

Entre 2006 et 2009, d'importantes réformes sont intervenues dans la législation du travail en Uruguay, la plupart d'entre elles visant à améliorer la protection des travailleurs. Dans le même temps, le Ministère du travail a adopté des politiques actives de l'emploi, contrairement à ce qui a été fait au cours des 25 années précédentes. Pour autant, cette politique du travail, active et protectrice de l'employé, incontestablement importante et influente, a été limitée par la conservation d'une politique économique générale presque néolibérale.

### I – Les dernières lois du travail

Les principales lois adoptées dans la période 2005-2009, qui lèguent véritablement, comme il vient d'être dit, une nouvelle législation du travail uruguayen, peuvent être systématisées comme suit.

1. Le premier noyau est composé des règles de Droit collectif du travail. Cela fut chronologiquement justifié par le caractère structurel et génétique de cette « sous-branche » du Droit du travail. La convocation des *consejos de salarios* [conseils des salaires] – effectuée sur la base de la législation préexistante – a par elle-même généré un changement qualitatif dans les rapports de force entre travailleurs et employeurs, et, favorisé, à travers les accords issus des conseils des salaires, l'émergence de nouveaux droits. Opinion personnelle, s'il nous est permis : si nous devions choisir une seule des normes ou des décisions prises depuis 2005 en matière de travail, nous choisirions celle-ci : la convocation et la mise en fonctionnement des conseils des salaires. L'intervention législative en matière collective a été poursuivie avec l'adoption d'une loi protégeant l'activité syndicale ainsi que deux lois sur la négociation collective, l'une pour le secteur privé et l'autre pour le secteur public. Ce paquet législatif a ouvert le débat sur l'évolution possible du modèle de législation collective du travail, auquel nous nous référons brièvement ci-dessous.
2. En termes de *relations individuelles de travail*, ont été promulguées des lois de protection du travail ont dans certains secteurs (notamment le milieu rural, domestique...), des lois de réglementation de la sous-traitance, de prescription des créances salariales, des lois sur les congés spéciaux, sur le harcèlement sexuel et l'égalité de chances, entre autres sujets. Concernant les normes spécifiques du travail, le « style national » est maintenu : lois protectrices mais ponctuelles ou concrètes.
3. Les réformes du droit substantiel du travail ont été complétées par l'adoption d'une *ley de abreviación de los juicios laborales* [loi sur l'accélération des procédures prud'homales], qui a opté pour l'instauration de deux processus de travail autonomes, avec prétention de rapidité, à partir de la conviction qu'en matière de travail, la perspective d'un long procès induit l'employeur à ne pas payer et au travailleur à accepter des transactions ruineuses. La déclaration d'inconstitutionnalité de certaines dispositions de la présente loi, signifie que, au moment de la rédaction de cet article, les réformes nécessaires sont à l'étude en introduisant les changements nécessaires qui permettront de prendre en considération les critiques émises sans perdre l'objectif initial de parvenir à une procédure prud'homale autonome et rapide, dans la mesure du possible.
4. En matière de sécurité sociale, une réforme des soins de santé se distingue en créant le *sistema nacional integrado de salud* [système de santé national intégré]. Sont, en outre, introduites plusieurs réformes du système de retraite, de l'assurance-chômage, des allocations familiales et des mesures plus spécifiques. Il faut également mentionner l'adoption de certaines normes de sécurité et d'hygiène au travail.

L'accumulation législative est véritablement impressionnante. Un autre point à souligner concerne la qualité de ces normes et leur efficacité ; il faudrait probablement plus de temps pour les apprécier. Cependant, sur cet aspect qualitatif, peut-être pouvons-nous nous risquer à quelques impressions.

## II – L'évaluation des dernières réformes législatives

Une première conclusion est relativement claire, il semble qu'il y ait eu un changement de cap dans le droit du travail uruguayen, qui a repris sa tradition antérieure à 1968 de protection des travailleurs à travers des lois concrètes et non systématiques.

L'identification des réformes par cette tradition est moins évidente en termes de droit collectif du travail, où le débat est installé : Notre droit du travail a-t-il cessé d'être apparemment « non régulé » ou abstentionniste pour adhérer au modèle classique interventionniste en Amérique latine ?

Tous les avis sont possibles. Cependant, il semble nécessaire de faire une distinction. Sur le plan strictement syndical (droit syndical, structure syndicale, organisation et action revendicative), le système n'a pas changé. En Uruguay, il n'existe aucune loi qui fixe le nombre de syndicats, la désignation des responsables, le choix et la prise des décisions. Tout ceci reste intact dans le domaine de l'autonomie.

Il existe une loi sur la protection de l'activité syndicale, mais elle n'altère pas la conclusion précédente, car il y a accord, y compris entre les autonomistes, pour dire que la liberté n'est pas auto-suffisante et doit être protégée. La loi 17.940 n'est rien d'autre qu'une loi protégeant les activités syndicales, sans s'y immiscer la plupart du temps.

Ce qui en effet ouvre le débat sur l'autonomie-intervention, ce sont les lois sur la négociation collective, qui ne semblent pas laisser de place à l'argument de l'abstention totale. Il est clair que nous devons d'abord nous demander si notre système était vraiment abstentionniste ou s'il était mitigé par la loi des *consejos de salarios*, qui constituerait le véritable régime de promotion de la négociation collective de l'Uruguay.

Quoi qu'il en soit, qualifier le nouveau système d'intervention modérée ou de simple promotion de soutien ou d'appui à la négociation collective est une question subjective, que seule l'expérience pratique pourra régler de manière moyennement claire et inter-subjective.

En outre, tout n'est pas fait. Certains sont restés « en suspens ». L'effort de régir la sous-traitance est inutile tant que sera ouverte la voie de sortie des entreprises individuelles. Le système privé des retraites reste presque intact, illustrant clairement les limites de certaines politiques économiques imposées aux politiques du travail (en partie) autonomes. L'indemnité de licenciement uruguayenne reste une des moins chères au monde. La Convention internationale du travail 158 est toujours en attente de ratification. Il nous manque encore, comme dans toute l'Amérique latine, un régime de garantie des salaires.