

HUGO BARRETTO GHIONE Faculté de droit, Université de de la République

¹ Il s'agit de la période allant de la convocation des Conseils de salaires à l'approbation des normes portant sur la négociation collective publique et privée et la création d'un processus de travail autonome.

² Cette responsabilité peut néanmoins être remplacée dans des conditions bien déterminées.



On peut voir l'histoire de la législation du travail en Uruguay comme une série d'images qui montrent, tout d'abord, un pays au début du XX^{ème} siècle, développant un projet de réformes sociales audacieux, avec une loi précoce de limitation de la journée de travail en 1915 et un élan qui se poursuit pratiquement jusqu'à la fin des années soixante, avec des normes concernant la définition de salaires minimum par l'intermédiaire de Conseils sectoriels tripartites (1943) et d'autres concernant le repos hebdomadaire (1920), les indemnités de licenciement (1944), la sécurité sociale, les congés (1958), etc. Il s'agissait – il s'agit – d'une législation dispersée, jamais intégrée dans un code ou une loi générale. La Constitution de 1934 a autorisé l'examen des droits du travail de base, avec des formules qui ont survécu jusqu'à ce jour, en dépit des nombreuses modifications effectuées.

Ensuite, les images montrent un paysage qui se crispe, car les conflits sociaux s'enveniment avec la crise économique, sociale et finalement politique qui affecte le pays depuis le début des années soixante. Le processus débouche en 1973 sur une dictature militaire qui n'a pris fin qu'en 1984. La mutation sociale s'arrête, et dans les années quatre-vingt-dix, apparaît une version locale de néolibéralisme, quelque peu freinée par la mobilisation populaire ayant empêché la privatisation des entreprises publiques.

Enfin, à partir de 2005, avec l'arrivée au gouvernement d'une coalition de diverses droites, c'est la reprise de l'élan réformiste avec certaines caractéristiques bien particulières. D'un côté, le programme de réformes du travail de 2005 à 2009¹ constituait un ensemble de changements qui a comblé certains vides non résolus jusque-là, comme pour le cas de la réglementation du travail domestique et rural, auquel on doit ajouter l'établissement de la responsabilité solidaire² de l'entrepreneur principal en cas de sous-traitance et de mise à disposition de main d'œuvre.

Le réformisme du XXI^{ème} siècle en Uruguay se déroule dans une tradition qui, loin d'être altérée ou modifiée dans ses éléments constitutifs essentiels, s'est plutôt comportée comme une étape faisant partie d'un processus historique cohérent.

Concernant le droit collectif, la réforme a fait face aux résistances les plus tenaces, à tel point que les organisations d'employeurs les plus importantes, aidées par l'OIE, ont déposé une plainte devant le Comité de Liberté Syndicale, en prétendant – de façon alambiquée – que les normes portant sur la négociation collective (loi N° 18566) entravaient le caractère libre et facultatif des conventions collectives, et que l'État ne protégeait pas le droit de propriété en admettant l'occupation comme moyen d'exercer le droit de grève.

L'autre scénario de résistance à la réforme fut le scénario judiciaire, étant donné que la Cour Suprême de Justice a déclaré en 2010 que certaines des dispositions de la loi de création du processus de travail autonome (loi N° 18572) étaient anticonstitutionnelles, loi qui fut défendue de façon pertinente par les meilleurs représentants de la doctrine uruguayenne du droit du travail, Héctor-Hugo Barbagelata et Oscar Ermida Uriarte ayant joué les rôles principaux. Finalement, la loi de procédure sur le travail a représenté un progrès considérable en termes de garanties pour le salarié et une réduction notable des délais de procédure.

Enfin, la série réformiste prouve que la norme sur la protection de l'activité syndicale (loi N° 17940) a surmonté des obstacles séculaires et permis au salarié victime de comportements et décisions antisyndicales de la part de l'employeur de pouvoir retrouver son poste de travail. Le rétablissement de l'employé à son poste a ainsi dû se concrétiser à travers la détermination claire de deux dispositions de la norme³, et ceci pour éviter tout risque de persistance de doutes et faire ainsi définitivement table rase d'une culture judiciaire qui avait réclamé, obstinément, l'existence d'une norme concrète de type juridique prévoyant la réintégration du salarié. Cette sauvegarde d'un droit de propriété de l'employeur inconnu, portant sur les moyens de production, laissait sans tutelle le droit d'activité syndicale en raison d'une « pondération » mal comprise des droits fondamentaux, dont le résultat était toujours prévisible et décourageant. On ne pourra jamais déterminer le nombre de personnes qui ont perdu leur emploi pour avoir exercé des droits fondamentaux.

³ L'article 1^{er}, qui déclare la nullité, et l'article 3^{ème}, qui prévoit la réintégration.



Aujourd'hui, on peut dire que la « deuxième » réforme du droit du travail a joué un rôle fondamental en ce qui concerne les droits et garanties des salariés, dans la démocratisation des relations de travail et a contribué de façon décisive au renforcement du mouvement syndical en tant qu'acteur du système. Contredisant les oiseaux de mauvais augure néolibéraux, la réforme du travail a coexisté avec des taux de croissance de l'économie et des entreprises jamais atteints auparavant.

Cependant, et peut-être de façon frappante, les changements n'ont pas affecté la Sécurité Sociale. En 1995, la loi N° 16713 a instauré les comptes d'épargne individuels rompant avec l'orientation traditionnellement solidaire du système, qui a alors été qualifié de « mixte » car il présentait un volet « solidarité intergénérationnelle » et un volet épargne individuelle (obligatoire), par l'intermédiaire des Administrations de Fonds Prévisionnels (AFAP).

Malgré le débat intense au sein de la coalition au gouvernement – qui s'est maintenue pendant une deuxième période de gouvernement jusqu'en 2014 et s'apprête à essayer d'obtenir un nouveau mandat en cette année électorale – il a été impossible de revenir sur la privatisation partielle du système de retraite.

À ce niveau, les politiques se sont limitées à introduire quelques ajustements et à accorder davantage de marge de manœuvre à l'Administration du Travail en matière d'allocations pour les chômeurs afin de permettre la prolongation des délais et de contribuer au sauvetage des unités de production en crise grâce aux procédures que certains pays nomment « reprises d'entreprise » par des coopératives de travailleurs.

Dernier élément à signaler dans ce panorama de départ, la discussion parlementaire laborieuse sur un projet de « responsabilité pénale de l'entrepreneur », dont les démarches sont toujours en cours et dont le dénouement présente un « pronostique difficile ».

La réforme du travail s'est consolidée. Du point de vue des études du Droit du travail, il reste à observer les modes d'interprétation et d'application des normes et l'utilisation qu'en font les acteurs des relations de travail. Mais ceci fait l'objet d'une autre étude.