REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

2016/1

Revue soutenue par l'Institut des Sciences Humaines et Sociales du CNRS

COMPTRASEC - UMR 5114 - CNRS - UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

International Association of Labor Law Journals

IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre du « *International Association of Labor Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labor Law (Australie)
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour and Employment Law Journa (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
Diritti lavori mercati (Italie)
Employees & Employers – Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (OIT)
Japan Labor Review (Japon)
Labour and Social Law (Biélorussie)
Labour Society and Law (Israël)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labor Law Review (Hongrie)
Relaciones Laborales (Espagne)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit du Travail (France)
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits - und Sozialrecht (Allemagne)

SOMMAIRE 2016/1

ÉTUDES

p. 6 Isabelle Schömann
Mieux légiférer dans l'Union Européenne : simplifier ou dénaturer l'acquis communautaire ?
Analyse critique d'une initiative de la Commission au regard du Droit du travail

p. 16 Dalia Gesualdi-Fecteau
De l'usage du Droit du travail : une contribution théorique aux études portant sur l'effectivité du droit

p. 30 Ilyas Said Wais
L'évolution du Droit du travail en République de Djibouti

p. 42 Victoria Rodríguez-Rico Roldán
Les restrictions de la couverture de l'assurance maladie en Espagne

p. 52 Li-Chuan Liuhuang
La question de la migration circulaire : un examen des droits des travailleurs migrants à Taïwan

p. 62 Stefania Scarponi
La dernière réforme du Droit du travail italien :
le nouveau contrat de travail à durée indéterminée « à protection croissante »

p. 70 Francisco Villanueva
La définition du niveau de négociation collective au Pérou :
un processus singulier d'appropriation des décisions du Comité de la liberté syndicale de l'OIT par le Tribunal constitutionnel

p. 84 Yannick Pagnerre
Regard comparatiste sur le co-emploi

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

Thématique :
La Jurisprudence Sociale et le Droit International : Complémentarité ou Hostilité ?

p. 93 Allison Fiorentino
Sydney Machado (Brésil)
Melda Sur (Turquie)
Patricia Kurczyn Villalobos et **Oscar Zavala-Gamboa** (Mexique)
Xavier Beaudonnet (BIT)

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

p. 124 Algérie
p. 126 Argentine
p. 128 Australie
p. 130 Autriche
p. 132 Bulgarie
p. 134 Canada
p. 136 Chili
p. 138 Conseil de l'Europe
p. 140 Espagne
p. 142 États-Unis
p. 144 Fédération de Russie
p. 146 France - Sécurité sociale
p. 148 France - Travail
p. 150 Hongrie
p. 152 Japon
p. 154 Lituanie
p. 156 OIT
p. 158 ONU
p. 160 Pays-Bas
p. 162 Roumanie
p. 164 Royaume-Uni
p. 166 Serbie
p. 168 Slovénie
p. 170 Turquie
p. 172 UE - Protection sociale

ÉTUDES

FRANCISCO VILLANUEVA

Docteur en droit, Professeur à l'École des sciences de la gestion de l'UQÀM (Canada) et Avocat au Barreau de Lima (Pérou).
Thèmes de recherche : Étude du lien travail-commerce, Protection des travailleurs migrants.
Parmi ses publications :
~ (en coll. avec D. Crespo, J. Hanley, S. Bernstein, S. Gravel et E. Ostiguy), « Les travailleurs étrangers temporaires au Québec : le paradis, un peu plus loin...», Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 2015/1, pp. 58-69.
~ « Le champ d'application de l'article XX (a) du GATT et le travail dangereux des enfants : une question relevant de la moralité publique », Revue de droit de l'Université McGill, vol. 58, nº 2, 2013.

LA DÉFINITION DU NIVEAU DE NÉGOCIATION COLLECTIVE AU PÉROU : UN PROCESSUS SINGULIER D'APPROPRIATION DES DÉCISIONS DU COMITÉ DE LA LIBERTÉ SYNDICALE DE L'OIT PAR LE TRIBUNAL CONSTITUTIONNEL*

ABSTRACT

This article analyzes the interaction between the Peruvian Constitutional Court and the Committee on Freedom of Association of the International Labour Organization having taken place on the occasion of two legal conflicts revolving around the determination of the level of collective bargaining in the construction industry and the sector of port services, respectively. This case study highlights the influence of international labor law on Peruvian labor law. The article demonstrates, however, that the Constitutional Court shows originality and refuses to perform a mechanical transposition of the criteria conveyed by the said Committee in order to remain faithful to the model of labor relations enshrined in the Peruvian constitution.

KEY WORDS : Constitutional Court of Peru, Peruvian model of collective labor relations, Committee on Freedom of Association, Collective bargaining, Free and voluntary collective bargaining principle.

RÉSUMÉ

Cet article analyse l'interaction ayant eu lieu entre le Tribunal constitutionnel du Pérou et le Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du travail à l'occasion de deux différends juridiques portant sur la détermination du niveau de négociation collective dans les secteurs de l'industrie de la construction et portuaire de ce pays, respectivement. Cette étude de cas met en évidence l'influence du droit international du travail sur le droit du travail péruvien. L'article démontre cependant que le Tribunal constitutionnel fait preuve d'originalité et qu'il refuse d'effectuer une transposition mécanique des critères véhiculés par ledit comité et ce, en vue de rester fidèle au modèle de relations de travail consacré dans la constitution péruvienne.

MOTS CLÉS : Tribunal Constitutionnel du Pérou, Modèle péruvien de relations collectives de travail, Comité de la liberté syndicale, Négociation collective, Principe de négociation collective libre et volontaire.

* L'auteur désire exprimer sa gratitude à la Faculté de droit de l'Université de Salamanque (Espagne) pour le généreux soutien reçu dans le cadre des travaux de recherche qui se trouvent à l'origine de cet article et, notamment, à son professeur Wilfredo Sanguineti.

Niveau de négociation collective au Pérou

L'un des principaux problèmes qui fait obstacle à l'efficacité du droit du travail dans les pays en voie de développement est la faiblesse de l'État de droit, la soumission du pouvoir judiciaire aux dictats du pouvoir politique étant l'une de ses manifestations. Il s'agit d'un problème auquel le Pérou n'a pas échappé et qui s'est aggravé au cours des années 1990, période où la démocratie a été gravement menacée par les pratiques hégémonistes et les actes d'ingérence en provenance du pouvoir exécutif[1]. Toutefois, une institution, en particulier, a su défendre son mandat de garant de l'ordre constitutionnel depuis son entrée en fonctions : le Tribunal constitutionnel[2]. En matière de droits des travailleurs, le Tribunal constitutionnel (ci-après, TC) est à l'origine d'importantes décisions, notamment relativement à la protection de la liberté syndicale et à la négociation collective[3]. À maintes reprises, le TC a établi un dialogue fécond avec les institutions chargées de la mise en œuvre du droit international du travail et du droit international des droits de l'Homme, en s'inspirant de leurs critères, mais tout en gardant un regard critique qui révèle la volonté de rester fidèle à la lettre et à l'esprit du texte constitutionnel péruvien.

Le but de cet article est justement de documenter deux épisodes significatifs de l'interaction ayant eu lieu entre le TC et le Comité de la liberté syndicale (ci-après, CLS) de l'Organisation internationale du travail (OIT). Plus précisément, notre analyse mettra l'accent sur deux décisions du TC relatives au droit de négociation collective et qui portent sur la question de la détermination du niveau de négociation. La première décision, datée du 26 mars 2003, concerne l'industrie de la construction, tandis que le deuxième jugement, rendu le 17 août 2009, se rapporte au secteur portuaire.

Deux raisons justifient ce choix. Premièrement, il s'agit de décisions où le TC met en évidence le rôle fondamental que le droit international du travail joue à présent dans le droit du travail péruvien. Deuxièmement, il s'agit de décisions où, malgré le recours aux normes internationales du travail et à l'expertise des organes de contrôle de l'OIT, le TC fait preuve d'originalité et refuse d'effectuer une transposition mécanique des critères véhiculés par le CLS.

Après avoir présenté le cadre normatif péruvien pertinent en matière de négociation collective (I), nous aborderons l'étude de la jurisprudence du TC concernant l'industrie de la construction (II). Ensuite, nous ferons de même avec celle relative au secteur portuaire (III). Finalement, nous formulerons quelques réflexions critiques sur la question dans la section intitulée « discussion » (IV).

I – Le cadre normatif péruvien en matière de négociation collective

Une lecture rigoureuse des jugements du TC serait impossible sans se référer brièvement au cadre normatif péruvien en matière de négociation collective. Ainsi, l'analyse de trois éléments clés devient indispensable : le modèle constitutionnel de relations de travail (A), la place du droit de l'Organisation Internationale du Travail dans le système juridique péruvien (B) et la Loi sur les relations collectives de travail (C).

[1] Sur cette question voir : J.-M. Burt, *Political Violence and the Authoritarian State in Peru: Silencing Civil Society*, New York, Palgrave Macmillan, 2007.

