



ETUDES

Le droit
et la pratique
des conventions
collectives
dans les six pays
de la

C.E.E.

série
politique
sociale

6

1963

BRUXELLES

COMMUNAUTE
ECONOMIQUE EUROPEENNE

EUROPÄISCHE
WIRTSCHAFTSGEMEINSCHAFT

COMUNITÀ
ECONOMICA EUROPEA

EUROPESE
ECONOMISCHE GEMEENSCHAP

**Le droit et la pratique
des conventions collectives
dans les six pays
de la C.E.E.**

**Rapport de synthèse, élaboré par
M. Gérard Dehove
professeur à l'université de Lille
à la demande de la
Communauté économique européenne**

TABLE DES MATIERES

	Page
AVIS AU LECTEUR	9
AVERTISSEMENT	10
<i>INTRODUCTION</i>	
LA NOTION MEME DE «CONVENTION COLLECTIVE»	11
<i>Chapitre I</i>	
LES PAYS A REGIME LEGAL SPECIFIQUE, PLUS OU MOINS DETAILLE, AVEC DEFINITION LEGALE DES CONVENTIONS COLLECTIVES	11
Section I – L'Allemagne	11
Section II – La France	11
Section III – Les Pays-Bas	11
Section IV – Appréciation	11
<i>Chapitre II</i>	
LES PAYS A REGIME LEGAL SPECIFIQUE TRES PARTIEL, ET SANS DEFINITION LEGALE DES CONVENTIONS COLLECTIVES	12
Section I – Le cas de l'Italie	12
Section II – Le cas de la Belgique et du Luxembourg	12
§ 1 – En Belgique	12
§ 2 – Au Luxembourg	13
Section III – Appréciation	13
<i>Chapitre III</i>	
APPRECIATION D'ENSEMBLE	13
<i>PREMIERE PARTIE</i>	
LA CONCLUSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES	15
<i>Chapitre I</i>	
LES PARTIES	15
Section I – Le droit syndical	15
§ 1 – Le cas de la France : un droit d'association spécifique	15
§ 2 – Le cas des autres pays : un droit d'association non spécifique	15
§ 3 – Appréciation de ces divergences	16
Section II – Les règles régissant la capacité des parties à la conclusion de conventions collectives	17
§ 1 – Pour les signataires employeurs	17
§ 2 – Pour les organisations signataires du côté des salariés	17
§ 3 – Pour toutes les organisations	18

	Page
Section III – Le problème de l'adhésion ultérieure à une convention collective déjà conclue	18
§ 1 – La solution générale, conforme au droit commun des contrats	18
§ 2 – La solution exceptionnelle française, dérogoire au droit commun des contrats	19
<i>Chapitre II</i>	
LE MODE DE CONCLUSION	19
Section I – Par contact direct, entre les parties	19
§ 1 – A titre exclusif	19
1. En Allemagne	19
2. En Italie	20
§ 2 – A titre normal	20
1. Du point de vue juridique	20
2. Du point de vue des faits	21
A. En Belgique	21
B. Au Luxembourg	21
Section II – Au sein d'un organisme officiel	22
Section III – Appréciation générale	23
<i>Chapitre III</i>	
LES REGLES DE FORME	23
Section I – L'exigence d'un écrit	23
§ 1 – Sa formulation légale expresse	23
§ 2 – Son usage de fait	23
Section II – L'exigence d'une publicité	24
§ 1 – Le recours aux procédés de «l'enregistrement» ou du «dépôt»	24
1. L'enregistrement	24
2. Le dépôt	24
§ 2 – Le recours aux procédés de l'affichage ou de la mise particulière à la disposition des intéressés ou des tiers	25
1. Recours simultané aux deux procédés par les droits allemand et français	25
2. Mise à la disposition des intéressés, par le droit néerlandais	25
§ 3 – La publicité spéciale des conventions étendues	25
Section III – Appréciation générale	25
<i>Chapitre IV</i>	
L'EXTENSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES	26
Section I – Les caractères de la formule, dans les différents pays	26
§ 1 – Les pays dont l'accueil de la formule paraît réticent	26
1. En Allemagne	26
2. En Italie	27

	Page
§ 2 – Les pays dont l'accueil de la formule a été favorable	28
1. En France	28
2. En Belgique	28
3. Au Luxembourg	29
Section II – Les garanties qui entourent la formule dans les différents pays	30
§ 1 – Garanties quant aux parties à la convention	30
1. En France	30
2. En Belgique	30
3. Au Luxembourg	31
§ 2 – Garanties quant au contenu de la convention	31
1. Du point de vue positif	31
2. Du point de vue négatif	32
§ 3 – Garanties quant au champ d'application de la convention	32
1. Pour le cadre territorial	32
2. Pour le cadre professionnel	33
§ 4 – Garanties quant à la procédure même de l'extension	33
1. Le déclenchement de la procédure	33
2. Le déroulement de la procédure	34
3. La clôture de la procédure	35
Section III – La situation pratique	35
<i>DEUXIEME PARTIE</i>	
LE DOMAINE D'APPLICATION ET LE CONTENU DES CONVENTIONS COLLECTIVES	37
<i>Chapitre I</i>	
LE DOMAINE D'APPLICATION	37
Section I – Le champ d'application professionnel des conventions collectives	37
§ 1 – La question du « domaine légal » de l'application du régime des conventions collectives, suivant le droit des différents pays	37
1. Les activités agricoles	38
2. Le secteur public économique	38
§ 2 – La question du « cadre professionnel » à adopter ou non, lors de la conclusion des conventions collectives	39
1. Le régime juridique	39
2. La situation pratique	39
A. Du point de vue du cadre « professionnel »	39
B. Du point de vue du cadre « catégoriel »	40
Section II – Le champ d'application territorial des conventions collectives	41
§ 1 – Le régime juridique	41
§ 2 – La situation pratique	42

	Page
Section III – La durée d'application des conventions collectives	43
§ 1 – Le régime juridique	43
1. Les conventions à durée indéterminée	43
2. Les conventions à durée déterminée	44
§ 2 – La situation pratique	44
 <i>Chapitre II</i>	
LE CONTENU DES CONVENTIONS COLLECTIVES	45
Section I – Le régime juridique	45
§ 1 – La partie normative	46
§ 2 – La partie génératrice de droits et d'obligations pour les parties signataires	46
Section II – La situation pratique	47
 TROISIEME PARTIE	
LES EFFETS DES CONVENTIONS COLLECTIVES	49
 <i>Chapitre I</i>	
LES EFFETS DE LA PARTIE NORMATIVE	49
Section I – Les pays reconnaissant son effet automatique et impératif	49
§ 1 – L'Allemagne	49
1. Le caractère automatique	49
2. Le caractère impératif	49
3. Le caractère permanent	50
§ 2 – La France	50
§ 3 – L'Italie	51
Section II – Les pays ne reconnaissant pas l'effet automatique et impératif de la partie normative des conventions collectives	51
§ 1 – La Belgique	51
§ 2 – Le Luxembourg	52
 <i>Chapitre II</i>	
LES EFFETS DE LA PARTIE GENERATRICE D'OBLIGATIONS CONTRACTUELLES, POUR LES SIGNATAIRES DE LA CONVENTION	53
 <i>Chapitre III</i>	
LE CAS PARTICULIER DES PAYS-BAS	53
 <i>Chapitre IV</i>	
LA SITUATION PRATIQUE ET APPRECIATION GENERALE	55
Section I – La résorption de fait des différences de droit pour les effets de la partie normative, en Belgique et au Luxembourg	55
Section II – L'atténuation des différences avec subsistance d'une spécificité « dirigiste » en matière de politique salariale aux Pays-Bas	56

