



International Society for Labour and Social Security Law
Société internationale de droit du travail et de la sécurité sociale
Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

XIX ème Congrès mondial
de Droit du Travail et de la Sécurité sociale
Sydney, Septembre 2009

Thème 2 : Représentation des travailleurs et dialogue social au lieu de travail

Rapporteur général : Professeur Antoine Jeammaud

QUESTIONNAIRE

Introduction

1/ L'enquête comparative dont ce questionnaire est l'instrument ne porte pas sur la participation des travailleurs dans l'entreprise. Le terme « participation » est très compréhensif dans l'usage qui en est fait par la discipline des relations industrielles comme par les juristes du travail, puisqu'il sert souvent de désignation générique pour toutes les formes d'intervention des travailleurs ou de leurs représentants dans le processus de décision (de la simple consultation à l'autogestion, en passant par la cogestion), donc dans l'exercice du pouvoir de direction de l'entreprise. L'ensemble des dispositifs que nous souhaitons identifier et comparer ne correspond pas davantage à ce que le droit de l'Union européenne nomme « l'implication des travailleurs » au sens de la Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001.

Nous nous intéressons, ici, à des modalités d'expression et défense des intérêts ou points de vue des travailleurs à un niveau inférieur à celui de l'entreprise (que cette dernière appartienne à une « personne physique » ou « naturelle », ou à une « personne morale » ou « juridique »), et à des modalités qui s'inscrivent de manière plus variée que la « participation », et assez lointaine parfois, au processus de la décision patronale. L'éventail de ces modalités est très ouvert : il va de l'expression d'un point de vue sur l'organisation concrète du travail ou d'une réclamation relative à la sécurité dans l'exécution des tâches, jusqu'à la négociation sur tout ou partie des conditions de travail, en passant par l'intervention relativement autonome sur le cadre immédiat du travail (conditions matérielles ou psychologiques), ou la formulation d'avis ou de propositions à l'occasion d'une opération de restructuration ou de licenciement.

L'unité du thème de l'enquête tient au niveau de la structure de l'entreprise considéré : le lieu de travail (l'usine, l'agence, le chantier, etc), c'est-à-dire ce que certains systèmes juridiques

1

Président/Président

Kazuo Sugeno
Professor of Law,
3-1-26 – B203, MIYOSHI
KOTOKU, TOKYO
JAPAN 135-0022
Tel. 81-3- 5646-8344
E-mail: sugeno@j.u-tokyo.ac.jp

Secretary General/Secrétaire
général

Arturo Bronstein
c/ o Ms. Johanna Ruefli
ILO – 1211 GENEVA 22
SWITZERLAND
e-mail : asbronstein@msn.com
and sidtss@ilo.org

Treasurer/Trésorier

Giuseppe Casale
ILO – 1211 GENEVA 22
SWITZERLAND
Tel. 41 22 799 6861
e-mail : casale@ilo.org

Street address : ILO CH-1211 Genève 22 (Switzerland - Suisse) - Fax +41.22.799.87.49
<http://www.asociacion.org.ar/ISLLSS/>

nationaux de nomment « l'établissement » (centro de trabajo) ou « le site » (tel un centre commercial où voisinent des magasins de taille différente et des succursales de grandes entreprises de distribution) dans lequel le travailleur exécute concrètement l'essentiel de sa prestation de travail ; ou même, dans le cadre d'un établissement, cette unité de travail plus réduite que constitue « l'atelier », « le service » ou « le bureau ».

2/ Les modalités à observer et comparer peuvent reposer sur une représentation des travailleurs et de leurs intérêts au niveau du lieu de travail (établissement, chantier, site, etc), qu'elle soit assurée par des élus (« canal électif ») ou par une ou plusieurs organisations syndicales (« canal syndical ») – ou le cas échéant par l'un et l'autre de ces canaux (système du « double canal »).

Dans certains systèmes nationaux, toutefois, la défense des intérêts ou la formulation de points de vue des travailleurs reposent sur la reconnaissance, à chaque travailleur, d'un droit individuel d'expression, réclamation, information ou consultation, voire du droit de prendre une mesure unilatérale (par exemple, se retirer d'une situation ou d'un poste de travail dangereux pour sa santé ou sa sécurité), que ce droit puisse s'exercer de manière individuelle ou collective (dans le cadre, par exemple, d'un « groupe d'expression » ou d'une consultation par voie de référendum). Il importe, pour l'intérêt même de la comparaison, que l'existence de ce procédé de l'attribution de droits individuels plutôt que de droits dits « collectifs » (reconnus à des syndicats, ou à une institution élue) soit, s'il y a lieu, signalée par les rapporteurs nationaux. En effet, elle est toujours significative dans la mesure l'on considère volontiers - et universellement - que le droit du travail a cette vertu de prendre en considération du phénomène collectif et de favoriser l'action collective.

