REVUE

2013/1

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

ARTICLE UNIQUE

MELDA SUR

Professeure à la Faculté de Droit de l'Université Dokuz Eylül – Izmir.
Thèmes de recherche : Droit international du travail, droits syndicaux, relations individuelles de travail.
Parmi ses publications :
~ « İş Hukuku – Toplu İlişkiler » (Droit du travail – Relations collectives) 4e éd., Ankara 2011.
~ « Restrictive Covenants and Trade Secrets in Employment Law », Ed. Lazar/Siniscalco American Bar Association, Vol. I, Cumulative Supplement, Chicago 2012, « Turkey » (N. Turunç et M. Sur), pp. 29-1 – 29-40.

L'ÉVOLUTION DES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL EN TURQUIE

ABSTRACT

The legislation on collective labor relations in Turkey has considerably evolved since the late Ottoman period, in a way to gradually insure and develop union rights. The new Law N°. 6356 on Unions and Collective Labor Agreements takes in consideration certain requirements set forth by the ILO organs. However, due to specific national conditions, many principles will continue to be applied, such as those regarding the level of organization, the criteria searched for the union authorized to bargain, the basic level of collective bargaining and the principle of a single agreement applicable to the workplace, as well as some limitations to the right to strike which remains recognized only within a process of collective bargaining.

KEY WORDS : Union rights, collective bargaining, strikes, Turkish Law, ILO norms.

RÉSUMÉ

L'évolution historique de la réglementation des relations collectives de travail a été marquée par la reconnaissance et le développement progressif des droits syndicaux. La nouvelle Loi N°. 6356 sur les Syndicats et les Conventions Collectives de Travail tient compte de certaines observations des organes de l'OIT. Toutefois, les conditions nationales ont amené le législateur à conserver les principes de base régissant l'organisation des syndicats fondée sur la branche d'activité, l'habilitation du seul syndicat représentatif lors de la négociation collective, l'unicité de la convention collective de travail applicable et un droit de grève axé sur la négociation de conventions collectives.

MOTS CLÉS : Droits syndicaux, conventions collectives, grève, droit turc, OIT.

À l'occasion de la récente entrée en vigueur de la Loi N°. 6356 sur les Syndicats et les Conventions Collectives de Travail (*Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*)[1], cette étude vise à donner un aperçu général de l'évolution historique de la réglementation des relations collectives de travail et son aboutissement actuel. L'évolution historique a été influencée par le contexte économique, social et politique, aussi bien que la prise en considération des normes internationales du travail, et en particulier des observations des organes de contrôle de l'OIT (Comité de la liberté syndicale ; Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations).

Aussi, après une présentation des lignes générales du développement historique (I), seront brièvement examinés, certains aspects de la liberté syndicale et ses garanties (II), les bases de l'organisation syndicale, le système de la négociation collective (III) et des grèves (IV). Ensuite sera-t-il possible de tirer certaines conclusions tenant aux caractères généraux de l'évolution des relations collectives et en particulier de la nouvelle Loi sur les syndicats et les conventions collectives de travail.

I – Caractéristiques de l'évolution sociale et juridique

A – Développement industriel et mouvements sociaux relativement tardifs

Alors que les mouvements sociaux se développent relativement tôt dans les pays de l'Ouest de l'Europe pour s'affirmer dès le XIX^{ème} siècle, c'est avec plus d'un siècle de retard, qu'avec l'industrialisation, une classe ouvrière apparaît en Turquie.

Certes, il existait des établissements industriels dans la Turquie Ottomane ; toutefois, le nombre de salariés est resté relativement limité. En 1913, on dénombrait une proportion de 1% seulement de salariés par rapport à la population ; et parmi les salariés, une part importante demeurait de caractère essentiellement paysan et continuait d'exercer de manière plus durable des activités agricoles[2]. Il est dès lors fort difficile de parler d'une véritable classe ouvrière au début du XX^{ème} siècle en Turquie ; ce qui explique le retard du démarrage des mouvements sociaux.