[2] Selon l'article 201 de la Constitution du Pérou, le Tribunal constitutionnel est l'organe de contrôle de la Constitution. Il est autonome et indépendant. Il intervient comme dernière instance nationale dans le cadre des *acciones de amparo*, recours constitutionnel prévu dans l'article 200(2) de la Constitution permettant aux personnes physiques et morales de faire valoir face à l'État ou à des particuliers des droits constitutionnels autres que la liberté individuelle. Sur le fonctionnement du Tribunal constitutionnel du Pérou voir : C. Landa, *Organización y funcionamiento del Tribunal Constitucional. Entre el derecho y la política*, Lima, Palestra, 2011 et F. Morales, *El Tribunal Constitucional del Perú: Organización y funcionamiento Estado de la cuestión y propuestas de mejora,* Lima, Fondo Editorial de la Academia de la Magistratura, 2014.

[3] Suivant Boza, l'activité juridictionnelle du TC a eu pour effet de contribuer au rétablissement, par la voie de l'interprétation des normes constitutionnelles, des niveaux de protection des salariés qui avaient été érodés par la vague de flexibilisation du droit du travail péruvien déclenchée par le gouvernement de Fujimori au cours des années 1990. G. Boza, *Lecciones de derecho del trabajo,* Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2011, p. 36.

A – Le modèle constitutionnel de relations de travail

D'entrée de jeu, nous devons rappeler que le TC a eu l'occasion de préciser que l'État péruvien est un État social et démocratique de droit et ce, sur la base des articles 3 et 43 de la Constitution de ce pays[4]. Par rapport aux conséquences découlant de la configuration de la République péruvienne comme un État social de droit, le TC affirme que cette forme d'organisation politique requiert des pouvoirs publics des actions visant à garantir une jouissance effective des droits de l'Homme tels que la liberté individuelle, la sécurité, la propriété, la santé, le travail et l'éducation[5]. Suivant le TC, l'État social et démocratique de droit constitue une option distincte par rapport à l'État libéral et à l'État social, selon laquelle l'individu et la société ne sont pas des catégories isolées qui se trouvent en opposition[6]. Le TC est d'avis que dans un État social et démocratique de droit, les droits sociaux constituent des garanties pour l'individu et la société qui permettent le développement de tous les secteurs sociaux, en particulier, de ceux qui ne possèdent pas les conditions physiques, matérielles ou d'autre nature qui rendent possible une jouissance effective de leurs droits fondamentaux[7]. Tel serait sans aucun doute le cas des salariés ; lesquels se trouvent en situation d'inégalité structurelle face à l'employeur[8]. Par ailleurs, nous convenons avec Noguera que la définition d'un État comme social implique que la finalité sociale qui caractérise ce type d'organisation politique imprègne l'ensemble des dispositions constitutionnelles, qui devraient être interprétées en harmonie avec cet objectif[9].Cela dit, afin de mieux situer le cadre normatif péruvien en matière de négociation collective et reprenant l'étude de Sanguineti sur la question, rappelons avec cet auteur que le modèle constitutionnel dans le pays des Incas se caractérise essentiellement par la protection du travail et la garantie du pluralisme social[10]. En ce qui concerne le premier élément, la Constitution accorde au travail une place éminente dans l'organisation sociale et sur le plan des politiques publiques. Ainsi, son article 22 considère le travail comme fondement du bien-être social et moyen de réalisation de la personne, tandis que l'article 23 déclare que le travail fait l'objet d'attention prioritaire par l'État (article 23). De surcroît, la dimension protectrice ne se limite pas à ces textes déclaratifs, compte tenu du fait que le texte constitutionnel offre une garantie de protection dans plusieurs matières relatives au rapport salarial, telles que le salaire minimum (article 25), la durée du travail (article 25), la terminaison du contrat de travail (article 27), etc. Nous convenons avec Sanguineti que cette orientation protectrice doit informer non seulement l'action législative et la formulation des politiques publiques de l'État péruvien dans le domaine du travail, mais aussi le processus herméneutique des tribunaux de justice[11].

[4] L'article 3 prescrit que les droits de l'Homme protégés par la Constitution incluent aussi ceux inhérents à l'État démocratique de droit. De son côté, l'article 43 proclame que la République péruvienne est démocratique et sociale.

[5] Sentence du Tribunal constitutionnel du 12 mai 2006, EXP. N° 2002-2006-PC/TC, Lima, Pablo Miguel Fabián Martínez y otros, section 2, paragraphe 8.

[6] Sentence du Tribunal constitutionnel du 17 avril 2007, EXP. N° 06089-2006-PA/TC , Tacna, Express Cars S.C.R.L.

[7] Sentence du Tribunal constitutionnel du 12 mai 2006, précitée note 5, section 2, paragraphe 11. La position du TC rejoint ainsi des idées assez répandues sur le plan de la doctrine juridique. Par exemple, pour Rodríguez-Piñero, l'expression État social de droit fait référence à un État dont l'action aura pour but de garantir une véritable jouissance des droits de l'Homme et ce, à travers le recours à des instruments adéquats qui permettent la protection des moins nantis et la promotion d'une société plus égalitaire sur les plans économique, social et culturel. M. Rodríguez-Piñero, « El trabajo en la Constitución », *Cuadernos de Derecho del Trabajo*, (1978), n° 4, p. 18. Sur la consécration de l'État social de droit dans la Constitution péruvienne voir : C. Blancas, *La cláusula de Estado Social en la Constitución*, Lima, Fondo Editorial de la PUCP, 2011, 593 p.

[8] Tel que Verge et Vallée le rappellent, « [l]'état de subordination du salarié consacre l'inégalité congénitale du rapport de travail ; elle en est le corollaire ». Qui plus est, « l'inégalité caractéristique du rapport de travail subordonné appelle universellement des mesures de redressement de cette inégalité ». P. Verge et G. Vallée, *Un droit du travail? Essai sur la spécificité du droit du travail*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 1997, pp. 14 et 31.

[9] A. Noguera, « El Estado Social y el Tratamiento de los Derechos Sociales en la Constitución Española de 1978 », dans A. Noguera et A. Guaman (dir.), *Lecciones sobre Estado Social y Derechos Sociales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2014, pp. 197-214.

[10] W. Sanguineti, « La protección de los derechos laborales en la Constitución peruana de 1993 », *Segundo Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*, Actes du colloque, 2 octobre 2006, Arequipa, Pérou, pp. 1-54. Récupéré de https://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2008/09/ponencia-congreso-peru-ddff-wsanguineti.pdf.

[11] W. Sanguineti, *Ibidem.,* note 10, p. 10.

Pour ce qui est de la garantie du pluralisme social, il convient de rappeler que la Constitution péruvienne protège de manière explicite la liberté syndicale et les droits de négociation collective et de grève dans son article 28. D'après Boza, cet article consacre l'autonomie collective[12] dans sa facette normative et reconnait en faveur des partenaires sociaux un pouvoir normatif, qui coexiste avec celui de l'État, susceptible d'être exercé dans la régulation des relations de travail[13]. Cela étant, nous convenons avec Sanguineti que le modèle péruvien n'en est pas un de « laissez-faire collectif » au sein duquel l'État est censé se tenir complètement à l'écart des interactions des partenaires sociaux[14]. En fait, le texte constitutionnel est clair quant aux responsabilités de l'État péruvien dans ce domaine : il a l'obligation de garantir la liberté syndicale, de promouvoir la négociation collective et de réglementer le droit de grève afin d'assurer la conformité de son exercice à l'intérêt général. Sanguineti qualifie avec justesse le modèle péruvien de « pluraliste tempéré » et ce, parce que la Constitution prévoit l'intervention de l'État dans des aspects clés du régime des relations collectives de travail et en tant que garant de l'efficacité des droits collectifs[15].

B – La place du droit de l'OIT dans le système juridique péruvien

Le Pérou est membre de l'OIT depuis 1919, année de sa création. Ce pays a ratifié 74 conventions internationales du travail, y compris les huit conventions dites fondamentales. Le système juridique péruvien est moniste[16]. En effet, selon l'article 55 de la Constitution péruvienne, les traités internationaux, catégorie à laquelle appartiennent les conventions internationales du travail, font partie du droit national[17]. Qui plus est, dans sa sentence datée du 25 avril 2006[18], le TC a statué que les traités en matière des droits de l'Homme possèdent un rang constitutionnel, ce qui place les conventions de l'OIT au sommet de la hiérarchie normative nationale. Reprenant la classification de Lamour[19], l'examen de la jurisprudence du TC révèle que ce tribunal attribue aux conventions internationales du travail tant un effet vertical-qu'un effet horizontal. C'est donc dire qu'elles peuvent être invoquées par les travailleurs et les employeurs, non seulement à l'occasion des litiges avec l'État péruvien, mais aussi dans le cadre des différends qui les opposent.

Selon la Quatrième disposition finale de la Constitution péruvienne, l'interprétation des dispositions en matière des droits de l'Homme doit être effectuée à la lumière de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, des traités internationaux dans ce domaine et de la jurisprudence des tribunaux internationaux. Ce dispositif inclut, sans aucun doute, les conventions internationales du travail ratifiées par le Pérou[20]. Bien que la nature des organes de contrôle de l'OIT ne soit pas celle d'un tribunal international, une exécution de bonne foi des conventions internationales du travail oblige les États membres à tenir compte de leurs avis et rapports, notamment quant à ce qui devrait être considéré comme une mise en œuvre correcte de ces instruments[21]. Dans sa décision du 19 septembre 2008, le TC

[12] Nous partageons la définition proposée par Martin, Rodríguez-Sañudo et García, pour lesquels l'autonomie collective est la capacité de certains groupes sociaux à s'organiser eux-mêmes et d'auto réglementer leurs relations. A. Martín, F. Rodríguez-Sañudo et J. García, *Derecho del Trabajo* (22e éd.), Madrid, Tecnos, 2013, p. 353.