	Page
QUATRIEME PARTIE	
L'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES	59
<i>Chapitre I</i>	
LEUR CONTROLE	59
Section I – De la partie normative	59
§ 1 – La question de la sanction de son inobservation, par les adhérents aux organisations signataires	59
§ 2 – La question de la mesure des dérogations à la convention, permises dans les contrats individuels de travail	59
Section II – De la partie génératrice d'obligations contractuelles	59
<i>Chapitre II</i>	
LEUR SANCTION JUDICIAIRE	
Section I – En cas d'infraction à la partie normative	60
§ 1 – L'action individuelle	60
§ 2 – L'action collective	61
Section II – En cas d'infraction à la partie génératrice d'obligations contractuelles	61
CONCLUSION	
SIGNIFICATION ET PORTEE PRATIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES SIX PAYS	63

AVIS AU LECTEUR

Un nouveau système de formation des salaires a été adopté aux Pays-Bas en janvier 1963. Le principal changement qu'il amène par rapport au système exposé dans la présente étude est le remplacement du Collège des médiateurs, comme organe chargé de sanctionner les conventions collectives de travail, par la Fondation du travail. Cette dernière se fonde, comme hypothèse de départ, sur un développement considéré comme possible des coûts de la main-d'œuvre dans un avenir prochain et même, en prévision des contrats de plusieurs années, dans un avenir plus éloigné. Selon la règle, un rapport sera fait annuellement sur cette question par le Conseil économique et social. Les rapports présentés feront régulièrement l'objet de délibérations entre le gouvernement et la Fondation du travail. Un autre changement important est le fait que le droit de déclarer non obligatoires des dispositions de conventions collectives

de travail — droit qui, par la loi de 1937, avait été conféré à l'autorité centrale et qui, en vertu du décret extraordinaire sur les rapports de travail de 1945, avait été exercé par le Collège des médiateurs — est de nouveau reconnu au ministre des affaires sociales et de la santé publique.

Le nouveau système accorde, en matière de formation des salaires, une plus grande liberté d'agir aux milieux industriels. Etant donné toutefois que la fixation des salaires exerce une grande influence sur les buts généralement admis de la politique économique et sociale du gouvernement, une plus grande liberté dans la formation des salaires signifie que ces milieux industriels vont assumer de ce fait même une plus grande responsabilité, eu égard aux exigences, en matière de salaires, des buts poursuivis.

AVERTISSEMENT

La direction générale des affaires sociales de la C.E.E. a entrepris une étude sur le droit et la pratique des conventions collectives dans les six pays de la Communauté. Elle en a chargé cinq experts: Dr habil. Schnorr pour l'Allemagne, M. Fafchamps pour la Belgique et le Luxembourg, M. le professeur Dehove pour la France, M. le professeur Carraro pour l'Italie et M. le professeur De Gaay Fortman pour les Pays-Bas.

Ces travaux ont été présentés aux experts des organisations d'employeurs et de travailleurs, qui

furent d'avis qu'il y avait un intérêt justifié à en faire un rapport de synthèse. M. le professeur Dehove a été prié d'établir, sur la base de ces rapports en provenance des différents pays, ainsi que des discussions avec lesdits experts – qui ont, en particulier, contribué à l'exposé des données de fait – le présent rapport de synthèse. Ce rapport qui, dans sa version actuelle, a reçu l'approbation des experts des partenaires sociaux, constitue ainsi une synthèse de l'appréciation de la situation par les hommes de science et par les hommes d'expérience.

LA NOTION MEME DE «CONVENTION COLLECTIVE»

Il convient de distinguer entre les six pays membres de la C.E.E., suivant qu'ils ont une législation spécifique plus ou moins détaillée des conventions collectives, mais donnant lieu à «définition» de ces conventions, à l'occasion de l'énoncé des règles de droit afférentes, et en préface, en quelque sorte, à celles-ci, ou, au contraire, qu'ils ne possèdent, en la matière, qu'une législation partielle, et ne donnant pas lieu à définition légale.

Par «législation spécifique», on entend simplement ici l'existence de bases juridiques propres aux conventions collectives, c'est-à-dire la présence d'une réglementation ne se contentant pas uniquement de renvoyer au droit commun des contrats. Or, une telle législation existe toujours partout. Certes, elle est plus ou moins développée et détaillée, suivant les pays, mais elle n'en existe pas moins.

Le seul véritable critère ne peut donc être que celui de la présence ou de l'absence d'une définition légale expresse, combiné à l'existence d'une législation spécifique plus ou moins complète.

En regroupant les formules adoptées dans les six pays sur la base de cette distinction, on sera amené, du même coup, à préciser succinctement les textes régissant la matière, dans chacun des six pays membres de la Communauté.

CHAPITRE I

LES PAYS A REGIME LEGAL SPECIFIQUE,
PLUS OU MOINS DETAILLE,
AVEC DEFINITION LEGALE
DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Trois pays relèvent de cette première catégorie. Ce sont : l'Allemagne, la France et les Pays-Bas.

Section I

L'ALLEMAGNE

Dans la république fédérale d'Allemagne, on trouve la base juridique des conventions collectives dans la loi du 9 avril 1949 (WiGBL. p. 55), modifiée par les lois fédérales du 11 janvier 1952 (BGBl. I, p. 19) et du 23 avril 1953 (BGBl. I, p. 156).

D'après l'article 1, paragraphe 1, de la loi sur les conventions collectives de 1949, celles-ci sont définies comme un contrat qui «règle les droits et les obligations des parties contractantes et contient des dispositions réglementant le contenu, la conclusion et la cessation des relations de travail, ainsi que l'organisation et le statut interne de l'entreprise». L'article 2, précisant les parties contractantes, il en résulte que les conventions collectives interviennent entre une organisation syndicale de salariés et un groupement d'employeurs ou un employeur isolé, ou entre des organisations centrales de syndicats d'employeurs et de salariés.

Section II

LA FRANCE

La législation positive actuelle y est la loi du 11 février 1950, intégrée dans le livre I du code du travail, articles 31 et suivants. La convention collective est définie (art. 31 a) comme «un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou tout autre groupement d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement».

Section III

LES PAYS-BAS

La loi du 24 décembre 1927 définit la convention collective comme «l'accord conclu entre, d'une part, un ou plusieurs employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs dotées de la personnalité juridique et, d'autre part, une ou plusieurs organisations de travailleurs dotées de la personnalité juridique, qui réglemente principalement ou exclusivement les conditions de travail à respecter dans les contrats individuels».

Section IV

APPRECIATION

Si on fait, momentanément, abstraction des précisions relatives aux parties contractantes, sur

lesquelles nous reviendrons ultérieurement (voir *infra*, première partie, chap. I), on constate :

1. l'identité fondamentale des conceptions,

2. la diversité des formulations, en ce sens que :

– la législation allemande est la plus précise, parce qu'elle distingue tout de suite entre deux éléments, que nous retrouverons ultérieurement, à propos du contenu des conventions collectives (voir *infra*, première partie, chap. II), à savoir ceux qui concernent, d'une part, « les droits et obligations des parties contractantes » (partie créatrice d'obligations contractuelles) et, d'autre part, ceux qui concernent « le contenu, la conclusion et la cessation des relations de travail », c'est-à-dire les rapports à naître des contrats individuels de travail (partie normative);

– la législation française est la plus vague, l'expression « conditions de travail » paraissant ne viser que les rapports individuels à intervenir, à l'occasion des futurs contrats individuels, sans allusion aux droits et obligations des parties contractantes;

– la législation néerlandaise est la plus étroite, l'expression « objet exclusif éventuel » paraissant admettre que les ultérieurs rapports individuels de travail puissent constituer les seuls problèmes réglés par la convention. Toutefois, cela n'exclut pas la réglementation des droits et des devoirs des parties contractantes, et c'est ce qui se rencontre, en pratique.