Toutefois, il y eut des agitations politiques, et la période août-septembre 1908 fut marquée par un mouvement de grèves frappant en particulier les services publics. Les secteurs les plus touchés étaient les chemins de fer, les services portuaires, mines, transports urbains, chantiers, l'édition et la presse dont les établissements étaient pour la plupart concédés à des étrangers. De ce mouvement social résulte alors la première réglementation notable : « La Loi sur les cessations de travail (la grève) » de 1908 (loi provisoire) puis de 1909 (*Tatil-i Eşgâl Kanunu, 1909*). Cette Loi de 1909 interdit les syndicats dans les services publics concessions d'État, qui étaient d'ailleurs les principaux secteurs d'emploi salarié de l'époque, et soumet la grève à une phase de conciliation préalable. L'examen des discussions au Parlement montre que les idées les plus diverses ont pu s'exprimer et qu'un souci de progrès social n'était point absent de la conscience du législateur[3].

Plus tard, pendant les premières décennies de l'ère républicaine (1923-1949), faute de capitaux privés, c'est l'État qui se chargera de créer des entreprises nationales et, dans le cadre de cet effort d'industrialisation, des entreprises publiques poseront les fondements d'industries de base (sidérurgie, mines, textile). Toutefois, la population est restée encore largement rurale durant cette période.

[1] La Loi No.6356 adoptée au Parlement le 18.10.2012, est entrée en vigueur le 7.11.2012.

[2] Voir à ce sujet : A. Makal, *Osmanlı İmparatorluğunda Çalışma İlişkileri: 1850-1920, Türkiye Çalışma İlişkileri Tarihi*, Ankara 1997, pp. 163-164.

[3] Voir pour les procès-verbaux parlementaires : G. Ökçün, *Tatil-i Eşgâl Kanunu,* 1909, Ankara 1982.

B – Approche autoritaire des relations collectives durant la période 1920-1946

L'adhésion à l'OIT et le premier Code du Travail sont des étapes marquantes de l'évolution durant les premières décennies de la république. La Turquie devient membre de l'OIT (et de la SDN) en 1932, mais, faute de syndicats, ne pourra siéger pleinement aux organes de cette organisation qu'en 1947. Du point de vue législatif, la période 1923-1939 est marquée par un effort de protection et d'amélioration de la condition ouvrière au niveau individuel, avec en particulier les dispositions du Code des Obligations de 1926 et surtout l'adoption du premier Code du Travail de 1936[4] qui a été préparé avec la contribution des experts de l'OIT. Toutefois, l'approche est autoritaire en ce qui concerne les relations collectives et les syndicats ne pourront se développer dans cet environnement politique qui refuse l'idée de « classe » et de tout antagonisme social. C'est l'État qui a endossé la mission d'industrialiser le pays, le secteur privé gardant largement son caractère artisanal. La grève est interdite et des procédures de règlement pacifique ont été prévues (conciliation et arbitrage).

Il faudra attendre 1946 pour un changement d'idées qui marque d'ailleurs le contexte général de l'après-guerre en Europe : On entre dans l'ère de la protection internationale des droits de l'homme et de la reconnaissance des droits sociaux dans les constitutions.

C – Reconnaissance des droits syndicaux dans les Constitutions et législations encadrant les relations collectives

Les années cinquante sont empreintes d'une relative libéralisation de l'économie sous un pouvoir politique qui favorise le développement des industries et commerces du secteur privé. Aussi, après l'émergence d'industries du secteur privé et le développement en nombre d'une population urbaine pendant les années 1950 avec pour fond le pluripartisme, l'idée de lutte sociale a été acceptée. La nouvelle Constitution de 1961 qui a suivi le coup d'État du 27 mai 1960 consacre, pour la première fois, les droits sociaux parmi lesquels figurent le droit syndical, le droit de négociation collective et le droit de grève ; ces derniers étant reconnus « dans les relations avec l'employeur, en vue de promouvoir et développer les droits et intérêts économiques et sociaux des travailleurs »[5].

Voici un tournant dans le développement historique des relations collectives de travail : La loi de 1963 sur les Syndicats et la loi sur les Conventions collectives, la grève et le *lock-out* (Lois N°. 274 et 275) marquent le début d'une période mouvementée dont résultent de nombreuses acquisitions sociales surtout dans les grandes entreprises, avec la conclusion de conventions collectives de travail, des mouvements de grève parfois de longue durée, mais aussi une forte politisation des syndicats accompagnée de luttes idéologiques.