[13] G. Boza, *op. cit.*, p. 116.

[14] W. Sanguineti, *op. cit.*, p. 13.

[15] *Idem*.

[16] Selon Arbour et Parent, le système moniste « donne un effet immédiat dans l'ordre juridique national aux conventions internationales dûment ratifiées et aux coutumes internationales sans que ces dernières fassent l'objet d'un acte formel de réception ou de transformation au moyen d'une loi ». J.-M. Arbour et G. Parent, *Droit international public* (6e. éd.), Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2012, p. 176.

[17] Sur la place et le rôle des traités internationaux comme sources du droit du travail péruvien, voir : J. Neves, *Introducción al derecho del trabajo*, Lima, Fondo Editorial de la PUCP, 2009, pp. 74-84.

[18] Sentence du Tribunal constitutionnel du 26 avril 2006, Exp. Nº 0025-2005-PI/TC y 0026-2005-PI/TC, Lima, Colegio de Abogados de Arequipa y otro.

[19] M. Lamour, « L'application par le juge français », dans J.-M. Thouvenin et A. Trebilcock (dir.), *Droit international social. Droits économiques, sociaux et culturels*. Tome 1. *Particularités du droit international social*, Bruxelles, Éditions Bruylant, 2013, p. 545.

[20] Selon Thomas, Oelz et Beaudonnet, le recours aux conventions internationales du travail pour guider l'interprétation et informer l'application des lois nationales est une tendance assez répandue dans les pays adhérant à l'approche moniste. C. Thomas, M. Oelz et X. Beaudonnet, « The use of international labour law in domestic courts: Theory, recent jurisprudence, and practical implication», dans J.-C. Javillier et B. Gernigon (dir.), *Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, Genève, BIT. 2004, pp. 274-275.

[21] X. Beaudonnet (dir), *Droit international du travail et droit interne*, Turin, Centre international de formation de l'OIT, 2009, pp. 91-93.

a eu l'occasion de statuer que les rapports du CLS appartiennent à la catégorie de « *soft-law* »[22].

Au Pérou, en matière de négociation collective, l'un des piliers normatifs d'origine internationale est la Convention nº 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective[23]. Cet instrument consacre, dans son article 4, le principe de négociation libre et volontaire[24]. Selon le Comité de liberté syndicale, l'une des expressions de ce principe et la libre détermination du niveau de négociation par les partenaires sociaux[25]. Cela signifie que « le niveau des négociations ne doit pas être imposé unilatéralement par la législation ou les autorités, car les négociations doivent pouvoir avoir lieu à quelque niveau que ce soit »[26]. Nous y reviendrons.

C – La Loi sur les relations collectives de travail

Adoptée dans le contexte de la vague de flexibilisation du droit du travail ayant eu lieu au cours de la décennie 1990-2000, la Loi sur les relations collectives de travail[27] (ci-après LRCT) réglemente l'exercice de la liberté syndicale et des droits de négociation collective et de grève. La LRCT prévoit trois niveaux de négociation possibles : entreprise, branche d'activité ou profession. Il s'agit d'une loi interventionniste en matière de détermination du niveau de négociation, étant donné qu'elle impose le niveau de négociation en cas de désaccord entre les parties.

II – La négociation collective dans l'industrie de la construction

Dans un premier temps, nous présenterons un bref historique de l'évolution normative récente, relative à la négociation collective dans l'industrie de la construction (A). Ensuite, nous présenterons la décision du TC du 26 mars 2003 (B). Finalement, nous aborderons la plainte déposée auprès du CLS par les associations patronales péruviennes et l'avis émis par cet organe de contrôle de l'OIT (C).

A – Bref historique de l'évolution normative récente dans la réglementation de la négociation collective dans l'industrie de la construction

Historiquement, la négociation des conventions collectives de travail dans l'industrie de la construction au Pérou a eu lieu au niveau de la branche d'activité entre la puissante *Federación de trabajadores en construcción civil del Perú* (Fédération des travailleurs de l'industrie de la construction, ci-après FTCCP) et l'association patronale *Cámara Peruana de la Construcción* (Chambre péruvienne de l'industrie de la construction, ci-après CAPECO). Il s'agit moins

[22] Sentence du Tribunal constitutionnel du 19 septembre 2008, Pleno Jurisdiccional 00025-2007-PI/TC, *Decano Nacional del Colegio de Profesores del Perú c. Congreso de la República*.

[23] La présentation de l'instrument de ratification datant du 13 mars 1964 (R.L. nº 14712 du 15 novembre 1963). Au dire de Valticos, cette convention répond « à la préoccupation de sauvegarder les droits syndicaux par rapport aux partenaires sociaux et, plus précisément, par rapport aux employeurs et à leurs organisations ». Le même auteur ajoute que l'un des objectifs de cet instrument, notamment en matière de négociation collective, est d'éviter que « l'action syndicale se trouve paralysée du fait que les employeurs ou les organisations d'employeurs se refuseraient systématiquement à entrer en négociation collective avec les organisations de travailleurs ». En effet, l'article 4 de la Convention OIT 98 prévoit que « [d]es mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi ». N. Valticos, dans G. Camerlynck (dir.), *Droit du travail*. Tome 8. *Droit international du travail* (2e éd.), Paris, Dalloz, 1983, p. 258.

[24] Suivant Vargha, ce principe « garantit que les partenaires sociaux jouissent d'une autonomie réelle et d'une liberté dans leur négociation sans qu'aucune contrainte ne puisse leur être imposée ». C. Vargha, « La négociation collective », dans J.-M. Thouvenin et A. Trebilcock (dir.), *Droit international social. Droits économiques, sociaux et culturels*. Tome 2. *Règles du droit international social*, Bruxelles, Éditions Bruylant, 2013, p. 1047.

[25] Bureau international du Travail, *La liberté syndicale. Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT* (5e. éd.), Genève, Bureau international du travail, 2006, paragraphes 988-991.

[26] B. Gernigon, A. Odero et H. Guido, « Les principes de l'OIT sur la négociation collective », *Revue internationale du Travail*, vol. 139 (2000), nº 1, p. 56.

[27] Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, D.L. 25593, adoptée le 26 juin 1992 et publiée dans le bulletin officiel (diario oficial « El Peruano ») le 2 juillet 1992. Modifiée par la Loi 27912, adoptée le 12 décembre et publiée dans le bulletin officiel le 8 janvier 2003. Le texte refondu de cette loi a été approuvé par le règlement D.S. Nº 010-2003-TR du 30 septembre 2003, publié dans le bulletin officiel le 5 octobre 2003.

d'un choix des travailleurs que d'une conséquence de la nature des activités dans ce secteur, caractérisées par leur caractère temporaire ; lequel fait en sorte que la prestation de travail à la charge des travailleurs de la construction sur les chantiers soit toujours régie par des contrats de travail à durée déterminée. Le caractère temporaire des chantiers, ainsi que celui du travail des salariés rendent pratiquement impossible toute tentative de négociation au niveau de l'établissement. Dans l'industrie de la construction et ce, depuis le début des années 1960, la négociation collective avait lieu au sein d'une commission paritaire (*Comisión Nacional de la Industria de la Construcción Civil*), encadrée par un règlement gouvernemental (D.S. Nº 018 du 4 décembre 1962).

En juin 1992, la négociation collective dans l'industrie de la construction est inclue dans le champ d'application de la LRCT, sous réserve des spécificités qui lui sont inhérentes (article 71). L'article 45 de la LRCT prévoie, en outre, que la modification du niveau de négociation, par rapport à celui (-) négocié préalablement, requiert l'accord des parties, faute de quoi la négociation doit continuer comme initialement prévu. Prise isolément, cette règle semblait garantir la continuité de la négociation collective au niveau de la branche d'activité. Or, la Troisième disposition transitoire et finale de la LRCT mentionnait que, dans le cas des négociations collectives au niveau de la branche d'activité en cours au moment de son entrée en vigueur, les parties devaient ratifier ou modifier leur volonté de continuer à négocier à ce niveau et que, en cas de désaccord – quant au niveau de négociation – celle-ci devait avoir lieu au niveau de l'entreprise. Ce manque de cohérence à l'intérieur de la LRCT se traduira postérieurement dans un long contentieux qui aura comme protagonistes la FTCCP et CAPECO.

En octobre 1992, le gouvernement adopte le règlement de la LRCT (D.S. 011-92-TR) qui abroge le D.S. Nº 18 et prévoit l'adoption d'une nouvelle norme juridique réglementant la négociation collective dans le secteur qui nous occupe. En avril 1993, le gouvernement adopte le règlement R.M. 053-93-TR, lequel prévoit que la négociation collective dans le secteur en question aura lieu au niveau de la branche d'activité, sous réserve de la possibilité laissée aux parties de modifier ce niveau d'un commun accord (article 4).

