires, les forces armées ukrainiennes, les unités paramilitaires, les organismes du pouvoir exécutif de l'Etat, le personnel de la sécurité nationale, des organismes responsables du maintien de l'ordre, et des entreprises du secteur de la défense (entreprises directement engagées dans la production de matériels liés à la défense). En cas de déclaration d'état d'urgence, les organismes du pouvoir exécutif de l'Etat ont le droit d'interdire les grèves. Dans les entreprises de l'économie nationale – dont les opérations ont une influence sur les intérêts de la population (tels que les chemins de fer et les transports urbains publics (y compris le métro), l'aviation civile, les communications, l'alimentation en gaz, en eau, en électricité et de tout autre type d'énergie) – un ordre de grève peut être lancé aux travailleurs uniquement à condition que la population n'ait pas à

souffrir d'un manque de services minimums en raison de cette action industrielle. Le pourcentage de ces services et les conditions de grève devront être définis à l'avance – et ce au moins un jour avant la grève – entre les parties impliquées et le Conseil local des députés élus par la population ou le comité exécutif et, dans le cas de grève d'entreprises opérant sur le territoire de la République de Crimée, avec le Conseil des ministres de la République de Crimée.

La législation sur le règlement des conflits de travail prévoit souvent d'autres moyens de restreindre le droit de grève, sous forme généralement d'une limitation de la durée de la grève, la durée maximale d'une grève pouvant en effet être édictée expressément dans la loi. En Roumanie, la loi sur le règlement des conflits de travail stipule, à l'Article 38, qu'une grève ne peut pas durer plus de 20 jours. Sinon, le Ministère du travail désigne un médiateur qui décidera si elle doit ou non continuer. Si la grève se poursuit, il est possible de faire appel auprès de la Cour suprême.

Parfois, la loi porte sur des situations et des circonstances dans lesquelles le droit de grève ne peut pas être exercé. En Bulgarie, par exemple, la loi sur le règlement des conflits de travail stipule, à l'Article 16, que les grèves sont interdites dans les circonstances suivantes : en cas de catastrophes naturelles ou lors d'opérations de sauvetage d'urgence ; lorsque le but de la grève est en contradiction avec la Constitution ; lorsque la grève porte sur la résolution de un ou plusieurs cas individuels ; ou lorsque la grève a un objectif politique. Dans d'autres pays de la région, la loi porte également sur des situations où le droit de grève est restreint. Tel est le cas de la Pologne, par exemple, où les grèves sont interdites dans une situation de crise nationale. Il en va de même en Lituanie, où les grèves sont interdites en cas de catastrophe naturelle ou en cas d'extrême urgence.

En Slovaquie, aucune réglementation n'a été adoptée en ce qui concerne les grèves dans les services essentiels, définis au § 17 du paragraphe 9 de la Loi sur la Négociation collective : « par activités et services essentiels, il faut entendre les activités et les services qui, en cas d'interruption ou d'arrêt pourraient mettre en danger la vie et la santé des employés ou d'autres personnes et endommager les machines, équipements et appareils dont la nature et l'usage ne permettent pas d'en interrompre le fonctionnement en cas de grève ». Il est interdit aux services essentiels de se mettre en grève. La Loi sur la Négociation collective ou d'autres réglementations juridiques ne prévoient pas de services minimums dans le cadre des services essentiels.

En Slovaquie, une grève est illégale lorsque, conformément au paragraphe 20 de la Loi sur la Négociation collective : a) elle n'est pas précédée de délibérations en présence d'un intermédiaire (§ 11 et § 12 de la Loi sur la Convention collective) ; b) elle n'a pas été déclarée ou elle se poursuit après qu'aient débuté des délibérations en présence d'un médiateur (§ 13 et § 14 de la Loi sur la Négociation collective) ou après qu'une convention collective a été conclue ; c) elle n'a pas été déclarée ou débutée dans les conditions stipulées au § 17 de la Loi sur la Négociation collective ; d) elle a été déclarée ou elle a commencé pour des raisons autres que celles stipulées au § 16 de la Loi sur la Négociation collective ; e) il s'agit d'une grève de solidarité, à condition que l'employeur des grévistes – surtout en ce qui concerne la continuité économique – ne puisse pas influencer le cours ou le résultat de la grève des employés au nom desquels la grève de solidarité a été déclarée en soutien à leurs revendications ; f) en cas d'état d'alerte militaire de l'Etat ou en période de précautions d'urgence.