Il a fallu « freiner » en 1980 cette accélération qui aboutissait souvent à des clivages idéologiques irréductibles dans la société. Ce coup de frein a eu lieu en septembre 1980 avec la prise de pouvoir militaire qui a duré jusqu'à l'adoption de la nouvelle Constitution de 1982. Des nouvelles lois sur les relations collectives sont entrées en application en 1983 : La Loi sur les Syndicats et la Loi sur les Conventions collectives, la grève et le *lock-out* (Lois N°. 2821 et 2822). Celles-ci subiront par la suite diverses modifications pour demeurer en vigueur jusqu'en novembre 2012.

Il faut noter qu'en 2010, par une série d'amendements constitutionnels dont certains concernent les droits syndicaux, les dispositions suivantes ont été abrogées : l'article 51, paragraphe 4, interdisant l'affiliation à plusieurs syndicats ; l'article 54, paragraphe 3, imputant aux syndicats la responsabilité de tout dommage matériel causé pendant les grèves ; et l'article 54, paragraphe 7, interdisant « les grèves et les *lock-out* à caractère politique, les grèves et les *lock-out* de solidarité, l'occupation de locaux professionnels, le ralentissement du travail et toute autre forme d'obstruction »[6].

[4] Loi No 3008, dont le domaine d'application est toutefois limité aux travailleurs manuels et aux établissements d'une certaine taille (à partir de 10 employés).

[5] Articles 46 et 47 de la Constitution de 1961.

[6] Loi No. 5982 portant modification de la Constitution de la République de Turquie, adoptée par l'Assemblée nationale le 7 mai 2010, entrée en vigueur après avoir été approuvée par référendum électoral le 12 septembre 2010.

Enfin, la nouvelle *Loi sur les Syndicats et les conventions collectives de travail N°. 6356* est entrée en vigueur le 7 novembre 2012. C'est cette dernière évolution avec ses caractéristiques les plus marquantes qui fera l'objet de l'analyse qui suit, d'abord du point de vue des garanties dont jouissent les organisations syndicales et les travailleurs, ensuite de celui du modèle d'organisation syndicale puis du système des conventions collectives, et de la grève.

II – Garanties des activités syndicales

A – Le syndicat à l'abri d'éventuelles ingérences de l'État

Il avait été reproché à la précédente législation de trop réglementer les syndicats[7]. Or, les dispositions détaillées qui régissent les organes et le fonctionnement d'organisations syndicales avaient pour but général de garantir un fonctionnement démocratique. À présent, la plupart de ces dispositions ne figurent plus dans la Loi N°. 6356, et il incombera désormais au syndicat lui-même et à ses membres d'en assurer le bon fonctionnement.

C'est dans ce contexte que s'inscrit la suppression du plafond légal des cotisations des membres, dont le montant mensuel ne devait pas, selon la précédente loi, dépasser le salaire journalier de base[8]. Il appartient désormais aux statuts de librement déterminer le montant des contributions, y compris la « contribution de solidarité »[9] due dans le système turc au syndicat signataire par les salariés non adhérents qui veulent bénéficier de la convention collective.

Le contrôle étatique des syndicats est complètement supprimé, et les comptes des organisations seront soumis tous les deux ans à un examen de conseillers financiers assermentés, indépendants de l'État.

Du point de vue des chiffres sur l'affiliation syndicale, un problème chronique était l'inexactitude des données statistiques, notamment en raison de l'absence de mise à jour du nombre de membres. Aussi, les statistiques officielles ont, pendant longtemps, rarement reflété la réalité. De surcroît, l'usage de fausses adhésions a continué d'entacher le mécanisme d'habilitation lors du début des négociations collectives, en raison de rivalités entre syndicats. Le législateur de 1983 avait voulu y remédier en imposant un acte notarial pour devenir membre ; mais cette exigence fut elle-même critiquée par les instances de l'OIT[10]. Tenant compte de ces critiques, la Loi N°. 6356 facilite la procédure d'affiliation et de démission, en remplaçant l'acte notarial par une procédure électronique via le site internet de l'État.