Étant donné qu'elle n'était pas favorable à la tenue de la négociation collective au niveau de la branche d'activité, l'association patronale CAPECO décide d'initier un procès judiciaire en vue d'obtenir l'annulation du règlement R.M. 053-93-TR ; lequel était, selon cette association, en situation de conflit avec la Troisième disposition transitoire et finale de la LRCT. Le 24 avril 1996, la Cour suprême de justice donne raison à CAPECO, statue que le règlement en question contrevient à la LRCT et décide de l'annuler.

En juin 1996, le gouvernement adopte le règlement R.M. 051-96-TR, dont l'article 2 prévoit qu'en cas de désaccord sur le niveau de négociation, celle-ci devra avoir lieu au niveau de l'entreprise. Suite à l'adoption de cette norme, l'association patronale CAPECO refuse de négocier au niveau de la branche d'activité avec la FTCCP, position derrière laquelle elle se retranche année après année. La FTCCP initie alors une longue bataille judiciaire en ayant comme principal argument, le non-respect du droit constitutionnel de négociation collective de la part de l'État péruvien et de CAPECO.

Les actions judiciaires de la FTCCP portent leurs fruits et, en 2001, en adoptant une approche plus favorable au respect du droit de négociation collective, la Cour suprême annule les résolutions administratives adoptées en 1999 par le Ministère du Travail, refusant la tenue de négociations au niveau de la branche d'activité. Compte tenu du nouveau cadre jurisprudentiel, la même année, le Ministère du Travail ordonne la poursuite des négociations au niveau de la branche d'activité par le moyen de l'acte administratif R.D. 088-2001-DRTPSL-DPSC du 21 décembre 2001.

B – La sentence du Tribunal constitutionnel du 26 mars 2003

CAPECO décide de contester l'acte administratif R.D. 088-2001-DRTPSL-DPSC par la voie d'une *acción de amparo*[28] et poursuit en justice le gouvernement péruvien. CAPECO allègue que le pouvoir exécutif a enfreint plusieurs de ses droits constitutionnels, notamment, ceux de négociation collective, d'association, de liberté contractuelle et d'égalité devant la loi, étant donné que les employeurs de l'industrie de la construction se voient imposer un traitement différent par rapport à celui en vigueur dans d'autres secteurs économiques. Suite à un recours en cassation, l'affaire est portée devant le Tribunal constitutionnel (TC) qui met fin au procès avec sa sentence du 26 mars 2003[29], laquelle déclare la demande de CAPECO non fondée.

[28] Recours constitutionnel. *Cf.* note 2.

[29] Sentence du 26 mars 2003, EXP N° 0261-2003-AA/TC, Lima, Cámara Peruana de la Construcción-CAPECO. Récupérée de http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00261-2003-AA.html.

Concernant les motifs de la décision, le TC rappelle que l'interprète de la constitution doit tenir compte de l'article 4 de la Convention OIT 98 au moment de définir le contenu essentiel du droit de négociation collective, puisqu'il constitue « un précepte herméneutique fondamental » dont l'un des buts principaux est d'améliorer les conditions de vie et de travail des salariés[30]. Ainsi, le TC souligne qu'en vertu de l'article 4 de la Convention OIT 98, les États l'ayant ratifiée ont l'obligation d'adopter des mesures pour « encourager et promouvoir » la négociation collective. Il s'agit d'une obligation qui est d'ailleurs prévue de manière expresse dans le texte de la Constitution péruvienne (article 28). Selon le TC, encourager le droit qui nous occupe implique la promotion d'une négociation libre, ce qui suppose, en principe, que la détermination du niveau de négociation revient aux partenaires sociaux[31].

Toutefois, le TC estime que, quand les circonstances le justifient, l'État peut adopter des actions positives comportant une protection accrue – appelées par le TC « un plus de protection » – en faveur d'une catégorie de sujets et, de ce fait, accorder un traitement distinct en vue d'atteindre un objectif constitutionnel[32]. Le TC affirme que le droit à l'égalité, protégé par l'article 2(2) de la Constitution péruvienne, signifie qu'il faut traiter de la même manière ceux qui sont égaux et de manière différenciée ceux qui ne le sont pas. Selon le TC, deux conditions doivent être requises pour que le traitement différencié accordé par les pouvoirs publics à une catégorie d'individus soit compatible avec la Constitution. Il s'agit, premièrement, de la présence de traits spécifiques et d'éléments factuels inhérents à ces individus qui induit qu'ils soient exclus de l'accès aux mêmes opportunités en situation d'égalité. Deuxièmement, il s'agit de l'existence d'une finalité légitime, justifiée de manière objective et raisonnable à la lumière d'un jugement de valeur généralement accepté, en l'occurrence, la correction des disparités dans la jouissance des droits fondamentaux ou leur pleine réalisation[33]. Selon le TC, le droit à l'égalité opère en vue d'assurer l'exercice réel et effectif de l'ensemble de droits reconnus par la Constitution[34], parmi lesquels se trouve celui de négociation collective.

Selon le TC, les travailleurs de l'industrie de la construction se trouvent dans une situation particulière, caractérisée par la conclusion de contrats de travail temporaires et un taux de roulement très élevé, ce qui aboutit à de nombreux mais éphémères passages sur les chantiers où ils travailleront tout au long de leur vie professionnelle. Cela justifie, selon ce tribunal, la jouissance d'une protection accrue et un traitement différencié se traduisant dans l'introduction d'une exception au principe de libre détermination du niveau de négociation. Selon le TC, la prestation de services en faveur d'une multiplicité d'employeurs rend incertaine l'organisation syndicale au niveau de l'entreprise, de même que la négociation d'une convention collective de travail à ce niveau. D'après le TC, le contexte particulier du travail dans l'industrie de la construction a pour effet de compromettre l'exercice effectif du droit de négociation collective s'il est circonscrit au seul niveau de l'entreprise. Une telle limitation, selon ce tribunal, est en contradiction avec l'objectif constitutionnel consistant en la garantie du développement et de l'effectivité de ce droit fondamental[35].

Le TC est d'avis que, compte tenu du contexte particulier de l'industrie de la construction, il est raisonnable et justifié que l'État intervienne en adoptant des mesures en vue d'assurer que la négociation collective ne devienne inopérante et de favoriser une négociation effective. Le TC ajoute qu'en raison de cet objectif, il est nécessaire d'éliminer du système juridique toute norme de droit qui soit incompatible avec la promotion de la négociation collective dans l'industrie de la construction. Pour cette raison, le TC conclut, qu'étant donné que le règlement 051-96-TR ne promeut pas la négociation collective, il est en situation de conflit avec l'article 28 de la Constitution et l'article 4 de la Convention OIT 98. Le TC statue aussi, que l'acte administratif R.D. 088-2001-DRTPSL-DPSC, qui impose la négociation collective au niveau de l'industrie et qui se trouve à l'origine du recours de l'association patronale CAPECO, est en accord avec l'article 28 de la Constitution et l'article 4 de la Convention OIT 98 et ce, parce qu'il vise à promouvoir la négociation collective[36].

Afin d'harmoniser le cadre législatif avec la jurisprudence du TC, le Parlement péruvien adopte, en janvier 2003, la Loi 27912 qui abroge la Troisième disposition transitoire et finale de la LRCT. Dans sa nouvelle mouture, la LRCT garantit le maintien obligatoire de la

[30] Section 3 de la sentence du 26 mars 2003.

[31] *Idem*.

[32] *Idem*.

[33] Section 3.3. de la sentence du 26 mars 2003.

[34] Section 3.1. de la sentence du 26 mars 2003.

[35] Section 3.3. de la sentence du 26 mars 2003.

[36] *Idem*.

négociation collective au niveau de la branche d'activité dans les secteurs où on avait négocié à ce niveau. Cela signifie que la négociation collective dans l'industrie de la construction doit se poursuivre au niveau de la branche d'activité.

C – Le cas n° 2375 (Pérou)

Plainte auprès du Comité de la liberté syndicale (CLS)En juillet 2004, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) dépose une plainte auprès du CLS[37], au nom des associations patronales péruviennes CAPECO et CONFIEP (*Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas*). Cette plainte vise à contester l'adoption de la Loi 27912, modifiant la LRCT, ainsi que la décision du TC du 26 mars 2003. Selon les associations patronales, ces actes étatiques imposent que le niveau de négociation soit celui de la branche d'activité, ce qui irait à l'encontre de l'article 4 de la Convention OIT 98, lequel consacre la détermination autonome du niveau de négociation.

En novembre 2005, le CLS émet le Rapport nº 338[38]. Dans un premier temps, le CLS avance que, dans le cadre de la Convention OIT 98, l'État doit promouvoir et encourager auprès des organisations de salariés et des employeurs, et leurs organisations, le développement et l'utilisation de procédures de négociation volontaire en vue de règlementer, par le moyen des conventions collectives de travail, les conditions de travail et d'emploi[39]. Ensuite, le CLS rappelle que, selon la Recommandation OIT 163 sur la négociation collective, « [d]es mesures adaptées aux circonstances nationales devraient, si nécessaire, être prises pour que la négociation collective soit possible à quelque niveau que ce soit, notamment ceux de l'établissement, de l'entreprise, de la branche d'activité, de l'industrie, ou au niveau régional ou national »[40].