CHAPITRE II

LES PAYS A REGIME LEGAL SPECIFIQUE TRES PARTIEL, ET SANS DEFINITION LEGALE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

On peut distinguer, dans ce second groupe de trois pays, les cas de l'Italie et, en les rapprochant, ceux de la Belgique et du Luxembourg.

Section I

LE CAS DE L'ITALIE

La doctrine y conçoit la convention collective de travail comme un contrat collectif de détermination des conditions individuelles de travail, c'est-à-dire comme un accord entre organisations de salariés et d'employeurs ou un employeur isolé, au sujet des contrats individuels de travail.

Quant au droit positif, il est constitué par le Code civil (livre V, titre I, chap. III). Sans doute, une partie des dispositions de celui-ci se trouve-t-elle

caduque, du fait de la disparition du régime corporatif, auquel elles correspondaient. Tel est le cas, notamment, des dispositions relatives aux conventions collectives de portée obligatoire et générale. Mais, en dépit de controverses doctrinales, sur ce point, l'opinion dominante y est favorable à la validité des dispositions qui s'avèrent indépendantes de l'existence d'un tel régime.

Par ailleurs, l'article 39 de la Constitution a prévu une formule dite de « représentations unitaires » (*rapresentanze unitarie*), consistant en un collège, constitué par des représentants de tous les syndicats d'une même branche d'activité professionnelle, sur la base des effectifs de chacun d'eux, en vue de se prononcer, à la majorité, sur des conventions collectives dont l'effet serait obligatoire et général pour tous les professionnels de la branche intéressée.

Si ce texte n'a pas reçu d'application, en raison de l'absence de la loi qu'il prévoyait, pour sa mise en œuvre, une loi du 14 juillet 1959 n'en est pas moins intervenue, ainsi qu'une seconde, en date du 1^{er} octobre 1960, qui permettent, au gouvernement, d'étendre des conventions collectives, en les rendant obligatoires, pour les tiers, sous certaines conditions.

Section II

LE CAS DE LA BELGIQUE ET DU LUXEMBOURG

§ 1 – En Belgique

Si des textes légaux ou réglementaires régissent la matière, sinon complètement, tout au moins partiellement, aucun d'eux ne fournit une définition de la convention collective, en tant que telle.

Ces textes sont :

– l'article 10 de l'arrêté-loi du 9 juin 1945, fixant le statut de « commissions paritaires », par branches d'activité. Cet article prévoit que les commissions en question ont pour mission, entre autres, d'établir des bases générales de rémunération, correspondant aux différents degrés de qualification professionnelle, ainsi que de fixer les conditions de travail, dans leur branche. Les accords, ainsi conclus, peuvent faire l'objet d'un arrêté royal, les rendant obligatoires pour tous les professionnels de la branche intéressée;

– l'article 3 de la loi du 4 mars 1954, modifiant la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, et l'article 5 de l'arrêté royal du 28 juillet 1955, coordonnant les lois relatives au contrat d'emploi,

APPRECIATION

qui donnent valeur supplétive à toute convention collective, conclue ou non en commission paritaire, dès l'instant qu'elle n'a pas été rendue obligatoire par arrêté royal ;

– la loi du 7 janvier 1958, concernant les « fonds de sécurité d'existence ». Ce texte permet de rendre obligatoire, dans les conditions prévues par l'arrêté-loi du 9 juin 1945, les décisions des commissions paritaires prévoyant, en faveur de certaines personnes, des avantages sociaux complémentaires, en matière de sécurité sociale, au moyen de fonds, dits « de sécurité d'existence », chargés d'en assurer le financement, l'octroi et la liquidation.

Le législateur a donc organisé et favorisé les négociations collectives des conditions de travail, auxquelles participent les organisations professionnelles de salariés ou d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs, pris isolément. Il refuse cependant d'attacher, aux arrangements issus de ces négociations, les effets d'un contrat civil.

En effet, le droit belge n'accorde qu'une valeur supplétive à la « partie normative » de ces arrangements (c'est-à-dire, et pour reprendre le vocabulaire allemand, auquel il a été fait précédemment allusion, à la partie concernant les rapports résultant des contrats individuels de travail). Dans le même temps, il est muet à l'égard des droits et obligations des parties signataires, auteurs de la convention, au point que, dans l'état actuel du droit positif belge, de tels droits et obligations sont légalement inexistantes.

La partie normative de certaines conventions peut cependant être rendue obligatoire par arrêté royal. De toute façon, l'effet supplétif habituel joue aussi bien à l'égard des tiers que pour ceux qui sont membres des organisations signataires.

§ 2 – Au Luxembourg

Comme en Belgique, les textes régissant la matière des conventions collectives ne le font qu'accessoirement, à propos de l'éventuelle obligation générale de celles-ci, et sans en donner de définition.

Il s'agit de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945, qui prévoit un système voisin du système belge, bien que non identique (Office national de conciliation, comparable aux commissions paritaires belges, avec possibilité de déclaration d'obligation générale, pour les conventions conclues ou non dans son cadre, mais « entérinées » par lui (voir infra première partie, chap. IV, section II, § 1, 3^o, et deuxième partie, chap. II, S.T. § 2).

En dépit de l'absence de définition légale, dans les trois derniers pays, il n'en reste pas moins que les conventions collectives y sont toujours plus ou moins clairement comprises comme des conventions conclues entre groupements de salariés et d'employeurs ou un employeur isolé, en vue de fixer les conditions de travail des contrats individuels. Toutefois, sans vouloir anticiper sur nos futurs développements, à intervenir à propos des effets de conventions, il convient dès maintenant de faire observer que lorsque les conventions collectives ne sont assorties que d'un effet supplétif, comme c'est le cas le plus fréquent, en Belgique et au Luxembourg, la notion même de convention collective ne se trouve pas accueillie, au moins en droit, avec toute l'ampleur qui devrait être la sienne, puisque la partie normative de la convention n'a pas, normalement, un effet automatique et obligatoire (1). Ceci va s'éclairer par les considérations suivantes.

CHAPITRE III

APPRECIATION D'ENSEMBLE

Sans « faire du droit » et de la théorie juridique, mais d'un point de vue, au contraire, d'histoire sociale et de sociologie, il est peu contestable, en effet, que la logique de la convention collective réside dans la substitution des groupements aux individus isolés, pour la détermination des conditions individuelles de travail. Cette substitution présente un avantage pour les deux parties :

– Pour les salariés, tout d'abord, à titre principal et de toute évidence. Du point de vue historique et sociologique, en effet, le syndicat est, pour eux, le moyen de compenser, par la force du nombre, l'inégalité de puissance économique et sociale dont ils souffrent, vis-à-vis de leur employeur, aussi longtemps qu'ils demeurent isolés. Comme l'égalité juridique n'est pas tout, c'est-à-dire comme il ne suffit pas d'affirmer que les salariés sont « juridiquement » égaux en droit à leurs employeurs, pour faire que les contrats individuels de travail ne risquent pas d'être très défavorables aux salariés, il convient que leur organisation syndicale puisse débattre, collectivement, des conditions de travail à figurer dans ces contrats individuels et, notamment, des conditions de rémunération, c'est-à-dire des salaires. Encore faut-il que cette

(1) Sous certaines réserves que nous précisons ultérieurement, en ce qui concerne le Luxembourg (voir infra, troisième partie, chap. I, section II, § 2).