Cette représentation des intérêts et points de vue des travailleurs – ou ces facultés, pour chaque travailleur, de formuler et défendre individuellement ses opinions et intérêts - s'insèrent, en tout ou partie, dans des procédures de dialogue social. On attribuera à cette expression un sens plus ample que celui qu'il possède dans le langage du droit communautaire européen où elle est apparue. Elle recouvrira toute modalité institutionnalisée d'échange ou d'interaction entre le ou les travailleurs ou leurs représentants et l'employeur ou ses représentants :

- expression appelant, le cas échéant, une réponse obligatoire de la part de la direction ;
- information ;
- consultation (sollicitation, par la direction, soit d'un avis ou de propositions qui ne s'imposent pas à elle, soit d'un avis qui s'impose à elle, ou avec reconnaissance d'un droit de veto des travailleurs ou de leurs représentants) ;
- concertation (échange de points de vue pouvant aller jusqu'au constat d'une convergence, mais sans conclusion d'un accord collectif formel) ;
- négociation (pratique dialogale visant à parvenir à la conclusion d'un accord collectif ou d'une convention collective).

Mais cette typologie n'est sans doute pas exhaustive et, au total, l'enquête porte sur tous les dispositifs - institués par le droit étatique ou par le droit conventionnel - de formulation et défense des intérêts et points de vue des travailleurs, par eux-mêmes ou par des représentants, dans le cadre d'échanges pouvant aller jusqu'à la négociation et la conclusion d'un accord collectif.

3/ Le questionnaire est divisé en quatre parties, dont la dernière est destinée à recueillir les observations du rapporteur national s'il a éprouvé des difficultés à répondre à certaines questions (qui sont inévitablement tributaires des référents – français et européen - du rapporteur général).

Les associations nationales de la SIDTSS sont invitées à désigner un ou plusieurs rapporteurs afin de répondre au questionnaire ci-dessous et de communiquer leurs noms et contacts au rapporteur général, Antoine Jeammaud, professeur à l'Université de Lyon, <courriel: antoine.jeamaud@univ-lyon2.fr> ainsi qu'au secrétaire général de la SIDTSS, M. Arturo Bronstein <courriel : asbronstein@msn.com>. Les réponses devraient parvenir aux mêmes personnes au plus tard le 31 octobre 2008.

Merci par avance de votre collaboration.

Questions

1. Sources normatives des dispositifs

1.1. Les dispositifs juridiques de représentation des travailleurs et de dialogue social existant dans votre pays sont-ils d'origine législative ou conventionnelle ?

1.2. Font-ils l'objet d'une garantie constitutionnelle ?

1.3. Leur instauration a-t-elle été influencée par des normes supranationales ou internationales s'imposant dans votre pays ?

2. Organisation et caractères du ou des dispositifs

2.1. Conditions de mise en place de la représentation des travailleurs au niveau du lieu de travail

2.1.1. Leur mise en place est-elle subordonnée à la condition que l'effectif de travailleurs occupés au lieu de travail atteigne un certain seuil ? Si elle l'est, veuillez préciser ce seuil.

2.1.2. S'impose-t-elle à l'employeur ou à son représentant sur le lieu de travail (caractère obligatoire) ou bien suppose-t-elle son accord (caractère volontaire) ?

2.2. Agents de la représentation et du dialogue

2.2.1. Les travailleurs se voient-ils reconnaître des droits individuels d'expression et de défense de leurs intérêts et points de vue, ou bien cette expression et cette défense sont-elles confiées à leurs représentants ?

2.2.2. Si le ou les dispositifs reposent sur la technique de la représentation, celle-ci est-elle assurée par une ou plusieurs organisations syndicales ou bien par des élus des travailleurs ?

2.2.3. Si le procédé retenu est celui du « canal syndical », l'expression et la défense des intérêts et points de vue des travailleurs sont-elles réservées à une organisation syndicale (système d'unicité de représentation syndicale sur le lieu de travail), ou bien peuvent-elles être également exercées par plusieurs syndicats concurrents (système de pluralisme syndical sur le lieu de travail) ? Quelles conditions le ou les syndicats doivent-ils remplir pour être habilités à exercer ces fonctions (exemple : conditions de représentativité ou de caractère majoritaire) ?

2.2.4. Si le « canal électif » est préféré,

a. les syndicats jouent-ils un rôle dans l'élection des représentants des travailleurs ?