Le CLS ajoute que, dans des cas précédents, il a été d'avis, qu'en vertu du principe de négociation libre et volontaire consacré dans l'article 4 de la Convention OIT 98, la détermination du niveau de négociation collective devrait dépendre essentiellement de la volonté des parties. À ces occasions, le CLS a statué que cette question ne devrait pas être réglée de manière hétéronome, notamment par la voie législative ou d'une décision d'une autorité administrative, et qu'en vue de protéger l'indépendance des parties concernées, il serait plus approprié de leur permettre de décider de manière conjointe, quel sera le niveau de négociation. Selon la doctrine du CLS citée dans le rapport, dans certains pays, en cas de désaccord entre les partenaires sociaux sur le niveau auquel la négociation doit avoir lieu, celui-ci est défini par un organisme indépendant. Le CLS soutient que, dans cette éventualité, l'autonomie de cet organisme doit être réelle[41].

Dans son rapport, le CLS cite aussi des critères véhiculés par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (ci-après, la Commission) qui vont dans le même sens que ceux présentés dans le paragraphe précédent. Ainsi, selon la Commission, la détermination unilatérale du niveau de négociation peut être inclue dans le répertoire de situations susceptibles d'entrer

[37] Tel que M. Canessa le rappelle, le Comité de la liberté syndicale a à sa charge la responsabilité d'examiner les plaintes se rapportant à des cas de violation des droits syndicaux englobés par la liberté syndicale (droit d'association, négociation collective et grève), dont le respect de la part des États découle de la simple appartenance à l'OIT. Il est de nature tripartite. Il compte une dizaine de membres (trois représentants des travailleurs, trois représentants des employeurs, trois représentants des gouvernements et un président indépendant). La plainte peut être déposée par i) une organisation syndicale ou patronale nationale directement intéressée ; ii) une organisation internationale de travailleurs ou d'employeurs possédant statut consultatif auprès de l'OIT ; iii) d'autres organisations internationales, s'il s'agit d'une question qui concerne directement une de ses organisations affiliées ; ou iv) un gouvernement national. Dans le cadre de la procédure de plainte, l'État intimé a la possibilité de présenter ses observations, lesquelles seront transmises à la partie plaignante pour qu'elle puisse formuler des commentaires. Si le CLS constate une situation de non-respect de la liberté syndicale, il produira un rapport avec des recommandations devant être soumis au Conseil d'administration de l'OIT pour approbation. Le CLS peut faire un suivi auprès de l'État fautif concernant les mesures adoptées par ce dernier suite aux recommandations, ainsi que l'évolution de la situation. Cf. M. Canessa, *La protección internacional de los derechos humanos laborales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2008, pp. 406-413.

[38] Cas nº 2375 (Pérou) Rapport définitif. Plainte contre le gouvernement du Pérou présentée par l'Organisation internationale des Employeurs. Récupérée de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0:NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2909004.

[39] Paragraphe 1225 du Rapport nº 338.

[40] Paragraphe 1226 du Rapport nº 338.

[41] *Idem.*

en collision avec le principe de négociation volontaire, lequel constitue un aspect essentiel de l'article 4 de la Convention OIT 98. Pour la Commission, une loi qui impose le niveau de négociation à un niveau supérieur, par exemple au niveau de la branche d'activité, pose des problèmes de compatibilité avec ladite convention. D'après la Commission, le choix du niveau de négociation devrait revenir aux interlocuteurs sociaux puisqu'ils sont les mieux placés pour le faire[42].

Dans son rapport, le CLS déclare avoir pris note des arguments de la sentence du TC du 26 mars 2003 et de l'intérêt du gouvernement péruvien de promouvoir la négociation collective. Toutefois, ledit comité est d'avis, qu'à la lumière de la Convention OIT 98 et de la Recommandation 163, une décision générale de l'autorité judiciaire n'est pas la voie la plus appropriée pour définir le niveau de négociation. Pour le CLS, une alternative plus compatible avec ces normes internationales serait un système établi de commun accord par les parties, leur permettant de faire valoir, à chaque nouvelle négociation, leurs intérêts et leurs points de vue. Le CLS considère aussi que des modifications à la LRCT, notamment en ce qui concerne son article 45, sont de mise afin de la rendre conforme aux normes internationales et principes cités précédemment et ce, dans le but que le niveau de négociation puisse être défini librement par les parties à chaque négociation[43].

Le Rapport 338 s'achève par deux recommandations adressées à l'État péruvien. Premièrement, le CLS propose à l'État péruvien de modifier les dispositions de la LRCT incompatibles avec le principe de libre détermination du niveau de négociation. Deuxièmement, le CLS invite les organisations péruviennes représentatives des travailleurs et des employeurs à instaurer un mécanisme de règlement des conflits relatifs au niveau de négociation.

[42] *Idem.*

[43] Paragraphe 1227 du Rapport nº 338.

III – La négociation collective des travailleurs maritimes et portuaires

Dans cette section, nous aborderons la décision du TC du 17 août 2009[44] relative à la détermination du niveau de négociation collective des débardeurs du port de Callao (B). L'analyse de cette importante sentence sera précédée d'une brève mise en contexte qui nous permettra de mieux comprendre ce jugement (A).

A – Mise en contexte

Nous devons d'abord souligner que le travail des débardeurs au port de Callao présente des traits singuliers. Premièrement, ce travail est de nature temporaire. Deuxièmement, les activités dans ce secteur se caractérisent par un taux de roulement extrêmement élevé. Troisièmement, au cours d'une période relativement courte, les débardeurs auront fourni leurs services à une pluralité d'employeurs. Les similitudes avec le travail des ouvriers de l'industrie de la construction sont alors nombreuses.

À l'occasion des négociations se rapportant à la période 2007-2008, le *Sindicato Único de Trabajadores Marítimos y Portuarios del Puerto del Callao* (Syndicat des travailleurs maritimes et portuaires du port de Callao, ci-après SUTRAMPORC), le principal port maritime péruvien, demande à ses homologues patronaux de négocier, au niveau de la branche d'activité, une convention collective de travail. Les associations patronales concernées, à savoir l'*Asociación Peruana de Operadores Portuarios* (Association péruvienne des opérateurs de ports, ci-après ASPPOR), l'*Asociación Peruana de Agentes Marítimos* (Association péruvienne d'agents maritimes, ci-après APAM) et l'*Asociación Marítima del Perú* (Association maritime du Pérou, ci-après ASMARPE), opposent une fin de non-recevoir fondée sur le premier paragraphe de l'article 45 de la LRCT. Selon cette norme, s'il n'existe pas de convention collective de travail préalable, il revient aux parties de déterminer le niveau de négociation. En cas de désaccord, il est prévu que la négociation aura lieu au niveau de l'entreprise.

[44] Sentence du 17 août 2009, EXP N° 03561-2009-PA/TC, Callao, Sindicato Único de Trabajadores Marítimos y Portuarios del Puerto del Callao (SUTRAMPORPC). Récupérée de http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/03561-2009-AA.html.

B – La sentence du Tribunal constitutionnel du 17 août 2009

Compte tenu de l'absence répétée des représentants patronaux aux réunions de négociation, le SUTRAMPORC décide de se prévaloir d'une *acción de amparo*[45] pour non-respect de l'article 28 de la Constitution. Le SUTRAMPORC considère que le refus patronal de négocier au niveau de la branche d'activité porte atteinte au droit constitutionnel de négociation collective.

Saisi d'un recours en cassation, le TC déclare fondée la demande syndicale et se prononce pour l'inconstitutionnalité de la partie du paragraphe 1 de l'article 45 qui établit qu'en cas de désaccord sur le niveau de négociation, celle-ci aura lieu au niveau de l'entreprise. Dans son jugement, daté du 17 août 2009, le TC statue que les associations patronales devront négocier avec le SUTRAMPORC une convention collective de travail et que, faute d'accord sur le niveau de négociation, le différend devra être tranché en ayant recours à l'arbitrage.

Pour ce qui est des motifs de la décision, le TC rappelle qu'au Pérou, l'article 28 de la Constitution garantit le droit de négociation collective et que l'État a l'obligation d'encourager et de promouvoir la concertation et les moyens de règlement pacifique des conflits de travail. Le TC ajoute que, dans le cadre d'un État social et démocratique de droit tel que l'État péruvien, le droit de négociation collective est consubstantiel à la liberté syndicale. Selon le TC, ce droit s'érige comme le moyen primordial de l'action syndicale, en permettant aux associations de salariés d'atteindre leurs objectifs en matière de représentation, de défense et de promotion des intérêts des affiliés[46].Dans son jugement, le TC s'attarde sur la place et le rôle du droit international du travail dans le système juridique péruvien. Ainsi, le TC soutien que la convention OIT 98 fait partie du « bloc constitutionnel » relatif au droit de négociation collective (article 28), de même que les conventions OIT 151 sur les relations de travail dans la fonction publique, et 154, sur la négociation collective. Cela signifie, selon le même tribunal, qu'au moment d'évaluer la conformité d'une loi à la Constitution péruvienne, il est permis de considérer ces instruments internationaux comme des « normes-relais » ou « normes interposées » qui définissent les paramètres constitutionnels devant être respectés par les normes de hiérarchie inférieure[47].Le TC avance que l'article 4 de la Convention OIT 98 consacre le principe de négociation libre et volontaire et rappelle que, selon le CLS, la négociation volontaire, ainsi que l'autonomie des parties à la négociation constituent des aspects fondamentaux de la liberté syndicale[48]. Ensuite, dans ce qui peut être considéré comme étant un revirement jurisprudentiel par rapport à sa sentence du 26 mars 2003, relative à la négociation collective dans l'industrie de la construction, le TC statue que le niveau de négociation ne peut pas être imposé par la loi et que légiférer de la sorte est incompatible avec la Convention OIT 98 et l'article 28 de la Constitution. Ainsi, selon le TC qui reprend ici les critères du CLS, la détermination du niveau de négociation doit essentiellement dépendre de la volonté des parties ; lesquelles sont les mieux placées pour définir le niveau le plus approprié pour négocier[49]. De ce fait, le TC est d'avis, qu'en principe, le refus de négocier à un certain niveau ne porte pas atteinte au droit de négociation collective[50].