«partie normative» des conventions collectives ait un caractère obligatoire et automatique, c'est-à-dire que les contrats individuels ne puissent y déroger, et doivent, au contraire, s'y conformer, sans que ces dispositions aient besoin d'une consécration particulière, de la part des pouvoirs publics.

— Pour les employeurs, ensuite, il est loin d'être dépourvu d'intérêt que la convention collective constituât une norme impérative minimale des contrats individuels, conclus entre chacun d'eux et leurs salariés, puisque cela constitue, en quelque sorte, pour les employeurs, une garantie de loyale concurrence entre eux. Le poste «salaires», ainsi que d'une façon plus générale, celui des «conditions de travail», dans leur prix de revient, se trouve fixé, par la convention collective, à un niveau minimum, en dessous duquel aucun d'eux n'est autorisé à employer son personnel. Par souci de protection sociale des salariés, la convention collective fait que les conditions de travail, stipulées en commun, à l'échelon collectif, s'imposent et obligatoirement et automatiquement, sans pouvoir y déroger, au détriment du travailleur, à tous les contrats individuels de travail de ceux qui sont

liés par la convention, le plus souvent en tant que membres des organisations signataires.

La convention ne saurait donc avoir un simple effet supplétif, c'est-à-dire ne s'appliquer que dans le silence des contrats individuels. C'est pourquoi la meilleure définition pourrait, en empruntant des éléments aux législations allemande, française et néerlandaise, consister à dire que : «Les conventions collectives sont des accords entre organisations syndicales de salariés et d'employeurs, ou des employeurs isolés, en vue, d'une part, de régler les conditions de salaires et de travail à observer impérativement et automatiquement par les contrats individuels, conclus entre les membres des organisations signataires et, d'autre part, de fixer les droits et obligations réciproques de ces organisations.»

Dans les faits, cependant, ainsi que nous aurons l'occasion de le voir à propos de l'étude des effets des conventions collectives, la situation belge n'entraîne presque jamais de difficulté, l'expérience ne mettant que très rarement en présence de contrats individuels dérogeant dans un sens moins favorable, aux dispositions de conventions collectives pourtant dotées d'une simple valeur supplétive.

LA CONCLUSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

CHAPITRE I

LES PARTIES

Cette question est dominée par le « droit syndical » proprement dit, de chacun des pays membres de la Communauté. Il apparaît donc opportun de commencer par un rapide tour d'horizon, relatif à ce droit, tel qu'il existe dans les différents pays membres, avant d'analyser les règles régissant, dans chacun d'eux, la capacité des parties à la conclusion de conventions collectives. On consacrera une troisième section au problème de l'adhésion ultérieure à une convention collective déjà conclue.

Section I

LE DROIT SYNDICAL

Un pays, la France, a, en la matière, un régime très particulier, qui s'explique par des raisons historiques. Le droit syndical, dans le sens de droit des associations « professionnelles », y est, en effet, un droit spécifique, c'est-à-dire distinct du droit d'association, « en général », parce qu'il a été chronologiquement accueilli plus tôt et, par conséquent, a fait l'objet de textes distincts.

C'est, en effet, une loi du 21 mars 1884 qui a consacré le droit d'association « professionnelle », tandis que le droit d'association, en général, n'a été reconnu que par la loi du 1^{er} juillet 1901. En outre, bien que la législation de 1884 ait été élaborée dans l'intention de favoriser tout spécialement les salariés de l'industrie, comme elle ne se limitait pas expressément à eux, et n'exigeait que le caractère « professionnel » des groupements qu'elle prévoyait, non seulement les employeurs purent en profiter, mais encore les exploitants agricoles. Ces derniers ayant, naturellement, des préoccupations particulières, le souci de favoriser les syndicats agricoles explique qu'une loi du 12 mars 1920 ait encore élargi la capacité civile de tous les syndicats français.

Ailleurs, le droit syndical ne revêt pas cette spécificité. Il ne constitue, en fait, sinon toujours en droit, qu'une modalité du droit d'association, en général, mais cela recouvre néanmoins bien des différences, suivant les pays.

§ 1 — Le cas de la France : un droit d'association spécifique

Les syndicats ont, en France, une personnalité juridique très étendue qui leur assure essentiellement trois prérogatives :

— la capacité de contracter (à laquelle le code du travail français rattache la conclusion des conventions collectives) ;

— la capacité d'acquérir, qui est illimitée, depuis la loi de 1920, et favorise les syndicats, par rapport aux autres associations, même dites « d'utilité publique », en ce sens qu'ils peuvent, d'une part, recevoir des dons et legs sans aucune autorisation et, d'autre part, posséder des immeubles sans aucune limitation, même si ces biens ne sont pas nécessaires à leur fonctionnement.

En contrepartie, les règles de fond, qui s'imposent à eux, ne concernent que leur caractère professionnel, qui limite leur objet à l'étude et à la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles, et les règles de forme se bornent à l'exigence du dépôt de leurs statuts et des noms de leurs dirigeants et administrateurs. La liste des membres n'est requise que pour les seules « unions », c'est-à-dire les groupements de syndicats (fédérations professionnelles et unions interprofessionnelles locales, départementales ou nationales), mais il s'agit, dans ce cas, de syndicats et non d'individus.

Au total, le « droit syndical » est, en France, beaucoup plus libéral que le « droit d'association », en général. Celui-ci prévoit, en effet, trois formes d'associations : la non déclarée, la déclarée, et la reconnue d'utilité publique. La première n'a aucune personnalité juridique et, par conséquent, aucune des trois capacités précédemment mentionnées, comme afférentes aux syndicats. La seconde et la troisième ont une personnalité juridique, mais des capacités restreintes, par rapport aux syndicats. En outre, la troisième implique un décret spécial, de la part des pouvoirs publics, et un contrôle étroit de ceux-ci, qui n'existe pas, sur les syndicats.

§ 2 — Le cas des autres pays : un droit d'association non spécifique

Dans les autres pays, les associations professionnelles ne se distinguent pas des autres associations et n'ont donc pas de statut juridique particulier.

Ce n'est pas tout à fait exact, en droit, en ce qui concerne la Belgique, ou deux statuts juridiques particuliers – ceux d'union professionnelle et d'association sans but lucratif – auraient pu être adoptés, par les associations «professionnelles», sous la réserve que le second de ces statuts n'aurait pas été compatible avec la conclusion de conventions collectives. Mais, en fait, cela ne présente pas d'intérêt pratique, puisque lesdites associations ne les ont pas utilisés et leur ont préféré la formule d'association de pur fait. Il en est de même pour le Luxembourg, où la forme d'association sans but lucratif serait également possible, pour les «syndicats», mais où elle n'a pas davantage été employée.

Toutefois, des différences existent, entre les pays, du fait que, précisément, les associations «professionnelles» – que nous baptiserons désormais toujours et partout, pour faire bref, du nom de «syndicats» – peuvent ou non être assujetties à un certain nombre d'obligations, sinon pour exister, tout au moins pour être habilitées à conclure des conventions collectives.

– Le cas le plus rigoureux, à cet égard, est fourni par les Pays-Bas, où, ainsi que nous l'avons précédemment mentionné, la loi du 24 décembre 1927 requiert la «personnalité juridique», pour les associations signataires de conventions collectives, tant du côté employeur que salarié.