### 4.3. Récentes tendances dans les conflits de travail

Au cours de ces dernières années, les arrêts de travail ont principalement eu lieu dans le secteur public. Les enseignants, le personnel hospitalier et le personnel des transports publics ont organisé des manifestations dans la plupart des pays d'Europe centrale et orientale afin d'attirer l'attention des autorités publiques sur la nécessité de mettre en place de meilleures conditions de travail. Les revendications des travailleurs portaient entre autres sur : l'observation du règlement des salaires et des heures supplémentaires, les congés de maternité, les congés payés, le droit au syndicalisme, et les primes. De toute évidence, les raisons qui entraînent une action industrielle varient. Elles sont complexes et dépendent largement du pays où a lieu cette action. Quoi qu'il en soit, il semble que les arrêts de travail soient avant tout la conséquence directe des protestations légitimes des travailleurs face aux politiques adoptées par leurs employeurs. Les travailleurs apportent une énorme contribution à la richesse des différents pays de l'ECO en exerçant des métiers difficiles dans des conditions souvent pénibles. Les représentants des employeurs tout comme ceux des syndicats ont une grande responsabilité vis-à-vis de ces travailleurs. Bon nombre d'employeurs semblent avoir échoué dans la mise en place de politiques managériales adéquates, plus particulièrement, il semble qu'ils ne se sont pas préoccupés du problème de l'instauration de mesures telles que le salaire minimum ou des structures de salaires adéquates et appropriées. A cela vient s'ajouter un autre problème, à savoir que certains représentants syndicaux n'ont pas réussi à inspirer suffisamment de confiance parmi les travailleurs tant au niveau local qu'à celui de l'entreprise.

L'intégration de nouvelles technologies au niveau de l'entreprise constitue un autre danger potentiel, susceptible lui aussi de provoquer des arrêts de travail. La nouvelle technologie a déjà entraîné des réajustements significatifs pour différents groupes de travailleurs du secteur industriel. En conséquence, la grogne s'intensifie chez les travailleurs spécialisés ou de catégories supérieures, mécontents des structures de salaire qui bien souvent ne reflètent ni leurs compétences, ni leur ancienneté.

Il va sans dire qu'il n'existe pas de remède unique aux problèmes des grèves. La solution la plus efficace à ce type de problème consiste à créer des conditions qui favorisent des relations efficaces entre le patronat et les travailleurs, principalement au niveau de l'entreprise. En fait, les tendances actuelles des conflits de travail semblent indiquer que les manifestations des travailleurs résultent avant tout de la conduite désordonnée et insatisfaisante des relations industrielles au niveau de l'entreprise. Tout semble donc indiquer que ces manifestations se poursuivront tant que les entreprises persisteront à ne pas prêter l'attention nécessaire à leurs politiques de structure des salaires et du personnel, et tant que les méthodes de négociation sur les questions d'intérêt pour le personnel – telles qu'elles existent aujourd'hui dans le cadre du travail – en resteront à leur état actuel. Par conséquent, les problèmes de l'action industrielle persisteront jusqu'à ce que la confusion qui bien souvent va de pair avec l'exercice par la direction de ses « droits » se dissipe grâce à l'élaboration et à l'établissement de règles (normalisation) et de procédures cohérentes, que les travailleurs et les employeurs accepteront pour être justes et raisonnables. La réforme des systèmes de négociation collective dans les pays d'Europe centrale et orientale est essentielle à la résolution de ces problèmes. Dans chacun de ces pays, il faut donc que la structure législative pour la promotion de la négociation collective soit aussi cohérente et transparente que possible, pour aider les partenaires sociaux et les gouvernements à mettre en place d'authentiques mécanismes de négociation collective dans la région.