Cela dit, le TC reconnaît cependant que, de manière exceptionnelle, le niveau de négociation peut être déterminé de manière hétéronome par un organisme indépendant des parties, tel qu'un arbitre. Le TC soutient que cette éventualité peut être justifiée, premièrement, sur la base de l'obligation de l'État de promouvoir la négociation collective et, deuxièmement, dans l'éventualité où l'une des parties ne respecte pas son devoir de négocier de bonne foi ou s'adonne à des pratiques déloyales[51]. Le TC considère que, dans le cas d'espèce, les associations patronales intimées bénéficient du droit de libre négociation. Or, le TC estime que leur absence systématique aux réunions de négociation et de conciliation en vue de régler le différend existant sur le niveau de négociation, constitue un abus de cette liberté qui ne peut pas être toléré[52]. Qui plus est, le TC affirme que ces agissements peuvent être typifiés comme des pratiques contraires à l'obligation de négocier de bonne foi une convention collective de travail. Pour cette raison, le TC est d'avis que les associations patronales ont l'obligation de se

[45] Recours constitutionnel. *Cfr*. note 2.

[46] Sentence du 17 août 2009, section 4, paragraphes 19 et 20.

[47] Sentence du 17 août 2009, section 3.2, paragraphe 18.

[48] Sentence du 17 août 2009, section 3.1, paragraphes 12 et 13.

[49] Sentence du 17 août 2009, section 3.1, paragraphe 14.

[50] Sentence du 17 août 2009, section 3.1, paragraphe 15.

[51] *Idem*

[52] Selon le deuxième paragraphe de l'article 103 de la Constitution, celle-ci ne protège pas l'abus de droit.

présenter aux réunions de négociation et que, dans le cas analysé, il est possible d'imposer le recours à l'arbitrage[53].

Pour le TC, l'imposition de l'arbitrage est aussi justifiée dans cette affaire à cause de l'inconstitutionnalité du premier paragraphe de l'article 45 de la LRCT. Tel que nous l'avons déjà mentionné, cette règle établit, qu'en cas de désaccord sur la définition du niveau de négociation, celle-ci devra avoir lieu au niveau de l'entreprise. Selon le TC, la norme en question viole la liberté de définir le niveau de négociation et nuit au droit de négociation collective, étant donné qu'une loi ne peut pas établir impérativement le niveau de négociation[54]. Le recours à l'arbitrage viendrait ainsi remplir le vide suscité par la déclaration d'inconstitutionnalité en évitant une situation d'impasse permanente qui mette en échec l'exercice du droit de négociation collective des travailleurs portuaires.

IV – Discussion

Le premier élément de la jurisprudence du TC qui mérite d'être mis en exergue est le recours au droit international du travail par ce tribunal. Tant dans la décision du 26 mars 2003 que dans celle du 17 août 2009, le TC rappelle la place prééminente que les conventions internationales du travail occupent dans le droit du travail péruvien. Dans les deux décisions mentionnées, le TC reprend le texte de la Convention OIT 98 en soulignant que cet instrument international vise à promouvoir le droit de négociation collective et à garantir le principe de libre négociation. Le TC prend aussi en considération les critères véhiculés par le CLS en matière de négociation collective, notamment ceux se rapportant à la question de la détermination du niveau de négociation.Toutefois, au moment d'appliquer les critères du CLS, le TC décide de tenir compte également du contexte normatif interne, notamment de l'article 28(2) de la Constitution péruvienne relatif au droit de négociation collective. Ainsi, en 2003, le TC évite une application outrancière du principe de libre détermination du niveau de négociation véhiculé par le CLS et ce, en vue d'ajouter « un plus de protection », de manière à assurer la pleine efficacité du droit constitutionnel de négociation collective. Dans l'affaire relative à l'industrie de la construction, le TC a constaté que, compte tenu des caractéristiques du travail dans ce secteur, toute tentative de négociation collective au niveau de l'entreprise était vouée à l'échec, la négociation au niveau de la branche d'activité étant la seule option disponible pour l'exercice de ce droit. Face au dilemme posé par l'opposition existante entre une application orthodoxe du principe de libre négociation et une application plus flexible de ce même principe qui garantisse l'exercice efficace du droit de négociation collective, le TC a opté pour la deuxième.

Dans le Rapport 338, le CLS considère que la décision du TC du 26 mars 2003 qui cautionne l'imposition étatique du niveau de négociation n'est pas la voie la plus appropriée si l'on veut garantir le respect du principe de libre négociation. Quelques années plus tard, dans son jugement du 17 août 2009, le TC adopte un critère plus proche de celui du CLS. En effet, en nuançant sa position initialement favorable à l'intervention étatique dans les cas où les circonstances particulières ainsi le justifient, le TC statue à cette occasion que l'imposition législative du niveau de négociation n'est pas le moyen le plus compatible avec la Convention OIT 98 et que la détermination du niveau de négociation devrait être confiée à un organisme indépendant. Nonobstant cet énoncé de base, le TC impose, dans le cas d'espèce, le recours à l'arbitrage pour régler le différend existant entre le SUTRAMPORC et les associations patronales du secteur maritime et portuaire. Or, selon le CLS, le recours volontaire à des mécanismes de règlement de différends serait la meilleure façon de régler cette question et ce, dans une perspective favorable à une négociation libre et volontaire au sens de l'article 4 de la Convention OIT 98.

Cela dit, nous sommes d'avis que des arguments de taille soutiennent la position du TC, favorable à la primauté de la pleine efficacité du droit de négociation collective. Premièrement, nous devons rappeler que le principe de libre négociation garde un lien direct avec la notion d'autonomie collective, en vertu de laquelle il revient aux partenaires sociaux la faculté de réglementer librement leurs intérêts respectifs. On ne peut pas, cependant, dissocier l'autonomie collective de la liberté syndicale, d'autant plus que la première est l'une des facettes de la deuxième. Pour cette raison, il n'est pas inutile de mettre en exergue, en reprenant les idées d'Ermida, que la liberté syndicale est un droit qui appartient originalement aux travailleurs et qu'elle est une condition sine qua non pour la défense et l'avancement de leurs intérêts, ainsi que pour la réalisation de la justice

[53] Sentence du 17 août 2009, section 4.1, paragraphes 23 à 26.

[54] Sentence du 17 août 2009, section 4.2, paragraphes 27 à 29.

sociale[55]. Bien que le droit d'association soit aussi reconnu en faveur des employeurs par le droit international du travail, notamment par l'article 2 de la Convention OIT 87, il n'en demeure pas moins que, dans le cas des travailleurs, les racines de la liberté syndicale et les objectifs poursuivis à travers son exercice sont radicalement différents. De ce fait, nous pensons que mettre sur un pied d'égalité les travailleurs et les employeurs au moment d'établir la portée de l'autonomie collective et de définir les cas où une intervention étatique est admissible, comme le fait le CLS, risque de trahir les principes qui sous-tendent l'existence même de l'OIT, une organisation créée pour promouvoir la justice sociale[56] et non la liberté contractuelle des employeurs[57]. Dès lors, nous partageons les propos d'Ermida, selon lequel, la reconnaissance juridique de la liberté syndicale en faveur des employeurs sur un pied d'égalité par rapport aux travailleurs, supprime l'inégalité juridique (typique du droit du travail) qui permet de corriger les inégalités factuelles. Par la voie d'une telle démarche, on revient en arrière en permettant que l'employeur garde son avantage structurel tout en se plaçant en situation d'égalité sur le plan juridique par rapport aux travailleurs[58]. Par ailleurs, rappelons avec Ermida que d'autres instruments internationaux, tels que la Déclaration Universelle des droits de l'Homme (article 23.4), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (22) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (8) ont reconnu la liberté syndicale en tant que droit des travailleurs et pas comme droit des employeurs. Il s'agit d'un constat qui renforce la position du TC, notamment celle exprimée dans la sentence du 26 mars 2003, étant donné que, tel qu'on l'a déjà vu, les tribunaux péruviens ont l'obligation d'interpréter le droit national à la lumière de la Déclaration universelle des droits de l'Homme et des traités internationaux qui s'y rapportent.

