

2. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE : DÉFINITION ET OBJET

Pour ce qui est des instruments de l'OIT, la collaboration entre les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs et entre ces deux types d'organisations et les autorités publiques vise principalement: 1) la consultation, que ce soit au plan de l'entreprise¹, au plan de la branche d'activité économique, soit au plan national² ou sur des questions relatives aux activités de l'OIT³, ou d'autres types de questions, et 2) la négociation collective bipartite⁴ et tripartite^{5 et 6}.

Dans les instruments de l'OIT, la négociation collective se conçoit comme l'activité ou le processus qui a pour but la conclusion d'un accord ou d'une convention collective. Aux fins de la recommandation n° 91, on entend par convention collective: «tout accord écrit relatif aux conditions de travail et d'emploi conclu entre, d'une part, un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs et, d'autre part, une ou plusieurs organisations représentatives de travailleurs ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des travailleurs intéressés, dûment élus et mandatés par ces derniers en conformité avec la législation nationale» (recommandation n° 91, paragraphe 2)), étant entendu que «toute convention collective devrait lier ses signataires ainsi que les personnes au nom desquelles la convention est

¹ Recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952.

² Recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960.

³ Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976.

⁴ Recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951, convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, recommandation (n° 149) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975, convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, recommandation (n° 159) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, et recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981.

⁵ Paragr. I *d*) de la Déclaration de Philadelphie.

⁶ Le texte des conventions et des recommandations sur la négociation collective mentionnées dans les notes précédentes se trouve dans: *BIT, droit syndical de l'OIT: normes et procédures*, Genève, 1996.

conclue» et que les dispositions des contrats de travail contraires à la convention collective «devraient être considérées comme nulles et devraient être remplacées d’office par les dispositions correspondantes de la convention collective», ce qui ne s’oppose pas à ce que «les dispositions de contrats de travail plus favorables aux travailleurs que celles que prévoit la convention collective ne devraient pas être considérées comme contraires à la recommandation collective» (recommandation n° 91, paragraphe 3, alinéas 1), 2) et 3)). La convention n° 91 a donc établi, en 1951, le principe de force obligatoire des conventions collectives et leur primauté sur le contrat de travail individuel, à l’exception des dispositions du contrat de travail individuel plus favorable aux travailleurs couverts par la convention collective. Plusieurs années plus tard, en 1980, au cours des travaux préparatoires de la convention n° 154, au sein de la Commission de la négociation collective, les débats ont montré «qu’il y avait un large accord au sein de la commission pour estimer qu’il devait être possible de fixer, par voie de négociation collective, des conditions plus favorables pour les travailleurs que celles que prévoit la loi»⁷. Quant à la force obligatoire des conventions collectives, au cours des travaux préparatoires de la recommandation n° 91, la Commission des relations professionnelles «a admis que le résultat cherché pouvait être atteint aussi bien par voie législative que par voie contractuelle, suivant la méthode pratiquée par chaque pays»⁸.

La convention n° 98 ne définit pas la convention collective, mais elle délimite ses caractéristiques principales en précisant que la négociation a pour objet «de régler par ce moyen les conditions d’emploi» et en préconisant des mesures appropriées «pour encourager et promouvoir le développement et l’utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d’employeurs, d’une part, et les organisations de travailleurs, d’autre part» dans le but mentionné. Dans les travaux préparatoires de la convention n° 151, qui traite entre autres questions de la négociation collective dans la fonction publique, la Commission de la fonction publique a accepté l’interprétation suivante du mot «négociation», «la négociation comporte toute forme de discussion, formelle ou officieuse, destinée

⁷ Voir Conférence internationale du Travail, *Compte rendu des travaux*, 1980, p. 41/8.

⁸ Voir Conférence internationale du Travail, *Compte rendu des travaux*, 1951, annexe VIII, p. 633.

à aboutir à un accord», et elle a signalé que ce mot soulignait «l'idée de la recherche d'un accord»⁹. La convention n° 154 précise dans son article 2 que «les termes négociation collective s'appliquent à toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de: *a)* fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou *b)* régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou *c)* régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs».

Dans les instruments de l'OIT, le domaine de la consultation est en principe plus large que celui de la négociation collective. La consultation qui comprend les questions qui intéressent à la fois les travailleurs et les employeurs permet aux deux parties de procéder à un examen conjoint afin de parvenir, dans toute la mesure possible, à des solutions adoptées d'un commun accord et de permettre aux autorités publiques d'obtenir des avis, des conseils et l'assistance des organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de la préparation et de l'application de la législation les concernant, la composition des organismes nationaux et l'élaboration et la mise en œuvre des plans de développement économique et social. En revanche, la négociation collective se borne en principe à réglementer les conditions de travail et d'emploi et les relations entre les parties.

D'autre part, il est intéressant de constater que, dans bon nombre de pays, certains domaines importants qui traditionnellement appartenaient exclusivement à la consultation sont devenus l'objet, quoique généralement de façon occasionnelle ou intermittente, de conventions collectives centrales et tripartites portant sur des aspects importants de la politique économique et sociale et sur certaines conditions de travail et de vie, en accord avec le principe du paragraphe I *d)* de la Déclaration de Philadelphie. La preuve est fournie non seulement par ces accords tripartites, mais encore par le nombre considérable d'expériences de négociation au plan national ayant abouti à modifier la législation sociale, et en particulier celle qui est applicable aux fonctionnaires de l'Etat. C'est là une avancée de la société civile dans des domaines de décision qui,

⁹ Voir Conférence internationale du Travail, *Compte rendu des travaux*, 1978, p. 25/10, paragr. 64 et 65.

auparavant, appartenaient au pouvoir politique et qui sont actuellement partagés avec les interlocuteurs sociaux, comme suite aux nouvelles pratiques de la société démocratique des pays les plus avancés et de certains pays en développement. Ces grands accords et la négociation tripartite de projets de loi concernant le domaine social et du travail qui sont présentés au Parlement rapportent des bénéfices politiques et techniques non négligeables, car ils ont l'accord de ceux qui auront soit à subir les conditions agréées, soit à en tirer profit; sans compter qu'il s'agit d'une procédure qui porte la marque de la démocratie sociale.