– Ailleurs, il n'en va pas de même, c'est-à-dire que les groupements signataires peuvent ne pas être dotés de la personnalité juridique, ce qui est le cas le plus fréquent, tout au moins du côté des salariés. Mais cela n'exclut pas, pour autant, l'exigence de certaines conditions, comme en Allemagne, par exemple, où la jurisprudence et la doctrine ont élaboré toute une série de précisions, à cet égard, en matière de conclusion des conventions collectives (1).

(1) Cette élaboration a abouti à l'exigence des huit conditions suivantes :

- a) caractère «volontaire» de la constitution des organisations intéressées, conformément au droit privé ;
- b) possession d'une structure organique «durable» ;
- c) existence de l'organisation au titre, soit d'«employeurs», soit de «salariés» ;
- d) niveau «inter-entreprises», ce qui signifie qu'un employeur isolé a la capacité de conclure une convention collective, mais jamais un groupement des seuls travailleurs de son entreprise ;
- e) composition «homogène», c'est-à-dire non mixte ;
- f) indépendance ;
- g) absence d'influence politique ou confessionnelle ;
- h) pratique des méthodes traditionnelles de la lutte sociale et du règlement collectif des conditions de travail.

§ 3 – Appréciation de ces divergences

En dépit des apparences, elles sont assez faibles, ainsi que nous allons le démontrer, en envisageant, tour à tour, les conditions relatives à l'octroi de la personnalité juridique puis les conséquences de la possession de cette personnalité ou de son absence.

D'abord, en ce qui concerne les conditions relatives à l'octroi de la personnalité juridique des syndicats, qui est, en France, inhérente à leur statut même d'associations «professionnelles», celles-ci n'impliquent dans ce pays, que le respect des conditions de fond et de forme que nous avons mentionnées, sans aucun contrôle de la part des pouvoirs publics, sur leurs statuts, leur administration intérieure ou leurs membres. Ailleurs, il semble bien que ce soit précisément l'existence de telles exigences, qui répugne aux syndicats, et les détourne d'adopter un autre «statut» que celui de la simple association de pur fait. Comme ces exigences ne se rencontrent pas, en France, pour assurer la personnalité juridique, aux syndicats, la différence est pratiquement inexistante, de ce point de vue.

La situation des Pays-Bas peut paraître différente, au premier abord, puisque les syndicats doivent y «acquérir» la personnalité juridique, pour être habilités à conclure des conventions collectives, et que cette acquisition implique «l'agrément» de leurs statuts, par les pouvoirs publics, (et non leur simple dépôt, comme en France, où il ne s'agit que d'une formalité de publicité, justifiée par la création d'une nouvelle personne juridique). Mais l'agrément en question n'entraîne cependant qu'un contrôle purement formel.

D'autre part, en ce qui concerne, maintenant, non plus les conditions relatives à l'octroi de la personnalité juridique, mais les conséquences de la possession de cette qualité (ou de son absence), il n'y a guère de différences notables entre la France et les autres pays, sauf peut-être la Belgique. En effet, en France, cette qualité est requise pour assurer les trois capacités précédemment indiquées : contracter, acquérir, ester en justice, et elle est même requise «à titre syndical» pour que les capacités en question aient l'ampleur qui leur est attribuée. Ailleurs, même sans avoir la moindre personnalité juridique, «syndicale» ou «d'association», les syndicats, bien qu'associations de pur fait, ont néanmoins souvent les mêmes capacités que les syndicats français, ou quelques unes d'entre elles tout au moins, ce qui serait inconcevable en France, à défaut de la personnalité

juridique « syndicale », et même avec la personnalité juridique des associations qui en ont une !⁽¹⁾

Si on poussait l'analyse plus loin, en examinant, par exemple, en détail, chacune des conditions posées par la doctrine et la jurisprudence allemandes, nous estimons qu'il en serait le plus souvent de même, c'est-à-dire qu'on s'apercevrait qu'on les retrouve également ailleurs, plus ou moins formellement requises, ou impliquées par la pratique. Toutefois, ici encore, c'est-à-dire de même que pour la définition des conventions collectives, nous reconnaissons volontiers la supériorité allemande, en prenant comme exemple l'exigence de la loi française, qui veut que l'organisation signataire soit toujours, du côté des salariés, un « syndicat », dans le sens juridique français du terme. Cette exigence, nouvelle en droit français, puisqu'elle n'a été formulée que par une loi du 17 avril 1957, a été motivée par un souci de garantir l'indépendance des salariés, vis-à-vis de leurs employeurs. Or, il est incontestable que la forme juridique qu'elle requiert n'assure nullement, par elle-même, une telle garantie, et que les conditions, précédemment mentionnées, comme élaborées par la doctrine et la jurisprudence allemandes, notamment sous les lettres d (niveau inter-entreprises des organisations contractantes) et f (indépendance à l'égard des employeurs), lui sont infiniment supérieures.

Section II

LES REGLES REGISSANT LA CAPACITE DES PARTIES A LA CONCLUSION DE CONVENTIONS COLLECTIVES

Celles-ci ne sont pas toujours les mêmes en ce qui concerne les employeurs et les salariés.

§ 1 — Pour les signataires employeurs

Tous les pays admettent, non seulement l'employeur isolé, mais encore le groupement de pur fait, à l'exception des Pays-Bas, qui exigent toujours la personnalité juridique, pour l'association patronale

⁽¹⁾ En Belgique cependant, si les syndicats — simples associations de fait — peuvent, en théorie, accomplir n'importe quel acte juridique (à condition que tous les membres de l'association aient donné expressément mandat à cet effet), dans la pratique, l'exercice de ce droit est rendu difficile, en raison de l'importance de leurs effectifs et des lacunes de leurs statuts. Il en résulte qu'en fait, la capacité des syndicats se trouve limitée à celle que leur accorde explicitement la loi, dans des cas particuliers. C'est ainsi que le législateur leur a reconnu le droit d'ester en justice, dans quelques matières touchant aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité et d'hygiène. De même en Italie, la capacité d'ester en justice est très limitée, pour les « syndicats ».

comme pour l'ouvrière. Toutefois, cette « sévérité » paraît être atténuée par le fait que la loi de 1927 admet « plusieurs employeurs », comme parties éventuelles à une convention, ce qui fait que si les intéressés ne constituaient qu'une association de fait, ils seraient liés chacun, à titre individuel.

Néanmoins, le droit néerlandais précise qu'une association d'employeurs n'est jamais habilitée à conclure une convention collective que si ses statuts le prévoient expressément.

D'un autre côté, le caractère libéral, en ce qui concerne la forme juridique des groupements d'employeurs, ne se rencontre, en France, que lorsqu'il s'agit de conventions « ordinaires », dans le sens de non susceptibles d'extension.

En effet, le caractère éventuellement non « syndical », dans le sens du droit français, de l'association patronale, n'est admis que pour les conventions « ordinaires ». Pour les conventions susceptibles d'extension, au contraire, il faut, non seulement que le groupement patronal revête la forme syndicale, mais encore qu'il soit « représentatif », exactement comme pour les groupements de salariés. En outre, le droit français précise, ainsi que nous le verrons ultérieurement, les conditions d'habilitation, par ses membres, de tout groupement, tant patronal qu'ouvrier, à conclure des conventions collectives.

§ 2 — Pour les organisations signataires du côté des salariés

Les disparités tiennent aux différences du droit syndical, suivant les pays, avec ce qu'elles peuvent avoir de plus ou moins factice.

La France exige que les organisations de salariés aient le caractère « syndical », dans le sens précédemment précisé. Quand il s'agit de conventions susceptibles d'extension, elle exige même que ces organisations syndicales soient, en outre, « représentatives ». Cette « représentativité » est appréciée, par les pouvoirs publics, sur la base de critères qui ont été élaborés par la pratique administrative, mais qui sont désormais mentionnés par la loi du 11 février 1950 (art. 31 f, alinéa 4, du liv. I, code du travail) et qui consistent dans « les effectifs, l'indépendance, les cotisations, l'expérience et l'ancienneté du syndicat, ainsi que son attitude patriotique pendant l'occupation ».