Deuxièmement, nous sommes d'avis que l'interprétation de la Convention OIT 98 doit être guidée par le principe dit « de l'effet utile » (*ut res magis valeat quam pereat*), selon lequel « l'interprète doit présumer que les auteurs d'un traité, en adoptant les termes d'une disposition, ont entendu leur donner une signification telle que cette disposition puisse recevoir une application effective »[59]. C'est donc dire que parmi toutes les significations possibles, il faut retenir le sens le plus approprié en vue d'assurer la pleine efficacité de la règle analysée. Les conséquences de ce choix interprétatif en matière de mise en œuvre du droit de négociation collective ne sont pas négligeables. Ainsi, nous estimons que dans toute circonstance où l'application outrancière du principe de libre négociation risque d'empêcher la jouissance du droit en question ou de renvoyer son exercice efficace aux calendes grecques, il est préférable d'opter pour une interprétation de l'article 4 de la Convention OIT 98 qui soit perméable à une intervention étatique orientée à assurer l'exercice du droit de négociation collective par les travailleurs, même si cela comporte des restrictions à la faculté de déterminer librement le niveau de négociation.

[55] O. Ermida, « Crítica de la libertad sindical », *Revista Derecho PUCP*, (2012), nº 68, pp. 33-61.

[56] Selon le Bureau international du Travail, « [s]ocial Justice is based on equality of rights for all peoples and the possibility for all human beings without discrimination, to benefit from economic and social progress everywhere. Promoting social justice is about more than increasing income and creating jobs. It is also about rights, dignity and voice for working women and men as well as economic, social and political empowerment », Bureau International du Travail, *The International Labour Organization and Social Justice*, Genève, BIT, 2011, p. 1. Récupéré de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_151740.pdf.

[57] Rappelons que selon le préambule de la Constitution de l'OIT, cette organisation fut créée par des parties contractantes « mues par des sentiments de justice et d'humanité aussi bien que par le désir d'assurer une paix mondiale durable », laquelle « ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale ». *Constitution de l'Organisation internationale du travail*. Récupérée de http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907. Conformément à l'article 31 de la Convention de Vienne sur le droit des traités, le Préambule de la Constitution de l'OIT constitue un élément du contexte des normes internationales du travail qui doit guider leur interprétation. Sur la valeur juridique du préambule d'un traité voir : P. Daillier, M. Forteau, Ngyuen Quoc Dihn et A. Pellet, *Droit International Public* (8e éd.), Paris, L.G.D.J., 2009, p. 146, 284-289.

[58] Selon Ermida, le caractère bilatéral de la reconnaissance de la liberté syndicale des employeurs dans la Convention OIT 87 n'obéit pas à des raisons scientifiques, mais plutôt à des raisons d'ordre politique. Au dire de cet auteur, une attitude pragmatique voulant rallier les employeurs du côté de l'approbation de cette convention explique ce bilatéralisme. Toutefois, ajoute Ermida, la lecture des conventions 87 et 98 met en évidence que ces instruments consacrent la plupart de leurs dispositions aux salariés et leurs organisations représentatives. O. Ermida, *op. cit.* note 55, pp. 39-41.

[59] J. Salmon (dir.), *Dictionnaire de droit international public*, Bruxelles, Bruylant, A.U.F., 2001, p. 416.

Troisièmement, au moment d'interpréter et d'appliquer la Convention OIT 98, le TC ne peut pas faire abstraction du contexte juridique péruvien, notamment de celui défini par le texte constitutionnel. Nous avons indiqué plus haut que le modèle constitutionnel péruvien se caractérise par la protection du travail et la garantie du pluralisme social et ce, dans le cadre d'un État social de droit, pour lequel l'idée de justice sociale véhiculée par l'OIT n'est pas du tout étrangère. Il est difficile d'imaginer un système de protection du travail efficace et fécond, du point de vue de la production normative et de la mise en œuvre des normes du travail, sans la présence de syndicats capables de faire avancer et de défendre les intérêts des salariés par la voie de la négociation collective[60]. En même temps, la garantie du pluralisme social risquerait d'être lettre morte si l'exercice réel du droit de négociation collective devenait impossible à cause d'une application excessive du principe de libre négociation et son corollaire, la libre détermination du niveau de négociation. L'article 28 de la Constitution contraint l'État péruvien à garantir la liberté syndicale et à promouvoir la négociation collective, ce qui doit se traduire dans le soutien de « l'effectivité de l'autonomie collective »[61]. Pour cette raison, nous sommes d'accord avec les propos de Villavicencio, en ce sens qu'au Pérou, l'État ne peut pas rester en position de neutralité à l'égard de l'autonomie collective, étant donné qu'il s'agit d'un droit fondamental qu'il est censé protéger et promouvoir[62]. Par conséquent, nous sommes d'avis que, face à un dilemme interprétatif où les alternatives disponibles sont, d'un côté, la négociation avec restriction de la libre négociation et, de l'autre côté, l'absence de négociation, les pouvoirs publiques doivent opter pour la première, qui est la plus compatible avec le cadre constitutionnel péruvien applicable aux relations professionnelles.

Quatrièmement, la conformité des décisions du TC avec le droit de l'OIT doit être établie au prisme de l'article 19(8) de la Constitution de cette institution. En vertu de cette règle, en aucun cas, l'adoption d'une convention ou d'une recommandation par la Conférence, ou la ratification d'une convention par un Membre ne devront être considérées comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord qui assurent des conditions plus favorables aux travailleurs intéressés que celles prévues par la convention ou la recommandation.

En ayant comme point de départ le caractère protecteur du droit du travail, l'article 19(8) introduit le principe de faveur dans le droit international. L'objectif de cette règle est double. D'un côté, il ouvre la voie à l'amélioration du contenu des normes internationales du travail par les lois et la jurisprudence nationales des pays membres, en accordant aux premières la catégorie de seuil minimal de protection. De l'autre côté, elle veut éviter que la ratification d'une convention internationale du travail ne soit utilisée comme argument par les pays membres pour justifier l'adoption des lois ou des sentences impliquant un recul sur le plan de la protection des droits sociaux. L'article en question empêche alors que l'articulation entre le droit de l'OIT et le droit national des États membres ne se fasse aux frais des droits des travailleurs[63]. De ce fait, nous estimons que, dans un contexte où une position abstentionniste priverait les salariés de l'exercice du droit de négociation collective – ce qui d'ailleurs irait à l'encontre de l'objectif de justice sociale –, une intervention étatique favorable à la tenue de la négociation collective au niveau de la branche d'activité ne peut pas être considérée comme étant en conflit avec le droit de l'OIT et ce, parce que la loi ou le jugement qui la rendent possible sont plus favorables aux travailleurs que l'article 4 de la Convention OIT 98, tel qu'interprété par le CLS.

[60] À l'instar d'autres pays de l'Amérique Latine, le Pérou est dépourvu d'un système d'inspection du travail qui soit en mesure de garantir le plein respect de la législation sociale, laquelle, en plus, n'a pas échappé à la vague de flexibilisation du droit du travail, promue par les institutions financières internationales, ayant eu lieu dans la région au cours des années 1990. Sur cette question voir : G. Bensusán, « Labour law in Latin America », dans T. Teklè (éd.), Labour law and worker protection in developing countries, Oxford, Hart Publishing, 2010, pp. 135-173.

[61] Expression empruntée de Correa. M. Correa, La negociación colectiva como fuente de derecho del trabajo, Madrid, 1997, p. 210. Au dire d'Arce, les caractéristiques particulières du secteur portuaire requièrent que la négociation collective ait lieu obligatoirement au niveau de la branche d'activité si on ne veut pas mettre en danger l'effectivité de l'article 28 de la Constitution. E. Arce, « Réquiem al artículo 45 de la Ley de Relaciones colectivas del trabajo. A propósito de la sentencia del TC que abre las puertas a la negociación por rama en el sector portuario », dans Compendio de Derecho Colectivo del Trabajo, Lima, Ius et Veritas & Jurista Editores, 2010, p. 493.

[62] A. Villavicencio, « El modelo de relaciones colectivas peruano : del intervencionista y restrictivo al promocional », Revista Derecho PUCP, (2012), nº 68, pp. 563-565.

[63] D'après Servais, « ILO standards are minimum rules from which derogations are allowed if they are favourable to the workers. This approach is traditional in labour law, and is viewed in some quarters as a general principle of that branch of the law ». J.-M. Servais, International Labour Law (3e éd.), Alphen aan Den Rijn, Wolters Kluwer Law International, 2011, p. 77.

Finalement, en nous inspirant des idées de Compa, nous croyons pertinent de mettre en exergue que les systèmes de droit du travail nationaux sont profondément influencés par la culture des relations du travail et l'histoire des luttes sociales de chaque pays[64]. Tel que Blackett le rappelle, « [l]es pratiques d'autonomie collective sont évolutives et reflètent différents modèles nationaux de négociation collective qui existent à travers le monde pour des raisons historiques, politiques et économiques diverses »[65]. Pour cette raison, nous convenons avec Compa que l'OIT devrait être flexible et pragmatique, en se montrant ouverte et perméable à des dissemblances importantes entre les différents systèmes juridiques[66] ; notamment, selon nous, quand les écarts normatifs entre le droit national et le droit international s'expliquent par la volonté des autorités nationales de garantir l'efficacité de droits considérés comme fondamentaux par cette institution internationale[67].

