

REPRESENTATIVITE AUX FINS DE NEGOCIATION COLLECTIVE



Bureau
international
du Travail

La négociation collective est définie comme les négociations qui ont lieu entre un ou plusieurs syndicats et un ou plusieurs employeurs ou organisations d'employeurs en vue de parvenir à un accord sur trois grands sujets: détermination des conditions d'emploi et de travail; régulation des relations entre les employeurs et les travailleurs dans le lieu de travail; et régulation de la relation entre les organisations qui sont parties à l'accord.

Représentativité aux fins de négociation collective

Pour qu'une convention collective soit l'expression d'un juste équilibre entre les intérêts des travailleurs et ceux des employeurs qu'elle couvre, les organisations qui négocient au nom de chacune des parties doivent être suffisamment représentatives. Cela signifie que leurs politiques et leurs objectifs en matière de négociation reflètent les intérêts de ceux qui seront liés par un éventuel accord.

Dans la plupart des systèmes de relations professionnelles,

la représentativité est définie par la loi. Seules les organisations remplissant certaines conditions sont autorisées à négocier au nom d'un groupe de travailleurs ou d'employeurs. Satisfaire à ces conditions démontre l'existence d'un lien démocratique entre le groupe cible d'une organisation et les responsables prenant part à la négociation. Lorsque les gouvernements ou les partenaires sociaux reconnaissent qu'une organisation respecte les critères de représentativité, on dit qu'elle est reconnue comme représentative de son groupe cible.

Représentativité à d'autres fins que la négociation collective

Dans certains cas, il existe également des critères de représentativité à d'autres fins que la négociation collective. Il peut notamment s'agir d'agir au nom de tel ou tel travailleur, par exemple dans le cas de procédures disciplinaires ou de règlement des différends, ou de participer à des consultations bipartites ou tripartites aux niveaux sectoriel, régional ou national. D'une manière générale, les critères de représentativité pour

les organisations souhaitant agir au nom d'individus ou participer aux processus de consultation sont moins restrictifs que ceux qui conditionnent le droit à la reconnaissance aux fins de négociation collective. Les parties suivantes de cette fiche d'information sont consacrées exclusivement à la représentativité et à la reconnaissance aux fins de négociation collective.

Enregistrement et représentativité

Le simple fait qu'une organisation de travailleurs ou d'employeurs existe et ait des membres ne signifie pas nécessairement qu'elle est représentative. Dans la plupart des systèmes de relations professionnelles, les règles à respecter pour constituer une organisation sont distinctes des règles relatives à la représentativité. Par exemple, les travailleurs d'un secteur particulier dans un pays donné peuvent avoir le droit de choisir un syndicat parmi les syndicats existants ou de tous les rejeter et

de créer une nouvelle organisation. Dans ce cas, bien que chaque syndicat soit le porte-parole authentique de ses propres membres, il se peut qu'aucun d'entre eux ne soit représentatif des travailleurs du secteur dans son ensemble. De la même manière, même si une organisation d'employeurs est la seule à avoir des membres dans un secteur donné, il peut lui être difficile de prétendre représenter tous les employeurs dudit secteur si seul un employeur sur dix est membre.

La représentativité et la loi

La réglementation en matière de représentativité varie considérablement d'un pays à l'autre. Il existe toutefois deux grandes approches, qui correspondent aux deux principaux systèmes juridiques du monde.

Dans les systèmes de relations professionnelles des pays de « common law » (les pays anglophones et ceux dont le système juridique est largement influencé par le droit anglais ou américain), la réglementation repose sur le

postulat que la représentativité est une question qu'il est préférable de laisser aux partenaires sociaux. Si chaque partie reconnaît de son propre chef l'autre comme étant représentative, l'Etat n'a pas besoin d'intervenir. Dans la plupart de ces systèmes, il existe des critères juridiques de représentativité, mais ils ne s'appliquent d'ordinaire qu'en l'absence d'entente volontaire.

Toutefois, la reconnaissance volontaire peut s'avérer difficile dans certaines conditions. Il arrive par exemple que les employeurs et les travailleurs soient en désaccord sur le fait de négocier collectivement ou non, ou que plusieurs syndicats aient un nombre important de membres sur le lieu de travail. C'est dans ce type de situations que les définitions légales de la représentativité des organisations de travailleurs sont importantes dans les systèmes de « common law ».