## 5. Conclusions

Dans la plupart des pays d'Europe centrale et orientale, on observe une tendance positive vers une réforme de la législation en vue de promouvoir la négociation collective. Un grand nombre de pays de la région ont ratifié les normes fondamentales internationales du travail de l'OIT, bien qu'il reste encore beaucoup à faire pour arriver à une mise en application efficace et pratique desdits principes. De nouveaux appareils juridiques ont été mis en vigueur dans de nombreux pays, y compris certains qui introduisent une nouvelle souplesse au niveau des relations du travail, tout en garantissant la protection des travailleurs défavorisés.

Dans cette analyse comparative, j'ai essayé de mettre en évidence les principaux appareils juridiques et les questions fondamentales associés à la promotion de la négociation collective, – facteur essentiel du développement de relations industrielles stables et cohérentes. Il reste encore beaucoup à faire et à intégrer au jour le jour dans ce domaine. En fait, la mise en place de mécanismes solides de négociation collective dépend plus du dynamisme et de l'autonomie des partenaires sociaux concernés que de tout autre facteur. L'identification et la séparation de chaque rôle dans le système des relations industrielles, ainsi que l'élaboration par la négociation de règles autonomes en phase avec la législation devraient faciliter le développement d'un système fiable et durable de relations industrielles.

Comme nous avons pu le constater, le besoin d'élaborer des règles et des pratiques bien définies dans le domaine délicat du règlement des conflits de travail est lui aussi directement lié à l'appareil de la négociation collective. Le règlement des conflits sociaux dans les pays d'Europe centrale et orientale est réglementé par la loi de façon différente selon le pays. Il en ressort toutefois une tendance commune, à savoir la création de services indépendants et autonomes de conciliation, de médiation et d'arbitrage au niveau national. Mais la démarcation entre les conflits d'intérêts et de droits pose encore un problème juridique crucial, qu'il reste à résoudre plusieurs pays. Le manque de clarté juridique en ce qui concerne la séparation de ce type de conflit complique énormément – dans la pratique – l'application de procédures et de règlements déjà inscrits dans la loi.

La précarité des ressources (tant humaines que financières), qui permettraient de gérer des services tout à fait autonomes et indépendants de conciliation et de médiation, rend la mise en place de tels services encore plus difficile dans de nombreux pays. Le manque de médiateurs et d'arbitres compétents compromet le développement de relations industrielles solides dans ces pays, surtout dans une période de transition où des conflits sociaux, nouveaux et fort complexes, demandent à être résolus par des spécialistes de chaque secteur. Ces pays ont donc besoin de beaucoup d'aide dans ce domaine. En fait, un système de relations de travail ne peut pas fonctionner correctement sans un système rapide et efficace de règlement des conflits sociaux.

## Notes

- 1 La question de la représentativité a été débattue de façon plus détaillée dans une étude séparée. Voir Giuseppe Casale, Perspective comparative de la représentativité syndicale, Budapest, OIT/CEET, Rapport n° 18, 1996.
- 2 Il serait intéressant à ce stade de faire une brève description de l'évolution du Droit du Travail dans le pays : la réforme du Droit du Travail, qui a débuté en 1990, a été

