THAÏLANDE

SUPHASIT (SOMPHOP) TAWEEJAMSUP Chulalongkorn University Faculty of Law

Depuis plus de 20 ans, et à chaque célébration de la fête du travail le 1er mai, les syndicats demandent en vain au gouvernement thaïlandais de ratifier les conventions n°87 et n°98 de l'OIT. Cette situation pourrait faire penser, à tort, que le droit du travail collectif est limité en Thaïlande. Depuis son adhésion à l'OIT en 1919, la Thaïlande suit pourtant ses conventions et recommandations ; modèles pour modifier le droit interne. Ainsi, au moins en théorie, le droit social thaïlandais s'accorde parfaitement avec « l'idée de négociations bipartites » entre l'employeur et l'employé, sans intervention du pouvoir étatique, en ce qui concerne les accords relatifs aux conditions du travail[1]. En 1974, au retour de la démocratie, les premières lois sur le travail promulguées par le Parlement concernaient le droit du travail collectif. Toutefois, l'essai ne fut pas complètement concluant et certains aspects, comme par exemple la protection des travailleurs, ont conservés leur statut d'ordonnances du Coup d'État précédent. Malgré une longue maturation et des améliorations sur le long terme, certains points du droit du travail thaïlandais restent en désaccord avec les normes internationales.

Au sujet de la liberté d'association, point clé de la convention n°89 de l'OIT, la loi thaïlandaise sur les relations collectives de travail de 1974 n'autorise que deux types de syndicats ; les syndicats d'un même employeur[2], et ceux d'une même catégorie professionnelle. Afin de constituer un syndicat en Thaïlande, il faut l'enregistrer et obtenir l'autorisation du ministre du Travail[3]. De plus, les fondateurs de syndicats doivent être de nationalité thaïlandaise et être âgés d'au moins vingt ans[4]. Les syndicats des secteurs privé et public sont distincts ; les employés des entreprises privées et des entreprises publiques ne peuvent pas constituer de syndicat en commun[5]. Par ailleurs, il existe une limitation du nombre de syndicats au sein des entreprises publiques, fixé à un seul syndicat par établissement[6]. En outre, les travailleurs des administrations nationales, régionales et locales ne sont pas autorisés à créer un syndicat et à y adhérer. Seuls les travailleurs fonctionnaires de ces administrations seraient susceptibles d'obtenir – dans un avenir proche – un droit d'association (mais pas de constituer un syndicat)[7]. Dès lors, les autres catégories de travailleurs de la fonction publique tels que les stagiaires, les contractants, etc. n'auraient aucun instrument à leur disposition pour se réunir, discuter et s'entendre sur des besoins communs. Enfin, les « représentants du comité syndical » sont moins protégés que ceux du comité d'entreprise. En effet, s'il n'est pas possible de licencier les membres d'un comité d'entreprise sans autorisation de la Cour du travail, ce n'est pas le cas pour les membres des comités syndicaux. En revanche, le licenciement d'un membre d'un comité syndical pouvant être ultérieurement reconnu comme étant une « pratique injuste », la victime peut, saisir le commissaire des relations collectives de travail afin de réclamer justice. Sur le point de la liberté d'association, la Thaïlande semble donc, comme le présente brièvement ces quelques exemples, en retard par rapports aux standards internationaux.

Par ailleurs, bien que le droit de grève apparaisse comme l'instrument ultime en vue d'obtenir une négociation ou une modification d'un accord relatif aux conditions de travail, le droit thaïlandais n'est pas, non plus à ce sujet, en total accord avec la

1 Loi sur les relations collectives de travail de 1974, Titre I.

2 Il s'agit de syndicats constitués par un groupe de salariés recrutés par le même employeur, peu important que ces salariés travaillent dans le même établissement ou dans la même entreprise.

3 Loi sur les relations collectives de travail de 1974, article 87.

4 Loi sur les relations collectives de travail de 1974, article 88.

5 Loi sur les relations collectives de travail pour les travailleurs dans les entreprises publiques de 1992, articles 41 et 43.

6 Loi sur les relations collectives de travail pour les travailleurs dans les entreprises publiques de 1992, article 40.

7 Projet de décret sur les conditions et mesures d'association des fonctionnaires.

convention n°98 de l'OIT. Le recours à la grève n'est possible qu'en cas de conflit de travail insoluble[8] ; par exemple après un échec de la procédure de médiation engagée par le médiateur public. Pour autant, dans une telle situation, le ministre du Travail dispose toujours du pouvoir de mettre un terme à la grève en faisant valoir la nécessité et l'urgence de protéger l'intérêt public et l'économie du pays[9]. En outre, le droit de grève est absolument inconnu pour les travailleurs des entreprises publiques[10], quelle que soit leur activité, concernant ou non un service public. Enfin, en cas de grève, l'employeur a la possibilité d'embaucher des travailleurs en remplacement des grévistes sans contrevenir à la loi ; réduisant d'autant l'impact du droit de grève.

Il apparait donc difficile pour la Thaïlande de ratifier, dans les conditions actuelles, les deux conventions et ainsi de se conformer aux normes fondamentales du travail. Ce ne fut néanmoins pas toujours le cas ; le droit du travail collectif ayant été moins restrictif par le passé. L'ancienne loi du travail de 1956 était ainsi plus favorable aux travailleurs en termes de liberté d'association. De même, avant 1991, les travailleurs des secteurs privé et public pouvaient constituer des syndicats communs. La séparation fut instaurée en 1991 après les mouvements démocratiques contre le gouvernement d'alors, issu d'un Coup d'État, en raison du fait que la majorité des dirigeants de ces mouvements étaient des représentants syndicaux d'entreprises publiques. Par conséquent, on peut comprendre que le gel du droit des relations collectives du travail thaïlandais suive les évolutions politiques du pays. À ce jour, la politique thaïlandaise reste toujours instable. La question qui se pose est celle de la possibilité de réformer le droit du travail collectif pour accorder davantage de liberté dans un contexte politique encore instable.

Un nouveau projet de loi sur les relations collectives de travail est d'actualité depuis peu, suite à la discussion du cabinet ministériel du 8 mars 2012. Il y donc un espoir d'émergence d'un droit du travail collectif offrant plus d'avantages aux travailleurs. Il serait par exemple possible de constituer des syndicats mixtes (différents employeurs et différentes catégories professionnelles). Par ailleurs, l'enregistrement et la demande d'autorisation préalable actuellement exigés pour pouvoir constituer un syndicat pourraient laisser la place à la simple information du ministre du Travail. En outre, la reconnaissance du caractère discriminatoire du licenciement de salariés qui sont en train de créer un syndicat est prévue. Par conséquent, l'ensemble de ces mesures devrait redonner un peu de lumière au droit collectif du travail thaïlandais. Toutefois, le projet de loi ne répondrait pas à l'ensemble des points visés par les conventions précitées ; il resterait toujours un certain nombre de désaccords entre le droit thaïlandais et les normes fondamentales de l'OIT. Ainsi, malgré des dispositions encourageantes, la législation et la pratique sociale thaïlandaises pourraient toujours constituer un obstacle à une ratification rapide des conventions n°87 et n°98 de l'OIT.

Bien que le gouvernement thaïlandais soit sur la bonne voie en vue de l'amélioration du droit du travail collectif, il est loin d'être parvenu à destination.

8 Loi sur les relations collectives de travail de 1974, article 34.

9 Loi sur les relations collectives de travail de 1974, article 35.

10 Loi sur les relations collectives de travail pour les travailleurs dans les entreprises publiques de 1992, article 33.