En revanche, dans les systèmes de relations professionnelles des pays de « droit civil » (par exemple la plupart des pays d'Europe à l'exception du Royaume-Uni et de l'Irlande, les pays d'Amérique latine et les économies planifiées), la détermination des acteurs ayant le droit de participer à la négociation collective est une question habituellement

traitée par la loi, plutôt qu'une question qui ne se pose qu'en l'absence d'accord entre les partenaires sociaux. La négociation collective est considérée comme la voie normale pour définir les salaires et les conditions de travail pour tous les travailleurs. Toutefois, seules les organisations représentatives sont reconnues aux fins de négociation collective. La représentativité est en général un statut formel octroyé aux organisations d'employeurs et de travailleurs au moyen d'une décision administrative que tous les acteurs concernés sont tenus d'accepter. En ce sens, c'est l'Etat qui reconnaît formellement les organisations de travailleurs et d'employeurs, et non les partenaires sociaux eux-mêmes. Ce n'est pas aux employeurs de reconnaître de leur propre gré la représentativité des syndicats.

Critères de représentativité

Comme indiqué précédemment, la plupart des pays de common law encouragent la reconnaissance volontaire mais fixent toutefois des critères juridiques de représentativité syndicale qui s'appliquent en cas d'absence d'accord entre partenaires sociaux. Le respect de ces critères peut donner lieu à une obligation pour l'employeur concerné de négocier de bonne foi avec un ou plusieurs syndicats. Ces critères s'entendent habituellement de la preuve qu'une certaine proportion de travailleurs sont déjà membres d'un syndicat (un « décompte des cartes ») ou d'un résultat aux élections professionnelles qui démontre qu'une majorité de travailleurs souhaitent qu'un syndicat donné les représente. Dans les pays de droit civil, les critères qui servent à

déterminer la représentativité sont très variables. A une ou deux grandes exceptions près, les résultats des élections des collèges employeurs et travailleurs comptent parmi les plus importants, bien qu'il existe fréquemment d'autres critères à respecter, concernant notamment l'indépendance, l'expérience ou la rectitude financière. Généralement, lorsque ces critères qualitatifs sont remplis, les organisations qui ont obtenu plus d'un certain nombre de voix peuvent ensuite participer à la négociation collective, avec un poids proportionnel au soutien exprimé par leurs électeurs. Dans la plupart des systèmes de ce type, la représentativité est régulièrement réexaminée, par exemple à la lumière des élections périodiques sur le lieu de travail.

Représentativité et structure de négociation

Dans certains pays, seul un syndicat peut être reconnu comme représentatif des travailleurs d'une catégorie, d'une entreprise ou d'un secteur. Ce système est généralement désigné comme le modèle « d'agent de négociation exclusif ». Un syndicat agissant en tant qu'agent de négociation exclusif négocie au nom de tous les travailleurs, qu'ils fassent ou non partie de ses membres. Dans les systèmes de relations professionnelles qui recourent à ce modèle, des garanties sont habituellement mises en place pour assurer que l'agent de négociation représente de façon adéquate tous les travailleurs au nom desquels il négocie, et qu'il leur rend des comptes. Ces garanties peuvent prendre plusieurs formes : a) le syndicat représentatif est désigné par un vote majoritaire des travailleurs de l'unité concernée, membres et non-membres ; b) l'agrément d'agent de négociation exclusif est octroyé par un organe indépendant ; c) un syndicat qui, au cours d'élections antérieures, n'a pas obtenu le nombre de voix nécessaire pour devenir agent de négociation a le droit de demander l'organisation de nouvelles élections après un certain délai ; d) tout syndicat autre que l'agent de négociation ayant reçu l'agrément a le droit de demander

l'organisation de nouvelles élections au terme d'un délai raisonnable. Lorsqu'aucun syndicat ne parvient à obtenir la majorité nécessaire, la politique de l'OIT est que tous les syndicats de l'unité concernée devraient conserver le droit de négociation collective, au moins au nom de leurs membres.

Dans d'autres pays, la loi permet à un employeur de reconnaître deux syndicats ou plus en même temps.

Lorsqu'un employeur reconnaît deux syndicats ou plus, de son propre chef ou lorsqu'un seuil est dépassé, il existe deux possibilités de structure de négociation. L'employeur peut négocier séparément avec chaque syndicat ; les accords ne s'appliquent alors qu'aux membres du syndicat qui les négocie. La négociation collective peut aussi rassembler les syndicats reconnus autour d'une même table. Les représentants des travailleurs se coordonnent et une convention collective unique est conclue et signée par tous les syndicats participants. Dans la plupart des cas, cette convention unique s'applique alors à tous les travailleurs de la catégorie concernée, qu'ils soient ou non syndiqués.

Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail (INWORK)

Bureau international du Travail
4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22, Suisse

Tél. : +41 22 799 67 54
Fax : +41 22 799 84 51

inwork@ilo.org

www.ilo.org/collectivebargaining