B – Garanties individuelles

1 - Protection contre les discriminations à l'encontre du travailleur syndiqué

La liberté d'affilier au syndicat de son choix ainsi que l'interdiction de discrimination pour appartenance syndicale font partie des principes de base depuis l'avènement du droit syndical en Turquie en 1947. Les règles protégeant le travailleur contre d'éventuelles discriminations pour appartenance ou activités syndicales avaient déjà été consacrées de manière concrète dès la Loi sur les syndicats de 1963, dont des dispositions précises furent accompagnées d'une riche jurisprudence. Dans la mesure où la discrimination a pu être prouvée, la sanction consiste en une indemnité spéciale d'un montant minimum d'une année de salaire. Ajoutons que le Code du travail de 2003 a prévu en même temps la réintégration en cas de licenciement ; mais cette protection concerne seulement les établissements de plus de 30 employés (Code du Travail, art.18).

Le Code Pénal a par ailleurs renforcé ces dispositions en instaurant « le délit d'entrave à la liberté syndicale» qui est assorti de peines de prison allant de 6 mois à 2 ans (art. 118)[11].

La difficulté pratique est celle de la preuve, notamment dans les cas de rupture du contrat. Or, la Loi N°. 6356 essaie de la faciliter en faisant endosser à l'employeur la charge

[7] Voir : *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Conf. Int. du Travail, 100è session, 2011, ILC 100/III/1A, p. 201.

[8] Loi No. 2821, art.23.

[9] Le montant de cette contribution de solidarité ne peut néanmoins excéder la cotisation des membres.

[10] Voir : *Rapport de la Commission d'experts*, 2011, p.201.

[11] Code Pénal N°. 5237 adopté en 2004. Le même article, en son deuxième alinéa, punit les entraves aux activités du syndicat lui-même, avec des peines de prison de 1 à 3 ans.

de la preuve d'un motif valable de licenciement (art. 25/6), comme l'avait d'ailleurs déjà fait le législateur en 2003 dans le Code du Travail. Toutefois, c'est au travailleur, ensuite, de prouver l'existence d'une éventuelle cause syndicale. Une jurisprudence bien établie tient compte d'un faisceau de circonstances de nature à étayer les allégations de discrimination, en présence notamment d'un nombre significatif de travailleurs syndiqués parmi le nombre de travailleurs licenciés, ainsi que les circonstances de la réduction d'effectifs.

Le principal apport de la nouvelle Loi sur les Syndicats et les conventions collectives, est une amélioration notable des garanties accordées aux dirigeants et délégués syndicaux.

2 – La protection des dirigeants syndicaux

L'importante innovation de la Loi N°. 6356 se trouve dans les dispositions garantissant le retour des dirigeants syndicaux à leur ancien poste dans l'entreprise à l'issue de leur mandat. La précédente Loi N°. 2821 ne semblait prévoir qu'une priorité d'embauche (article 29) qui s'est avérée insuffisante dans la pratique. C'est la raison pour laquelle la Commission d'experts de l'OIT avait précédemment demandé au gouvernement de revoir les sanctions prévues aux articles 59(2) (non-réintégration des dirigeants syndicaux) et 59(3) (discrimination antisyndicale au moment du recrutement) de la Loi N° 2821 et de veiller à ce que la réparation accordée à un dirigeant syndical désireux de reprendre son poste et qui n'est pas réintégré pour des raisons antisyndicales ait un effet dissuasif [12]. Désormais, au moment de la prise de fonction à la direction du syndicat, le salarié a le choix entre soit résilier le contrat de travail en ayant droit à l'importante indemnité de fin de contrat (*kıdem tazminatı*), soit préférer la suspension du contrat de travail, assurant ainsi une garantie de retour et la sauvegarde des droits d'ancienneté (article 23). L'article 23 de la nouvelle Loi considère le contrat de travail comme suspendu, pour être reconduit au moment du retour du dirigeant syndical à l'entreprise.

Les dirigeants d'unités locales des syndicats préfèrent souvent garder leur poste au sein de l'entreprise et continuent à travailler ; or la nouvelle loi leur étend les mêmes garanties spécialement renforcées dont jouissent les délégués syndicaux dans l'entreprise (article 24/5).