De leur côté, les Pays-Bas veulent, nous l'avons dit, que le syndicat des salariés ait toujours la personnalité juridique, au même titre que celui des employeurs.

Il en serait de même, en Italie, tout au moins pour les conventions susceptibles d'extension, et ceci tant pour les groupements de salariés que d'employeurs, si l'article 39 de la Constitution était mis en vigueur par une loi, l'extension d'une convention ne pouvant intervenir que si elle a été conclue entre organisations «enregistrées» et dotées, à ce titre, de la personnalité juridique.

Partout ailleurs, l'association de salariés peut être de pur fait, et c'est le cas le plus fréquent.

Néanmoins, en Belgique (arrêté royal du 5 janvier 1957), il faut que cette association, de pur fait, soit reconnue comme «représentative», pour pouvoir participer à l'activité des commissions paritaires. Les organisations représentatives sont déterminées par arrêté royal; elles doivent, en tout état de cause, être rattachées à une organisation nationale interprofessionnelle, groupant au moins 30 000 membres, et représentée actuellement au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail.

Ces conditions ne sont exigées, des syndicats, que pour la conclusion d'accords au sein des commissions paritaires, lesquels sont seuls susceptibles d'être rendus obligatoires par arrêté royal ⁽¹⁾.

En raison de nos développements antérieurs, relatifs à la «personnalité juridique», tant au regard de ses conditions d'obtention que de ses effets, il semble donc que ce soit plutôt que cette notion, celle de «représentativité», qui soit différente, d'un pays à l'autre, là où elle existe. Mais, ainsi que nous l'avons fait observer, elle n'intervient jamais, en France, que pour les conventions susceptibles d'extension, et nous y reviendrons à ce propos.

§ 3 — Pour toutes les organisations

En dehors des conditions formulées par la doctrine et la jurisprudence allemandes, auxquelles nous avons déjà fait allusion, en indiquant leur intérêt, la France est le seul pays à préciser, dans un tout autre ordre d'idées, les conditions à l'habilitation des groupements signataires, pour conclure des conventions collectives, qu'il s'agisse des organisations d'employeurs ou de salariés.

⁽¹⁾ Il n'y a pas, à proprement parler, en Belgique, d'«extension» des conventions collectives (en surface, en quelque sorte, c'est-à-dire à l'égard de tiers, étrangers aux organisations signataires, puisque les accords conclus en commissions paritaires ont toujours, et ipso facto, une valeur supplétive pour tout le monde. Les arrêtés royaux, susceptibles d'intervenir, rendent de tels accords «obligatoires» pour tous (ce qui correspond alors davantage à un renforcement de leur autorité «en profondeur», plutôt qu'à une «extension», à proprement parler, «en surface» (voir infra, première partie, chap. IV, section I, § 2, 2^o).

Elle requiert, en effet, soit :

- une disposition statutaire (ce que font également les Pays-Bas pour les organisations d'employeurs),
- une délibération spéciale du groupement,
- des mandats individuels, spéciaux et écrits de ses membres.

Ailleurs, on retrouve parfois des exigences analogues, dans certains cas particuliers, par exemple, en Allemagne, lorsqu'il s'agit de conventions collectives à conclure par les organisations centrales, groupant plusieurs syndicats ou organisations d'employeurs, c'est-à-dire correspondant à ce que le droit français appelle des unions de syndicats. Mais, la plupart du temps, et avec beaucoup de raison, semble-t-il, on se contente de recourir aux principes régissant le droit commun du mandat et des contrats collectifs.

Section III

LE PROBLEME DE L'ADHESION ULTERIEURE A UNE CONVENTION COLLECTIVE DEJA CONCLUE

Avec cette formule, de nouvelles «parties» viennent se joindre aux initiales, qui furent à l'origine de la conclusion de la convention. Il ne s'agit pas de nouveaux adhérents, devenant membres des organisations initialement signataires — ceux-là se trouvant automatiquement assujettis à la convention, du fait même de leur adhésion à l'organisation signataire — mais d'organisations, ou d'employeurs isolés, jusque là étrangers à la convention, et qui lui apportent leur adhésion, après coup.

Deux types de solutions sont adoptés, à l'égard de ce problème: l'un, qui est le plus fréquent, et qui consiste à se référer au droit commun des contrats, l'autre, qui est exceptionnel et limité au seul cas de la France, et qui déroge à ce droit commun.

§ 1 — La solution générale, conforme au droit commun des contrats

C'est la solution adoptée par tous les pays, sauf la France ⁽¹⁾. Elle consiste à autoriser l'adhésion sous les conditions suivantes: quant au fond, que le tiers désireux d'adhérer à la convention, ait la capacité pour devenir partie, c'est-à-dire soit, lui-même, capable de conclure, non seulement, une convention collective, mais encore celle à laquelle il désire adhérer (domaine professionnel et territorial) et que les signataires initiaux aient donné

⁽¹⁾ Tout au moins «en doctrine», en ce qui concerne la Belgique, car «en pratique», le problème y est inconnu.

leur assentiment à son adhésion ; quant à la forme, que l'adhésion respecte les conditions de forme requises pour la conclusion même de la convention, telles que nous les retrouverons, par la suite.

§ 2 – La solution exceptionnelle française, déroga- toire au droit commun des contrats

Le droit français déroge au droit commun à un double titre.

D'abord, il exige, depuis 1936, que le candidat à l'adhésion soit un « syndicat professionnel » des deux côtés, c'est-à-dire tant pour les salariés que les employeurs, ce qui est renforcer, sans raison valable, pour ces derniers, l'exigence relative à la capacité de conclure une convention collective, où on admet tout groupement d'employeurs et même un employeur isolé.

Ensuite et surtout, il admet, également depuis 1936, que l'adhésion soit un acte unilatéral, ne requérant pas le consentement des parties signataires, initialement liées par la convention. Cette solution, qu'on a cru pouvoir justifier par le souci d'étendre la protection des conventions collectives au plus grand nombre de salariés possible, est hautement contestable, à tous égards. Sans parler des effets de l'adhésion, sur lesquels nous reviendrons ultérieurement, à propos des effets des conventions, la solution française est aberrante, parce qu'elle permet les pires manœuvres de démagogie, lors de la discussion des conventions, de la part des syndicats qui savent pouvoir toujours y adhérer ultérieurement et qui ont, en attendant, la possibilité d'en critiquer violemment toutes les dispositions.

CHAPITRE II

LE MODE DE CONCLUSION

Nous écarterons ici, sauf exceptions, ce qui relève plus particulièrement de la conciliation et de l'arbitrage, parce que ces deux procédures impliquent l'existence d'un conflit collectif, bien que des conventions collectives puissent être l'issue d'un tel conflit et apparaître, dès lors, comme la conséquence des procédures appelées à le résoudre.

De toute façon, d'autres études devant être consacrées à l'examen de ces problèmes, nous les considérerons comme leur étant réservés.

Cette façon de procéder n'est cependant pas dépourvue d'inconvénients. Elle risque, notamment, de forcer certaines oppositions, qui sont, dans la réalité, plus apparentes que réelles, et qui apparaîtraient effectivement comme telles, si on tenait

compte de l'existence des procédures en question. On s'efforcera d'appeler l'attention sur ce point, chaque fois que ce sera possible, sans rompre l'équilibre de nos développements.