- finalisée en 2001 avec l'adoption de trois lois directrices, à savoir : le nouveau Code du Travail (Acte n° 311/2001, Recueil des Lois), l'Acte sur le Droit civil/Service d'Etat (Acte n° 312/2001, Recueil des Lois) et l'Acte sur le Service public (Acte n° 313/2001, Recueil des Lois). 36 ans après l'adoption du premier Code du Travail, la République slovaque a édicté un deuxième (nouveau) Code du Travail, adopté par le Conseil national de la République slovaque le 2 juillet 2001, qui devait entrer en vigueur le 1er avril 2002. Le premier Code du Travail avait été adopté en 1965 (Acte n° 65/1965, Recueil des Lois tel que amendé par des réglementations ultérieures). Le premier Code du Travail de 1965 à 2001, qui a fait l'objet d'amendements pour la troisième fois sera abrogé, conformément au paragraphe 255, point 1, du nouveau Code du Travail (Acte n° 311/2001, Recueil des Lois), le 31 mars 2002. Le nouveau Code reproduit les faits résultant de la mise en œuvre de l'économie de marché et réglemente *inter alia* les droits et devoirs des employeurs et des employés ainsi que d'autres affaires rattachées au Droit du Travail.
- 3 Il existe toutefois une convention collective – conclue en l'an 2000 – entre le Gouvernement local, les employeurs et les employés dans le Comté de Ida-Viru. Cette convention traite essentiellement des problèmes liés à l'emploi et au chômage.
  - 4 La Loi sur la Convention collective de 1990 est entrée en vigueur avant la séparation de la République tchèque et de la République slovaque. Genève, OIT, Documents sur le Droit du Travail, 1990-CSK1.
  - 5 OIT, Documents sur le Droit du Travail, POL1.
  - 6 La Commission pour les Conventions collectives de travail, rattachée au Ministère du travail et des politiques sociales (Article 16 de l'Acte du 29 septembre 1994 sur l'amendement du Code du Travail et sur les modifications apportées à certains actes – Journal des Lois n° 113, Article 547 et Réglementation du Ministère du travail et des politiques sociales du 13 mars 1995 sur l'établissement, la composition et les principes des activités de la Commission pour les Conventions collectives de travail) est une institution tripartite. La Commission est formée de représentants des institutions suivantes : d'organismes d'état administratifs centralisés, de la Confédération patronale polonaise, de la Confédération polonaise des employeurs privés, d'organisations syndicales supra-entreprises et de l'Inspectorat du travail de l'Etat.
  - 7 OIT, Documents sur le Droit du Travail, 1992-HUN1.
  - 8 Si, au cours du processus de résolution d'un conflit, les parties parviennent à un accord, soit par négociation directe, soit par l'intermédiaire d'un médiateur, soit encore sur décision d'un prud'homme, la solution sera considérée comme tenant lieu de convention collective contractuelle. Dans le cas où une convention collective serait déjà en vigueur, cette convention collective contractuelle devra être officiellement interprétée comme constituant un amendement à ladite convention collective.
  - 9 Les comités d'entreprise peuvent également conclure une « convention quasi-collective » appelée convention de travail, en l'absence de syndicats dans l'entreprise ou chez l'employeur (Article 31(2), inséré dans le Code du Travail conformément à l'Acte LVI de 1999, Article 2). Une convention de travail peut réglementer les mêmes affaires qu'une convention collective. Une convention de travail cessera d'être valide en cas de dissolution du comité d'entreprise ou si une convention d'entreprise dont le champ d'application est élargi à l'employeur est conclue (Article 31(3)). Selon certains experts, la convention de travail devrait être invalide lorsque l'employeur est assujéti aux conditions d'une convention collective conclue par plusieurs employeurs, par l'association patronale concernée, ou en raison d'une procédure d'élargissement.
  - 10 Nacsa-Neumann (2001) : Le système de négociation collective en Hongrie, page 12. Manuscrit préparé pour la Conférence tripartite sur la « promotion des conventions collectives et le problème de la représentativité en Hongrie à la lumière de l'expérience des pays de l'UE ». Budapest, 20 et 21 septembre 2001.
  - 11 Le dialogue social tripartite en Slovaquie est réglementé par l'Acte n° 106 datant du 12 mai 1999 sur le Partenariat économique et social.