3 – La protection des délégués syndicaux

Les délégués syndicaux se trouvent de par leur fonction dans une position qui les transforme en véritables cibles de discriminations, mutations et licenciements. C'est la raison pour laquelle, depuis 1963, avait été prévue une garantie renforcée avec l'exigence de motifs sérieux de licenciement, à défaut desquels la réintégration serait prononcée, accompagnée du paiement des salaires et autres droits durant la période jusqu'à la réintégration. Il faut noter toutefois que par la suite, la Loi de 2003 avait pratiquement aligné la position du délégué syndical avec celle des autres travailleurs, dans le cadre de la protection contre les licenciements, en lui attribuant des garanties plus faibles ; ainsi, un motif valable suffisant pour rompre le contrat et les droits dus au travailleur étant légalement limités.

Or désormais le délégué syndical retrouve sa protection renforcée, avec l'exigence de cause sérieuse de licenciement et une réintégration accompagnée du paiement de tous les droits accumulés pendant la durée de la fonction de représentant. Le délégué syndical ne peut subir aucune modification essentielle du travail ni être muté sans son consentement écrit (article 24/4).

III – Le modèle d'organisation syndicale et le niveau de la négociation collective

A – Organisation fondée sur la branche d'activité

La liberté de fonder des syndicats et d'y adhérer est, comme on l'a vu précédemment, garantie par le législateur. Le modèle d'organisation reste basé sur la branche d'activité. Il est dès lors très important de bien déterminer la branche à laquelle appartient l'établissement, puisque tous les travailleurs d'un établissement donné sont considérés comme travaillant dans cette même branche, sans tenir compte de la profession exercée ou du poste occupé. Ainsi par exemple, dans une usine de textile, les comptables, secrétaires, travailleurs des cantines seront membres d'un syndicat du textile de leur choix, et la convention collective sera conclue par ce syndicat. La logique de ce système est fondée sur le principe d'unicité du régime de la convention collective dans chaque établissement.

[12] Voir : *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Conf. Int. du Travail 101è session 2012, Rapport III/1A-2012, 1è éd. 2012, p. 247.

Notons que la Loi N° 6356 a réduit le nombre de branches d'activité qui était de 28 à 20, de sorte que ce regroupement va nécessiter en pratique la réorganisation de nombreux syndicats.

B – Représentativité exigée pour conclure des conventions collectives

1 – Représentativité au niveau national

La Loi N° 6356 conserve le système qui favorise les syndicats suffisamment représentatifs qui seront seuls habilités à négocier et conclure la convention collective. Le taux précédemment recherché, de 10% d'adhérents au niveau national pour chaque branche, avait été critiqué par les instances de l'OIT. Or, l'exigence d'une représentativité suffisante fondée sur le nombre d'adhérents visait surtout à développer les organisations unies et fortes. Mais, lorsque le vrai nombre d'adhérents a été mis à jour en tenant compte des chiffres de l'organisme de sécurité sociale (depuis 2009), il est apparu qu'au lieu des 59% d'adhérents dont faisaient état les statistiques du Ministère du Travail, seulement 8 à 9% des travailleurs étaient réellement syndiqués. De sorte qu'il aurait été fort difficile à beaucoup de syndicats de remplir la condition de représentativité au niveau national.

La nouvelle loi allège le minimum requis pour accéder à la négociation collective, en baissant le taux d'adhérents exigé au niveau national, de 10% à 3% pour chaque branche. De surcroît, tenant compte des difficultés que vont rencontrer les syndicats après le regroupement de diverses branches, la mise en application sera étalée dans le temps. Les dernières statistiques de 2009 continuent d'être valables pour les conventions en cours de négociation[13] ; ensuite, l'application sera progressive, en recherchant 1% d'adhérents jusqu'en juillet 2016, puis 2% jusqu'en juillet 2018, puis enfin 3%, seulement à partir du 1er juillet 2018. Une distinction est faite entre les syndicats membres de centrales représentées au Conseil Économique et Social, et les autres syndicats indépendants qui ne sont affiliés à aucune de ces principales centrales, pour lesquels le barrage de 3% est d'application immédiate.

2 – Représentativité au niveau de l'entreprise

Le syndicat majoritaire de l'établissement (ou entreprise) reste toujours seul habilité à négocier et conclure la convention collective. Aussi, une convention unique sera applicable dans un établissement donné. La Loi conserve le principe d'unicité de la convention collective dans l'entreprise, qui est en quelque sorte étayé et justifié par ce système d'habilitation réservée au syndicat majoritaire.

