



Quatrième Commission d'Etude  
Droit Public et Social

Réunion à Porto, (Portugal) 7 - 10 septembre 1998

Conclusions

**STRUCTURES FONDAMENTALES GOUVERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL**

Les négociations sont très importantes dans les rapports entre les travailleurs et les employeurs.

Dans tous les pays membres, la liberté d'association est reconnue soit par la Constitution soit par une loi.

Si d'une manière générale toutes les formes d'organisation sont permises (nationale, régionale ou sectorielle), il faut cependant constater que certains pays ont un seul syndicat national avec des sections reconnues et que dans d'autres, il existe plusieurs syndicats nationaux d'obédiences différentes.

Il y a lieu de considérer que la multiplicité des syndicats peut aller à l'encontre des intérêts des travailleurs.

Les syndicats disposent de tous les moyens d'action dans le cadre des lois et règlements, et bénéficient de la protection nécessaire pour leurs activités légales.

Délégués du personnel et Comités d'entreprise sont des structures reconnues dans certains pays (France, Espagne, Belgique, Luxembourg, Israël, Autriche, Canada, Taiwan). Il y a des pays où il n'existe qu'une seule structure (Maroc, Hollande, Sénégal, Italie, Suisse, Roumanie, Tanzanie). Au Brésil, la représentation est multiforme.

Ces structures émanent tantôt des syndicats au sein de l'entreprise, tantôt de l'ensemble de travailleurs sans distinction aucune. Elles sont parfois indépendantes des syndicats, parfois liées à eux.

Dans certains pays, les structures de représentation des travailleurs dans l'entreprise sont élues démocratiquement pour une durée variable (2 ans au Sénégal et France, 4 ans en Espagne et en Belgique, Hollande, Autriche; 5 ans au Luxembourg, 6 ans au Maroc). Par contre dans d'autres, ce choix est fait sans modalité ni durée.

Lorsque ces organes existent, leurs membres sont les interlocuteurs des travailleurs auprès de la Direction de l'entreprise. Ils peuvent être aussi des relais entre les employés et la direction syndicale.

Ils ont compétence pour la défense des intérêts matériels et moraux des travailleurs. Ils peuvent être compétents pour conclure certains accords de travail. Ceci est conforme à l'esprit de l'article 6 de la Charte Sociale Européenne où il est stipulé: "en vue de s'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective les parties s'engagent à favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs".

Il ressort des différents rapports que tous les problèmes peuvent être réglés.

A la suite des négociations (négociations rendues obligatoires dans toutes les législations nationales) les accords intervenus lient les parties. Les autres travailleurs peuvent en bénéficier si ces accords sont consignés dans les conventions d'établissement ou même dans les conventions collectives à condition qu'ils soient plus favorables pour les travailleurs et qu'ils ne soient pas discriminatoires ni contraires à l'ordre public.

C'est la solution pour tous les pays parce qu'elle participe au maintien d'un climat social paisible.

Les accords conclus sont opposables aux travailleurs et employeurs, signataires et appartenant à la branche d'activités concernée. Il importe peu que le contrat de travail l'ait prévu ou non. L'essentiel est que les clauses soient plus favorables, le contrat étant simplement un minimum par rapport à ces clauses.

Dans le cadre de ces accords, les syndicats n'ont aucune limitation au cours des négociations si ce n'est d'éviter les clauses discriminatoires sous toutes leurs formes et les dispositions contraires à l'ordre public.

Ils ont l'obligation de protéger les travailleurs et pour cela, ils ont la responsabilité entière de la défense des intérêts de leurs membres (revendications, conseils, formation, encadrement).

Les conflits sont soumis aux régies de la négociation préalable suivie, en cas d'échec, des procédures judiciaires.

Telle est l'économie de l'ensemble des rapports sur les effets des accords et sur les procédures en matière de conflits.

## RECOMMANDATIONS

1. Pour assurer la démocratie sociale, il est recommandé d'organiser des rencontres périodiques entre les employeurs et les travailleurs à tous les niveaux.
2. Les réunions périodiques devraient avoir pour but de promouvoir la paix sociale notamment en maintenant les acquis sociaux et hors de toute discrimination.
3. L'accès pour chacune des parties en cause à une procédure de résolution de conflit doit être garanti.