Deux types de modes de conclusion doivent néanmoins être distingués, même quand on opère l'exclusion que nous venons d'annoncer. En effet, ou bien la conclusion des conventions collectives est prévue comme devant s'effectuer par contact direct, dans le sens de volontaire et de spontané, entre les parties, ou bien elle est prévue au sein d'un organisme officiel.

Section I

PAR CONTACT DIRECT, ENTRE LES PARTIES

Cette première formule peut elle-même être conçue comme étant le mode de conclusion « exclusif », ou, simplement, ce que nous proposerons d'appeler le mode de conclusion « normal », admettant, à côté, et pour des cas dont nous préciserons le sens et la portée, le recours à un organisme officiel.

§ 1 – A titre exclusif

Deux pays n'envisagent la conclusion des conventions collectives comme susceptible de ne s'effectuer que par le contact direct, volontaire et spontané, entre les parties : ce sont l'Italie et, en principe aussi, l'Allemagne.

1. En Allemagne

En Allemagne, la liberté contractuelle constitue le principe de base de la conclusion des conventions collectives. Cela signifie qu'il appartient aux seules parties, ayant la capacité de contracter (dans le sens de répondant aux conditions requises, et que nous avons précédemment énumérées), de se mettre d'accord entre elles, pour aboutir à la conclusion d'une convention collective. Il en résulte que l'Etat n'a aucun moyen juridique d'influencer directement les négociations collectives d'une façon exécutive, et que, si aucun arrangement à l'amiable n'intervient entre les parties, concernant la conclusion d'une convention collective, l'Etat ne peut remplacer celle-ci par un arbitrage obligatoire.

Il convient de ne pas perdre de vue, cependant, que la loi n° 35, du 20 août 1946, sur la procédure de médiation et d'arbitrage, dans les conflits du travail, est encore applicable dans la République fédérale d'Allemagne. Ce texte, qui avait été

édicte après la deuxième guerre mondiale par le Conseil de contrôle du gouvernement militaire (J.O. du Conseil de contrôle p. 174), ne laisse pas les pouvoirs publics totalement démunis, dans l'hypothèse d'un désaccord entre les partenaires sociaux, sans leur permettre, toutefois, de se substituer à la volonté des parties.

2. En Italie

En Italie, il en est sensiblement de même. On observera néanmoins, que la Constitution y a prévu, dans son article 39, la formule dite de «représentations unitaires» (rappresentanze unitarie), que nous avons déjà mentionnée. Mais cette formule, très particulière, n'a été conçue que pour des conventions collectives appelées à être étendues aux tiers, c'est-à-dire destinées à s'imposer avec une force obligatoire, à tous les professionnels d'une branche d'activité, dans une circonscription territoriale donnée. En outre, et surtout, elle n'a reçu aucune application, car elle postulait, ainsi que nous l'avons dit, l'intervention d'une loi, pour être mise en pratique. Cette loi n'est pas encore intervenue en raison des difficultés, d'ordre tant juridique que pratique, que susciterait la mise sur pied des «représentations unitaires».

En effet, les organismes en question n'étaient pas conçus comme des commissions paritaires, du genre de celles que nous rencontrerons par la suite. Il s'agissait de constituer des «collèges de syndicats», où toutes les organisations seraient représentées, au prorata des effectifs de chacune d'elles pour permettre de dégager une majorité, en vue de rendre certaines conventions collectives obligatoires à tous.

En revanche, le ministre du travail et de la prévoyance sociale, ainsi que ses organes périphériques (Offices provinciaux du travail), ont, institutionnellement, la mission d'exercer une action médiatrice, en vue de faciliter la conclusion des conventions collectives, sans pouvoir, toutefois, substituer leur décision à la volonté des parties, en cas de désaccord.

§ 2 - A titre normal

C'est le cas de tous les autres pays que les deux que nous venons de citer, contrairement à ce qu'on s'imaginerait fréquemment.

Il est souvent impossible de déterminer, statistiquement, si ce mode de conclusion est le «principal», dans le sens de quantitativement le plus

important. Mais il n'en demeure pas moins certain qu'il doit être considéré comme étant le mode «normal», soit du point de vue juridique, soit du point de vue des faits.

1. Du point de vue juridique

Du point de vue juridique, c'est incontestable, en France, où deux types de conventions sont accueillis par le droit, si l'on fait abstraction des formules dites «accords d'établissement» et «accords de salaires»:

1. Les conventions ordinaires, dans le sens principal de non susceptibles d'extension aux tiers, non signataires,

2. Les conventions susceptibles d'extension, dans le sens de pouvant être rendues obligatoires, pour tous les membres de la profession intéressée, dans leur cadre territorial, en dehors des parties signataires.

Or, d'une part, les conventions ordinaires, auxquelles sont assimilées, à cet égard, les deux types d'accords mentionnés, ont comme mode *exclusif* de conclusion, le contact direct, volontaire et spontané, entre les parties, et, d'autre part, les conventions susceptibles d'extension ont également ce procédé de conclusion comme mode *normal*, cette fois, sinon exclusif.

Ainsi que nous aurons, en effet, l'occasion de le voir ultérieurement, à propos de l'examen du mode de conclusion au sein d'un «organisme officiel» (en l'occurrence ici, une «commission mixte» ad hoc et non permanente), le recours à cette formule n'a lieu, pour la conclusion des conventions susceptibles d'extension, qu'en cas d'absence d'accord spontané, entre les parties. Encore conviendrait-il de préciser exactement, à ce moment là, ce que signifie le recours à cette formule, qui n'a pas le sens qu'on lui attribue généralement, du fait de l'évolution du droit français des conflits collectifs.

Le 15 avril 1960, sur 1019 conventions collectives conclues en France, si l'on fait abstraction des très nombreux avenants, 973 n'étaient pas étendues, contre 46 qui l'étaient. Il est naturellement impossible d'assimiler automatiquement les conventions non étendues à des «ordinaires», mais il est tout aussi impossible de prétendre que toutes les conventions étendues ont dû recourir à la formule de la commission mixte officielle au lieu de pouvoir se conclure spontanément. Si cela ne permet donc pas d'être catégorique, avec les statistiques disponibles, cela suffit néanmoins à démontrer combien il serait exagéré de ne pas voir, dans le

contact direct, la procédure normale de conclusion des conventions collectives françaises, où le fait confirme donc déjà suffisamment le droit.

2. Du point de vue des faits

Du point de vue des faits, il en est de même en Belgique et au Luxembourg, où s'il existe, ainsi que nous le verrons, des «organismes officiels», pour la conclusion des conventions collectives, des conventions sont également conclues, en dehors de ceux-ci.

A - En Belgique

En Belgique, le droit et la pratique combinés accueillent, en effet, trois types de conventions collectives :

1. Les conventions conclues par contact direct, spontané et volontaire,
2. Les conventions conclues en commissions paritaires,
3. Les conventions conclues de cette seconde manière et ayant fait l'objet d'un «arrêté royal» (qui, comme nous l'avons déjà dit, et comme nous y reviendrons, les rend alors obligatoires, tant pour les adhérents des parties que pour les tiers, c'est-à-dire, de ce dernier point de vue, a le sens d'un arrêté d'extension (voir supra, note 1, p. 18 et infra, p. 28 et 29)).