Certes, la nouvelle loi adoucit quelque peu ce système basé sur la majorité d'adhérents[14], pour les « conventions d'entreprise » où 40% d'adhérents suffisent au syndicat signataire. Toutefois, ici encore, c'est toujours au seul syndicat, celui qui a le plus de membres qu'appartient le pouvoir de négocier.

Une autre nouveauté apportée par la Loi N° 6356, est la « convention collective cadre » qui, de manière plus large, est destinée à être conclue au niveau de la branche. Il semble que c'est pour assurer une certaine pluralité de niveaux de négociation, que la loi introduit ce nouveau type de convention ayant vocation à se superposer aux conventions collectives de droit commun conclues niveau de l'entreprise ou établissement. Toutefois, les caractéristiques et les effets de ces conventions cadres restent difficiles à définir, et elles sont destinées à régir des matières limitativement énumérées par la loi : formation professionnelle, santé et sécurité du travail, responsabilité sociale et politiques de l'emploi (art. 33).

IV - Stabilité du régime conventionnel et droit de grève

A – Unicité de la convention collective - Stabilité du régime conventionnel

Les conventions collectives sont de durée définie, de 1 à 3 ans, et ne peuvent être reconduites au-delà, ni résiliées avant le terme. Il est néanmoins possible aux partenaires sociaux (le syndicat signataire de convention collective et l'employeur) d'apporter par voie d'avenants des modifications dans le sens qu'ils désirent.

[13] Ces dernières statistiques de 2009 sont celles du Ministère du Travail. Une disposition provisoire ne recherche d'ailleurs aucun barrage pour les syndicats constitués après 2009, jusqu'en octobre 2012.

[14] L'exigence d'une majorité d'adhérents avait été critiquée par la Commission d'experts de l'OIT. Voir *Rapport* 2011, p. 204.

Par contre, il est important de noter que la Cour de Cassation ainsi que la majorité de la doctrine refusent les modifications par voie d'accords individuels qui auraient ainsi pour conséquence de faire perdre toute efficacité à la convention collective conclue[15]. On ne peut qu'approuver cette jurisprudence : en effet, dans les cas où les parties se trouvent face à face au niveau individuel, l'équilibre formé par la présence d'organisations syndicales est rompu. Il s'impose de protéger l'autonomie de la convention collective non seulement contre l'intervention de tiers ou de l'État, mais également des parties au contrat de travail.

Quant au droit de grève qui sera examiné plus bas, il demeure reconnu en vue de la conclusion de conventions collectives dans le cadre d'un processus de négociation mené par les parties dûment habilitées.

B – Un droit de grève à finalité conventionnelle

La grève est un droit garanti par la Constitution « au cas où les parties n'arrivent pas à un accord lors de la négociation de conventions collectives » (art. 54/I de la Constitution). Ainsi ce droit est constitutionnellement garanti dans un but défini, qui semble exclure les grèves politiques, grèves de solidarité et autres actions collectives s'inscrivant en dehors de procédures de négociation collective. La Loi N° 6356, dans sa définition de la grève légale, contient une formule de même teneur (art. 58/2). Il est vrai que les prohibitions spécifiant expressément les grèves politiques, les grèves générales et de solidarité ne figurent plus, ni dans les textes de la Constitution depuis les amendements de 2010, ni dans la nouvelle loi. Toutefois, la conception bien ancrée tenant à la finalité de la grève, demeure. Cette conception semble aller à l'encontre de l'approche nettement plus libérale du Comité de la liberté syndicale qui considère que la finalité du droit de grève ne peut se limiter à la conclusion de conventions collectives[16].

C – Procédures de lutte collective encadrées

1 – Dans l'emploi salarial

La nouvelle Loi sur les syndicats et les conventions collectives élargit le domaine du droit de grève. Certaines interdictions ne figurent plus, en particulier celles touchant les services notariaux, certains services de santé – à l'exclusion toutefois des hôpitaux – et surtout les établissements d'enseignement où la grève était jusqu'alors prohibée ; désormais, le recours à la grève y est permis. Des interdictions subsistent, notamment dans le secteur bancaire, les transports publics urbains et les hôpitaux. On peut par ailleurs noter que, tenant compte de l'approche des organes de l'OIT, les peines de prison ont été supprimées[17].