- 12 Notons que la création du Conseil économique et social en Croatie fait toujours l'objet de discussions. Il est encore trop tôt pour savoir si ce Conseil sera créé dans un avenir proche.
- 13 Toutefois, ce type de clause pose souvent des problèmes juridiques, surtout lorsque la norme doit être interprétée et mise en œuvre.
- 14 Le nouveau Code du Travail croate systématise les relations de travail tant individuelles que collectives. Il se compose de 37 chapitres séparés, divisés en 245 articles.
- 15 A cet égard, la Convention de l'OIT n° 154 et la Recommandation n° 163 de 1981 sur la négociation collective déterminent le champ d'application, les définitions et les moyens de promouvoir la négociation collective. En particulier, l'Article 3, par. 3, (a) de la Recommandation n° 163 stipule que : « les organisations représentant les employeurs et les travailleurs sont reconnues pour les besoins de la négociation collective ». De même, l'Article 7 (1) précise que : « Des mesures adaptées aux conditions nationales devront au besoin être prises pour que les parties puissent accéder aux informations nécessaires au bon aboutissement de négociations significatives ».
- 16 Se reporter en particulier à l'OIT, Documents sur le Droit du Travail, 1992-RUS1 et 1993-UKR1.
- 17 Se reporter en particulier à l'OIT, Documents sur le Droit du Travail, 1992-RUS1 et 1993-UKR1.
- 18 La tendance à la négociation au niveau de l'entreprise a été soutenue par les réformes économiques de la période de transition, qui ont orienté l'ensemble du système vers la décentralisation. De plus, la structure législative nouvellement créée a été conçue principalement pour réglementer les relations entre les employés et la direction au niveau de l'entreprise.
- 19 La loi de 1991, qui insiste sur le rôle des organisations de travailleurs en tant que l'une des parties prenantes à la négociation collective, ne se réfère aux représentants des travailleurs non syndiqués qu'en l'absence de ce type d'organisation.
- 20 Le terme « secteur compétitif » se rapporte aux entreprises et aux organisations à but non lucratif dont les employés sont couverts par le Code du Travail.
- 21 Cette estimation repose sur des recherches menées par L. Neumann et basées sur l'enregistrement obligatoire des conventions collectives. Pour une description complète de la pratique actuelle des négociations collectives telles qu'inscrites dans les données d'enregistrement, se reporter à Nacsa-Neumann (2001).
- 22 Voir Giuseppe Casale, *Perspective comparative de la Représentativité syndicale*, cit., 1996.
- 23 La question de la représentativité syndicale en Hongrie a été débattue au cours d'une Réunion tripartite de haut niveau organisée par le Ministère du travail hongrois, en coopération avec l'OIT/CEET de Budapest. Cette réunion a eu lieu le 2 mai 1996. Voir le Bulletin d'information de l'OIT/CEET n° 1, 1996.
- 24 Si toutefois différentes catégories professionnelles d'employés sont représentées par différents syndicats, il est également possible de conclure des conventions collectives indépendantes pour chaque catégorie de travailleurs. Tel est le cas pour une compagnie aérienne, où une convention collective pourra être conclue pour les pilotes, une autre pour les stewards et ainsi de suite.
- 25 Décret bulgare n° 7 du 22 janvier 1993 sur les principes, les conditions et l'ordre de reconnaissance des organisations de travailleurs, d'employés et d'employeurs en tant que représentants au niveau national d'un partenariat tripartite.
- 26 Résumé des décisions et des principes du Comité de Liberté syndicale, 4e édition, 1996, par. 314.
- 27 OIT, Genève, Conseil d'administration 267/7, novembre 1996, par. 81 à 101 OK.
- 28 A cet égard, il faut mentionner la Convention sur les relations de travail (Service public) n° 151, 1978 et la Recommandation n° 159 qui l'accompagne. Ces appareils de l'OIT contiennent des clauses pour la protection du droit d'organisation ainsi que des procédures permettant de définir les conditions d'emploi dans le secteur public.

- 29 L'exercice du droit de grève dans le secteur public est un problème de plus en plus pressant dans un grand nombre de pays de la région. Il a fait l'objet de plusieurs assemblées portant sur les nouvelles lois du travail, qui ont réuni des experts de l'OIT et les constituants tripartites nationaux. Ces dernières années, par exemple, ce sujet a été examiné à plusieurs reprises en République tchèque, en Estonie, en Hongrie, en Lituanie et en Pologne.
- 30 Il s'agit de la définition donnée dans l'Article 2, par. 1 de la Recommandation de l'OIT n° 91 de 1951 sur les conventions collectives.
- 31 Voir le Bulletin d'information de OIT/CEET n° 1, 1996, page 7.
- 32 Voir Gyula Soki : Etude de cas sur la relation entre les conventions collectives des petites et moyennes entreprises dans le secteur de l'industrie boulangère, Budapest 1993.
- 33 Voir Laszlo Neumann : Elargissement de la convention collective, 1998.
- 34 Code du Travail de Bulgarie, Sofita Inter ed., n° 77, Sofia.
- 35 Voir l'Article 241-7 du Code du Travail polonais.