Conclusion

Les décisions que nous avons présentées mettent en évidence l'influence du droit international du travail sur le droit du travail péruvien et, notamment, celle des organes de contrôle de l'OIT sur la jurisprudence du TC. Tant dans l'affaire relative à la négociation collective dans l'industrie de la construction que dans celle se rapportant aux travailleurs du secteur maritime et portuaire, le TC applique directement des normes internationales du travail, notamment, la Convention OIT 98. Qui plus est, ce tribunal tient compte, voire s'approprie des critères véhiculés par le CLS. Toutefois, la démarche du TC est loin de comporter un alignement mécanique sur les rapports dudit comité, ce qui s'explique par deux facteurs. Premièrement, par le cadre constitutionnel péruvien, lequel accorde une protection explicite au travail et consacre un système de pluralisme social à l'intérieur d'un État social de droit, dont la mission participe de l'idée de justice sociale de l'OIT. Expression de ce pluralisme, l'article 28 de la Constitution impose à l'État l'obligation d'encourager la négociation collective. Cela implique qu'au Pérou, toute interprétation des normes régissant le droit de négociation collective devrait être orientée vers sa promotion et ce, peu importe s'il s'agisse de normes internationales ou nationales. Deuxièmement, par les caractéristiques particulières des secteurs d'activité concernés, lesquelles rendent, a priori, non viable toute tentative de négociation au niveau de l'entreprise. Conscient de cette réalité et de l'obligation constitutionnelle à la charge de l'État péruvien d'encourager la négociation collective, le TC a opté pour une interprétation de l'article 4 de la Convention OIT 98 qu'on peut qualifier d'hétérodoxe. Il s'agit cependant d'un choix qui, selon nous, ne va pas à l'encontre des principes, des valeurs et des règles englobés dans la Constitution de l'OIT, étant donné qu'il comporte un traitement plus favorable pour les travailleurs concernés susceptible de permettre d'atteindre l'objectif de justice sociale de cette institution.Cela étant dit, nous sommes d'avis que l'abstentionnisme étatique en matière de détermination du niveau de négociation peut, dans certains cas, conduire à une situation d'impasse qui mette en échec l'exercice d'un droit fondamental des travailleurs. Le TC péruvien semble l'avoir bien compris. Dans les cas analysés, le TC fait preuve d'indépendance par rapport aux critères du CLS, qui semblent plus proches d'un « laissez-faire collectif » et découlent de la tendance erronée consistant à mettre sur un pied d'égalité l'autonomie collective des travailleurs et le droit d'association des employeurs. À notre avis, l'intervention de l'État ne doit pas simplement être tolérée par le droit de l'OIT, mais aussi encouragée si elle s'avère nécessaire pour assurer la pleine efficacité du droit de négociation collective. Bien entendu, le degré d'intervention peut varier en fonction des circonstances et il sera toujours préférable d'avoir comme premier choix la promotion de modes alternatifs de règlement des différends laissant plus de place à l'autonomie des parties. Quoi qu'il en soit, nous considérons qu'un abstentionnisme outrancier qui vide de sens un droit fondamental ne devrait jamais être une option.

[64] L. Compa, « The Wagner Model and International Freedom of Association », dans D. Roux (dir.), Autonomie collective et droit du travail. Mélanges en l'honneur du professeur Pierre Verge, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2014, p. 432.

[65] A. Blackett, « L'autonomie collective, élément clé du travail décent des travailleuses et travailleurs domestiques », dans D. Roux (dir.), Autonomie collective et droit du travail. Mélanges en l'honneur du professeur Pierre Verge, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2014, p. 480.

[66] L. Compa, *op. cit.*, note 64, p. 432.

[67] Le statut du droit de négociation collective en tant que droit fondamental des travailleurs a été ratifié par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi de 1998.

REVUE de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale

Les manuscrits soumis pour publication dans la **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le 1er février de chaque année (pour le premier numéro de la Revue) et avant le 1er juin de chaque année (pour le second numéro). Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales,** elles doivent être adressées avant la fin des mois d'avril (pour le premier numéro) et de septembre (pour le second numéro).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.

CONTACT

COMPTRASEC—UMR 5114

Mme Sandrine LAVIOLETTE

Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex
Tél : 33(0)5 56 84 54 74—Fax : 33(0)5 56 84 85 12
sandrine.laviolette@u-bordeaux.fr
http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

Manuscrits

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter :

• 40 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à 30 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;

• 7 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation es fixée à 6 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** » ou « **Dossier Thématique** » devront être accompagnés des éléments suivants :

- un résumé, en français et en anglais, de 400 caractères chacun ;
- le titre de l'article ;
- 5 mots clés (en français et en anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- une brève notice bio-bibliographique concernant le ou les auteurs ;
- l'adresse postale et électronique de l'auteur.

Notes et références bibliographiques

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placés en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », *in* initiale du Prénom Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

2016 71-1 HIVER WINTER

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RI IR

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

Revue trimestrielle bilingue publiée depuis 1945
par le Département des relations industrielles
de l'Université Laval

A bilingual quarterly published since 1945
by the Industrial Relations Department,
Université Laval

ARTICLES

Amélioration ou polarisation ? Évolution de la structure et de la qualité des emplois au Québec et au Canada, 1997-2013

PAUL-ANDRÉ LAPOINTE ET CATHERINE BACH

Supply Chain Leverage and Regulating Health and Safety Management in Shipping

DAVID WALTERS, PHILIP JAMES, HELEN SAMPSON, SYAMANTAK BHATTACHARYA, CONGHUA XUE AND EMMA WADSWORTH

La pratique de la négociation basée sur les intérêts dans les processus de négociation collective : perceptions et appropriations syndicales

MARC-ANTONIN HENNEBERT, MARCEL FAULKNER ET REYNALD BOURQUE

Understanding the Pathways to Above-Mandatory Severance Pay When Downsizing: A Qualitative Comparative Analysis of 20 Cases in France

PIERRE GARAUDEL, RACHEL BEAUJOLIN, FLORENT NOËL AND GÉRALDINE SCHMIDT

L'interaction entre facteurs organisationnels et locus de contrôle dans la prédiction de l'engagement organisationnel affectif

XAVIER PARENT-ROCHELEAU, GILLES SIMARD, KATHLEEN BENTEIN ET MICHEL TREMBLAY

Varieties of Capitalism: A Critique

TRAVIS WILLIAM FAST

Culture organisationnelle, condition de l'organisation du travail et épuisement professionnel

JULIE DEXTRAS-GAUTHIER ET ALAIN MARCHAND

RI/IR EN LIGNE

RI/IR est disponible en ligne sur le site Erudit :
www.erudit.org/revue/ri

Pour un abonnement institutionnel, contacter Érudit.

Pour consulter les règles de publication ou pour vous abonner, visitez notre site Internet :
www.riir.ulaval.ca

RI/IR ONLINE

RI/IR is available on line on Erudit website at:
www.erudit.org/revue/ri

For an institutional subscription to digitalized issues, please contact Erudit.

Visit our website for Notes to contributors or to subscribe:
www.riir.ulaval.ca

RELATIONS INDUSTRIELLES
INDUSTRIAL RELATIONS

Pavillon J.-A.-DeSève
1025, avenue des Sciences-Humaines
Bureau 3129, Université Laval
Québec (Québec) Canada G1V 0A6

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468
COURRIEL / E-MAIL :
relat.ind@rlt.ulaval.ca

www.riir.ulaval.ca

TARIFS 2016

BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

2 NUMÉROS PAPIERS (FRANCAIS)
1 NUMÉRO ELECTRONIQUE (ANGLAIS)
} PAR AN

COMPTRASEC - UMR 5114
Mme Sandrine Laviolette
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
Tel. 33(0)5 56 84 54 74 - Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

Nom/Name/Nombre:

Adresse/Address/Dirección:

Code postal/Zip Code/Código postal: **Ville**/City/Ciudad:

Pays/Country/País:

☎ @

			PRIX PRICE PRECIO
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	**Revue Papier** / Print Journal / Revista Impresa (2 n° en français / 2 issues in French / 2 números en francés)		60 €
	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica (1 n° en anglais / 1 issue in English / 1 número en inglés)		70 €
	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / revistas impresa y electrónica (2 n° en français & 1 n° en anglais / 2 issues in French & 1 in English / 2 números en francés & 1 en inglés)		110 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	**Revue Papier** / Print Journal / Revista Impresa		37 €
	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica		70 €
	Article / Journal article / Artículo		5 €
Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envio incluidos			
TVA VAT IVA	Livraison / Delivery / Entrega : 2,10% France; 1,05% DOM & Corse; 0% CEE & hors CEE	TOTAL	...

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement :
Please mention here the issues you are interested in :
Por favor, especifique aqui los numeros de la revista que desea :
.....

MODE DE RÈGLEMENT / MODE OF PAYMENT / FORMA DE PAGO

☐ PAIEMENT EN LINE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA
Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de crédito

☐ CHÈQUE / CHECK / CHEQUE
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de :
Monsieur l'Agent comptable de l'Universtié de Bordeaux

NB : Le paiement en ligne est à privilégier
Online payment is preferred
El pago en linea se prefiere

Pour souscrire un abonnement permanent (renouvellement annuel automatique), cocher la case ci-dessous

☐ **ABONNEMENT PERMANENT**
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE

DATE : ..... SIGNATURE :

Achevé d'imprimer par
Imprimerie de l'Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Dépôt légal : Août 2016

IMPRIM'VERT®