La grève, comme il sera mentionné ci-après, reste interdite aux agents publics. Enfin, la grève peut toujours être suspendue par décision du Conseil des Ministres si elle « porte atteinte à la santé publique et la sécurité nationale ». Dans ces cas, un mécanisme d'arbitrage obligatoire sera déclenché à la demande d'une seule des parties au conflit[18].

Aussi, malgré un certain élargissement du droit de grève, des limitations continueront probablement d'être critiquées par les instances de l'OIT qui, depuis longtemps, soulignent « la nécessité de garantir que les cas dans lesquels la grève peut être limitée ou interdite ne concernent que : i) les fonctionnaires exerçant une autorité au nom de l'État ; et ii) les services essentiels au sens strict du terme, à savoir les services dont l'interruption desquels mettrait en danger la vie, la sécurité ou la santé personnelle d'une partie ou de l'ensemble de la population »[19].

Les organes de l'OIT avaient également critiqué l'intervention de la Haute Cour d'arbitrage à la demande de l'une seulement des parties concernant les activités et les établissements dans lesquels la grève est interdite lorsque les parties ne sont pas parvenues à un accord. La Commission

[15] Cour de Cassation, 9ème Chambre, 21.2.2006, 38473/4428, *YKD*, Août 2006, p. 1242 ; 27.12.2006, 14061/34861, *Legal* 2007/16, p. 1582.

[16] Dans ce sens, voir notamment : BIT: *La liberté syndicale*, Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'Administration du BIT, 5è ed. Révisée, 2006, Genève, N° 531.

[17] Voir par ex. *Rapport de la Commission d'experts*, 2011, p. 201.

[18] Cette solution est depuis longtemps critiquée par les organes de contrôle de l'OIT. Voir notamment le *Rapport de la Commission d'experts*, 2012, p. 246.

[19] Voir : *Rapport de la Commission d'experts*, 2011, p. 202. Voir également pour des observations similaires : *Rapport de la Commission d'experts,* 2012, pp. 244-247.

d'experts rappelle que l'arbitrage obligatoire pour mettre fin à un conflit collectif du travail et à une grève ne peut se justifier qu'à la demande des deux parties, ou si la grève en question est susceptible d'être limitée, voire interdite, c'est-à-dire les cas de conflits dans les services essentiels au sens strict du terme[20].

La Commission d'experts avait également demandé de réduire la période d'attente excessivement longue nécessaire avant l'appel à la grève[21]. Cette observation est retenue par la nouvelle loi qui simplifie les modalités de décision et d'application de la grève : la période d'attente de 6 jours et la notification de la grève dans les 6 jours qui suivent ne sont désormais plus exigées.

2 – Dans la fonction publique

La Loi sur les Syndicats et les conventions collectives des fonctionnaires publics (Loi N° 4688)[22] a introduit en 2012 un vrai droit de négociation collective débouchant sur des conventions collectives ayant force obligatoire. Ces conventions régissent les droits financiers et sociaux des agents publics. En cas d'absence d'accord jusqu'à la fin du mois d'août, c'est au « Conseil d'arbitrage des agents publics » de statuer, sur recours des parties.

La grève demeure interdite aux fonctionnaires et passible de sanctions pénales. Le Code Pénal, en son article 260, interdit aux agents publics toute action collective tendant à la cessation ou au ralentissement du service, en assortissant ces actions de peines de prison de 3 mois à 1 an. Vis-à-vis de la jurisprudence du Comité de la liberté syndicale de l'OIT ainsi que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, il semble que l'interdiction globale des grèves dans la fonction publique continuera d'être critiquée[23]. Toutefois, on peut noter qu'en pratique les peines prévues par la loi ne sont pas appliquées et surtout que la disposition est adoucie en cas d'interruptions ou ralentissements de courte durée n'affectant pas le service et ayant pour objectif la promotion des droits professionnels et sociaux. Dans ces cas, la peine pourra être réduite ou même ne pas être appliquée (2e alinéa de l'article 260).