- b. Ces représentants élus exercent-ils individuellement ou collectivement leurs attributions ?
- c. Existe-il alors une seule ou plusieurs institutions représentatives (exemple : délégués du personnel + comité d'établissement + comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans le cas du droit français) ?
- d. Comment sont organisées les élections des représentants des travailleurs ? Quelle est la durée de leur mandat ?

2.3. Nature et domaines des prérogatives des travailleurs ou de leurs représentants

2.3.1. Ces prérogatives sont-elles :

- a. des droits d'expression (ex. : droit d'exprimer un point de vue sur l'organisation du travail ou le temps de travail) ?
- b. des droits d'information (droits d'obtenir des informations, c'est-à-dire obligation, pour l'employeur ou son représentant au lieu du travail, de communiquer certaines informations) ?
- c. des droits de consultation (obligation, pour l'employeur ou son représentant, de demander - avant toute décision ou après - l'avis des travailleurs ou de leurs représentants, soit sans obligation s'y conformer, soit avec obligation de s'y conformer ou avec droit de véto de la part des travailleurs ?
- d. des droits de négociation (avec obligation pour la direction d'ouvrir une négociation en vue de parvenir, si possible, à un accord collectif, même s'il n'y a pas obligation de conclure un accord) ?

Y a-t-il place pour la pratique du référendum ou d'une autre forme de vote des travailleurs du lieu de travail ?

2.3.2. Ces prérogatives concernent-elles l'ensemble des conditions d'emploi et de travail, voire même toute question intéressant les travailleurs regroupés en un même lieu de travail (y compris la gestion de l'entreprise et la politique de la direction) ou bien sont-elles limitées à certaines matières (santé et sécurité, temps de travail, organisation du travail, réglementation patronale, discipline, rémunération, emploi, etc) ? La nature de ces prérogatives varie-t-elle selon les domaines ?

2.4. Les travailleurs appartenant à d'autres entreprises mais exécutant leur prestation sur le lieu de travail considéré (travailleurs temporaires envoyés en mission, travailleurs salariés d'entreprises prestataires de services, travailleurs d'entreprises sous-traitantes) sont-ils pris en considération pour la mise en place de ces dispositifs (ex. : prise en compte pour le calcul de l'effectif, électorat ou éligibilité aux institutions représentatives élues) ? Disposent-ils, sur ce lieu de travail, des droits reconnus aux travailleurs (« directs ») de l'entreprise d'accueil ? Disposent-ils de droits spécifiques ?

3. InSCRIPTION socio-historique

3.1. Droit et histoire politique

3.1.1. Pouvez-vous décrire, à grands traits, l'évolution historique des mécanismes de représentation du personnel (depuis quand ils existent, comment ils ont commencé à se développer, comment les compétences des institutions représentatives ont évolué).

3.1.2. L'évolution historique, dans votre pays, va-t-elle dans le sens d'une intensification et d'une sophistication des dispositifs décrits ci-dessus, ou dans le sens de leur allègement ou de leur affaiblissement (le cas échéant par l'introduction de facultés d'allègement par voie conventionnelle) ?

3.1. 3. Est-il possible d'établir une relation entre cette évolution et le contexte politique national ?

3.2. Droit et mouvement syndical

3.2.1. Quelle relation peut-on établir entre cette évolution et l'état présent des dispositifs ci-dessus décrits et la doctrine de l'organisation ou des organisations syndicales de travailleurs ?

3.2.2. Le patronat ou les organisations patronales de votre pays ont-ils une doctrine quant à ces dispositifs et à leur évolution souhaitable ?

3.2.2. Peut-on repérer une influence de ces dispositifs et de leur évolution sur le mouvement syndical de travailleurs, ses formes d'organisation et d'action ?

3.3. Des règles juridiques aux pratiques

3.3.1. Dispose-t-on de données empiriques sur la mise en place et le fonctionnement effectifs des dispositifs ci-dessus décrits, c'est-à-dire sur « l'effectivité » des règles juridiques qui les prévoient ? Quels enseignements peut-on en tirer (en tenant compte, notamment, du caractère obligatoire ou volontaire de la mise en place de ces dispositifs) ?

3.3.2. Observe-t-on, en sens inverse, des pratiques d'intervention de travailleurs ou représentants des travailleurs sur le lieu de travail hors de toute prévision normative, légale ou conventionnelle, et notamment de toute obligation de les instaurer ?

4. Remarques générales sur le questionnaire

S'il vous a paru difficile de comprendre les questions posées ci-dessus, ou certaines d'entre elles, ou d'y répondre, pouvez-vous indiquer brièvement la nature de ces difficultés ?