

# L'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES



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.*

## Appliquer les conventions collectives

Idéalement, les travailleurs et les responsables veillent à l'application des conventions collectives. Les responsables s'assurent que les travailleurs sont payés selon les taux convenus et que les conditions de travail sont conformes aux spécifications de la dernière convention en date. Les dirigeants syndicaux communiquent avec les travailleurs, leur expliquent ce qui a été décidé et échangent avec eux sur les stratégies de mise en œuvre des changements. L'encadrement et les représentants syndicaux contrôlent ensemble l'application de la convention et collaborent dans le cadre des procédures qui ont été déterminées pour résoudre tout problème relatif à sa mise en pratique.

Toutefois, il est rare que l'application des conventions collectives soit si aisée. Le simple fait que les employeurs et les représentants syndicaux qui prennent part à la négociation aient la capacité de conclure une convention collective ne signifie pas que les travailleurs et les responsables de chaque lieu de travail couvert par la convention disposent de la connaissance et de l'expérience nécessaires pour comprendre et appliquer correctement l'ensemble de ses dispositions.

### Communication et formation relatives à une convention collective pour les travailleurs, les employeurs et les représentants syndicaux du secteur du textile en Jordanie

En 2013, une convention collective novatrice a été conclue entre deux associations d'employeurs et le syndicat du secteur de l'habillement en Jordanie. Elle garantit aux représentants syndicaux le droit d'accéder aux lieux de travail et de communiquer avec les travailleurs sur les droits qui leur sont conférés par le texte. Les experts du BIT ont également contribué à concevoir des programmes de formation pour les syndicats et les employeurs sur l'application et l'administration de la convention et le règlement des différends.

([http://betterwork.ch/global/wp-content/uploads/ILO-Better-Work\\_Jordan-Case-Study\\_LR\\_Web.pdf](http://betterwork.ch/global/wp-content/uploads/ILO-Better-Work_Jordan-Case-Study_LR_Web.pdf))

## Stratégies proactives d'application

L'application effective des conventions collectives au niveau des lieux de travail va de pair avec une démarche proactive de communication, de consultation et de renforcement des capacités. Une convention collective ne peut pas être efficacement appliquée si les travailleurs et les responsables ne sont pas conscients des droits et devoirs qu'elle confère. Diffuser le plus largement possible des informations sur le contenu des conventions collectives est donc essentiel à leur application. Des dispositifs de consultation qui impliquent travailleurs et responsables permettent d'échanger sur les évolutions qui affectent l'application d'une convention

collective sur un lieu de travail. Des structures comme les comités d'entreprise ou d'autres types de comités conjoints peuvent porter les problèmes de conformité à la connaissance de l'employeur. La conformité peut également être améliorée par la formation et d'autres activités visant à renforcer les capacités. Les partenaires sociaux proposent fréquemment des formations à leurs membres au niveau de l'entreprise, et les secrétariats des comités multientreprises chargés de la négociation collective ont souvent compétence pour dispenser des formations distinctes ou communes aux cadres d'entreprise et aux représentants syndicaux.

## Contrôler la conformité

Les travailleurs et les responsables de chaque lieu de travail sont et devraient être les principaux acteurs du contrôle de la conformité. Toutefois, dans de nombreux systèmes de relations professionnelles, la conformité aux conventions collectives est également examinée par des tiers, à la demande des travailleurs ou des employeurs ou de façon régulière. Le contrôle ou l'inspection peuvent relever des inspecteurs du travail gouvernementaux ou de contrôleurs engagés par les secrétariats des conseils de négociation multientreprises. La loi ou les conventions collectives peuvent également comporter des dispositions permettant aux responsables syndicaux d'avoir accès aux lieux de travail aux fins de vérification du respect des accords.

### Contrôle syndical de la conformité aux conventions collectives en Nouvelle-Zélande

La loi néo-zélandaise de 2000 sur les relations de travail contient une disposition qui établit qu'«un représentant syndical a le droit [...] d'accéder à un lieu de travail pour contrôler la conformité de l'application d'une convention collective».

Article 20, paragraphe 2 c)

## Comment la conformité est-elle assurée ?

Même lorsque les responsables et les travailleurs s'efforcent de bonne foi d'appliquer les conventions collectives d'une façon satisfaisante pour toutes les personnes concernées, des différends peuvent survenir quant au sens précis de l'application de certaines dispositions dans la pratique. Dans ce type de situations, la question se pose de savoir comment les parties peuvent assurer la conformité à la convention et régler les différends.

Les modalités d'octroi de la force exécutoire des conventions collectives varient considérablement selon les systèmes de relations professionnelles. Comme pour d'autres aspects des relations professionnelles, l'essentiel est de veiller à ce que les travailleurs et les employeurs aient accès à une procédure efficace pour régler tout différend. Des juridictions de droit commun, des juridictions spécialisées ou des organes privés d'arbitrage peuvent être appelés à prendre une décision définitive sur la conformité.

### Mise en œuvre des conventions collectives en Belgique

En Belgique, les conventions collectives sont juridiquement contraignantes envers les travailleurs et les employeurs lorsqu'elles sont enregistrées. Elles sont mises en œuvre, si nécessaire, par l'inspection nationale du travail, la Direction générale de contrôle des lois sociales. Les critères d'enregistrement ne portent pas sur le contenu des conventions mais uniquement sur des aspects de procédure. Par exemple, une convention doit être signée par des représentants dûment autorisés des organisations de travailleurs et d'employeurs qui remplissent certains critères de représentativité. Elles doivent notamment être organisées au niveau national et (pour les organisations de travailleurs) et avoir plus de 50 000 membres.

De Vos, M. (2003) « Belgium », *The Actors of Collective Bargaining : A World Report*, Bulletin of Comparative Labour Relations, vol.51

La stratégie la plus courante pour garantir la conformité consiste sans aucun doute à donner aux conventions collectives un statut semblable à celui de la loi. Leur application est ainsi contrôlée par les parties mais aussi par les pouvoirs publics. C'est l'Etat qui prend des mesures pour les mettre en œuvre. Dans de tels systèmes, les conventions collectives doivent généralement être enregistrées auprès des pouvoirs publics. Ces derniers vérifient certains aspects de procédure et veillent à ce qu'aucune disposition ne soit contraire aux normes réglementaires.

Dans d'autres pays, les conventions collectives n'ont pas directement force exécutoire, mais peuvent prendre effet par le truchement de contrats de travail individuels. Dans ce type de système, le syndicat et l'employeur qui ont négocié et signé la convention collective ne peuvent tenter une action en justice directe l'un contre l'autre. Toutefois, un travailleur peut engager une procédure, puisque la loi considère que tout ou partie des termes de la convention fait partie de chaque contrat de travail. Bien qu'agissant à titre individuel, les travailleurs qui engagent des procédures dans ce cadre sont souvent représentés devant la juridiction compétente par leurs syndicats.

Certains autres systèmes traitent la convention collective comme un contrat légal entre l'employeur et les syndicats. Les syndicats et les employeurs ou les organisations d'employeurs peuvent demander à une juridiction compétente de trancher s'ils estiment que la partie adverse n'a pas respecté certains aspects de la convention collective.

### 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  
inwork@ilo.org  
Tél. : +41 22 799 67 54  
Fax : +41 22 799 84 51  
www.ilo.org/collectivebargaining