Précisons que certaines catégories de fonctionnaires se voient toujours interdire toute affiliation syndicale ; notamment, les magistrats, les titulaires de postes de direction et de contrôle d'administrations et organismes publics et universitaires, les membres de la police, des forces armées et des services pénitentiaires (article 15 de la Loi N° 4688). Les organes de l'OIT trouvent ces restrictions trop étendues et soulignent la nécessité de garantir le droit d'organisation aux employés du secteur public, tels que les hauts fonctionnaires, les magistrats et le personnel civil dans les institutions militaires et les gardiens de prison [24].

Conclusion

Dans cette étude, nous avons essayé de donner une idée générale de l'évolution de la législation sur les relations collectives de travail. La nouvelle Loi N° 6356 apporte de nombreux autres changements dont il n'a pu être faire mention ici. Vues dans une perspective historique, malgré certains à-coups, les lignes générales du développement montrent une avancée progressive des droits collectifs qui s'affirment malgré la crise économique accompagnée du chômage qui a frappé de nombreux secteurs, évolution qui a eu pour conséquence naturelle d'affaiblir les syndicats.

La nouvelle législation conserve les principes de base préexistants, comme l'unicité de la convention collective applicable, le modèle syndical fondé sur la branche d'industrie accompagné de conditions de représentativité qui assurent qu'un seul syndicat serait habilité à négocier la convention collective et enfin un droit de grève qui s'inscrit dans un processus de négociation de conventions collectives. La relative prudence du législateur peut s'expliquer par la prise en compte des préoccupations des partenaires sociaux et également une approche réaliste. La participation d'organisations patronales aussi bien qu'ouvrières lors de l'élaboration des textes s'est accompagnée d'un souci d'équilibre et de protection des secteurs clés de l'économie (comme par exemple le secteur bancaire), qui explique l'ordonnancement juridique actuel des relations collectives de travail.

[20] *Rapport de la Commission d'experts*, 2012, p. 246.

[21] *Ibid.*

[22] Loi N° 4688 du 25.6.2001 modifiée par la Loi N° 6289 du 4 avril 2012.

[23] Voir le *Rapport de la Commission d'experts*, 2012, pp. 245-246.

[24] *Rapport de la Commission d'experts*, 2011, p. 205 ; *Rapport* 2012, p. 245.

SOMMAIRE

ÉTUDES

p. 6 **Lance Compa**
Les entreprises européennes aux États-Unis et les normes internationales du travail : deux cas français

p. 20 **Nanga Silue**
L'apport du droit français au droit ivoirien de la non-discrimination dans les relations de travail

p. 30 **Ulrich Mückenberger**
Civiliser l'ordre mondial ? Spectre et potentiel des réseaux transnationaux de construction de normes

p. 42 **Melda Sur**
L'évolution des relations collectives de travail en Turquie

p. 50 **Anna Alexandrova**
Les droits sociaux dans les Constitutions des pays d'Europe de l'Est et de la Russie

p. 58 **Pablo Arellano Ortiz**
Une protection égalitaire de la retraite pour les femmes : l'exemple du Chili après la réforme de 2008

p. 68 **Suphasit Taweejamsup**
La Communauté Économique de l'ASEAN à travers le prisme de la libre circulation des travailleurs :
Des besoins reconnus, une mise en place lente et difficile

p. 78 **Laurence Léa Fontaine**
La régulation française du travail temporaire, un modèle pour le Québec ?
Deux régimes juridiques aux antipodes

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

p. 92 Argentine
p. 94 Australie
p. 96 Autriche
p. 98 Bénin
p. 100 Bulgarie
p. 102 Conseil de l'Europe
p. 104 Corée du Sud
p. 106 Cour Interaméricaine des Droits de l'Homme
p. 108 Espagne
p. 110 États-Unis
p. 112 Fédération de Russie
p. 114 France - Droit du Travail
p. 116 Grèce
p. 118 Italie
p. 120 Mexique
p. 122 Organisation Internationale du Travail
p. 124 Pays-Bas
p. 126 Pologne
p. 128 République Démocratique du Congo
p. 130 République Tchèque
p. 132 Roumanie
p. 134 Royaume-Uni
p. 136 Serbie
p. 138 Turquie
p. 140 Union Européenne - Droit de la Protection Sociale
p. 142 Union Européenne - Droit du Travail