Or, dans son rapport à la C.E.E., qui a fait l'objet d'une publication privée, due à son initiative personnelle, M. Joseph Fafchamps signale que les conventions de la première catégorie, qui sont les seules à nous intéresser ici, «sont assez nombreuses et revêtent parfois une grande importance tant par leur objet que par la masse de travailleurs intéressés»⁽¹⁾. Ailleurs, le même auteur fait observer qu'«une caractéristique récente de l'évolution des relations collectives consiste dans l'élaboration, en dehors des cadres institutionnels, d'accords collectifs dont l'importance sociale et économique est considérable. Depuis sept ou huit ans, les dirigeants des organisations d'employeurs et de travailleurs ont recours à cette procédure nouvelle»⁽²⁾, et il analyse les raisons de ce qu'il appelle une substitution d'entretiens bipartites aux entretiens tripartites (en raison de la présence, dans les commissions paritaires, d'un président et de diverses personnalités n'ayant d'ailleurs que

voix consultative, mais «extérieurs» aux professionnels — employeurs et salariés — de la commission intéressée).

En fait, on peut dire que cette évolution est fonction du degré de syndicalisation des «partenaires sociaux», dans la branche d'activité intéressée, d'une part, et du degré de concentration économique des entreprises de cette branche, d'autre part, c'est-à-dire d'un facteur social et d'un facteur économique, qui sont d'ailleurs étroitement liés. En d'autres termes, dans les industries comportant des entreprises puissantes, où les syndicats, tant d'employeurs que de salariés, sont également puissants, les conventions collectives tendent à relever de plus en plus, en Belgique, du premier type mentionné par nous, c'est-à-dire à être conclues par contact direct, spontané et volontaire.

Comme le fait remarquer la même étude, «personne, jusqu'à présent n'a tenté de dresser un inventaire de ces conventions, conclues en dehors des commissions paritaires, et l'absence d'informations statistiques est totale»⁽¹⁾. Mais la tendance demeure et l'importance de telles conventions, qui est certaine, paraît bien être aussi grande que l'est déjà leur nombre.

B - Au Luxembourg

Au Luxembourg, le droit, sinon la pratique, admet également trois types de conventions :

1. Les conventions conclues par contact direct, spontané et volontaire.
2. Les conventions conclues dans le cadre d'un «Office national de conciliation» ou en dehors de lui, mais «entérinées» par lui, et qui ont alors une valeur normative, c'est-à-dire auxquelles les assujettis ne peuvent déroger dans leurs contrats individuels (voir infra, troisième partie, chap. I, section II, § 2).
3. Les conventions conclues, dans les mêmes conditions, et ayant fait, en outre, l'objet d'une déclaration d'obligation générale, par arrêté grand-ducal, ayant le sens d'une décision d'extension impérative aux tiers.

La première catégorie qui, une fois de plus, est la seule à nous intéresser, pour le moment, tend, comme en Belgique, à dépendre de plus en plus du degré de syndicalisation et de concentration.

Les conventions de cette première catégorie, qui constituent le régime normal, correspondent, en même temps, au cas le plus général, en pratique.

⁽¹⁾ Ibid, pp. 39 - 40.

⁽¹⁾ Joseph Fafchamps : *Les conventions collectives en Belgique*, Bruxelles, La Pensée catholique, 1961, p. 39.

⁽²⁾ Joseph Fafchamps : *Les conventions collectives en Belgique*, Bruxelles, La Pensée catholique, 1961, p. 160.

En effet, sur environ soixante conventions collectives, au total, toutes conclues, à l'origine du moins, par contact direct, volontaire et spontané, entre les intéressés, et concernant un effectif de 40 000 salariés industriels, artisanaux et publics, six seulement, intéressant 11 000 salariés, en majorité de caractère artisanal, ont été déclarées d'obligation générale.

Section II

AU SEIN D'UN ORGANISME OFFICIEL

Trois pays recourent à cette seconde formule, ainsi que nous venons de l'indiquer. Ce sont :

— d'une part, la France, avec les « commissions mixtes », pour la conclusion des conventions collectives susceptibles d'extension qui n'ont pu se conclure par contact direct, volontaire et spontané (1);

— d'autre part, la Belgique et le Luxembourg, avec chez la première, des « commissions paritaires », par branches d'activité économique, c'est-à-dire dans le cadre de chaque profession, en principe à l'échelon national, éventuellement au régional (2) et chez le second, un « Office national de conciliation », de caractère paritaire et à vocation interprofessionnelle, mais dont le caractère professionnel se trouve assuré, dans chaque cas particulier, par l'adjonction, aux membres permanents, d'un ou plusieurs représentants patronaux et salariés de la branche d'activité ou de l'entreprise intéressée (3).

On peut envisager de bien des manières la systématisation de ces institutions.

On pourrait, par exemple, distinguer ces institutions suivant qu'elles sont permanentes, comme en Belgique ou au Luxembourg (ce qui ne signifie d'ailleurs nullement la périodicité régulière des réunions, mais leur convocation plus ou moins espacée, suivant certaines conditions ou selon certaines circonstances, sur la base d'une composition permanente, au moins dans le cadre d'une certaine période de temps) ou purement circonstancielles, c'est-à-dire ad hoc (comme en France).

De ce point de vue, il conviendrait de rappeler que si les « commissions mixtes » françaises peuvent être réunies à la demande de l'une des parties (« droit d'initiative » des organisations syndicales les plus représentatives, seules habilitées à la passation des conventions susceptibles d'extension)

(1) Voir infra, chap. IV, section I, § 2, 1°).

(2) Ibid, 2°) et section II, § 1, 2°).

(3) Ibid, 3°) et section II, § 1, 3°).

cette demande liant l'autorité publique aux échelons régionaux et locaux, mais non à l'échelon national, elles peuvent être aussi convoquées d'office par le ministre du travail.

On pourrait également songer à mettre successivement l'accent sur les différences et les ressemblances de ces institutions.

De ce nouveau point de vue, il nous semble intéressant de signaler, par exemple, que, dans aucun de ces trois pays, l'autorité publique ne prend jamais la décision, en imposant un arbitrage obligatoire, ou en se substituant aux parties en cas de désaccord, c'est-à-dire dans ce dernier cas, en promulguant un règlement d'administration publique. La première solution s'est rencontrée, en France, dans le cadre de la législation antérieure à la seconde guerre mondiale (par combinaison de la législation de 1936, sur les conventions collectives, et de celle de 1938, sur la conciliation et l'arbitrage obligatoires). La seconde solution est celle qui l'emporta, également, en France, avec la loi de 1946, sur les conventions collectives. Mais il n'en va plus de même aujourd'hui. Et en ce qui concerne tant la Belgique que le Luxembourg, les décisions sont toujours prises par les professionnels intéressés, sans qu'intervienne jamais l'obligation de se soumettre, finalement, à un arbitrage lui-même obligatoire, dans sa sentence.

On mesure mieux, de la sorte, le sens ainsi que la portée qu'il convient d'accorder à l'expression « organismes officiels », que nous avons accepté d'utiliser, pour désigner ce mode de conclusion éventuel des conventions collectives, dans les pays qui les connaissent.

Mais ce qui mérite, à notre avis, d'être plus particulièrement souligné, c'est le but poursuivi, qui n'est pas exactement le même dans les trois pays.

En France, les « commissions mixtes » n'ont jamais visé qu'à favoriser la conclusion de conventions collectives d'une importance particulière, en tant que susceptibles d'extension à des tiers. En Belgique et au Luxembourg, les « commissions paritaires » d'un côté, et l'« Office national de conciliation » de l'autre, ont été conçus avec un objectif plus large, au départ, qui fut celui de favoriser la conclusion de toute espèce de convention collective, en général.

Il n'en reste pas moins vrai, en ce qui concerne ces deux pays, que, comme en France, les conventions ainsi conclues sont bien souvent appelées à revêtir des effets particuliers. A notre avis, c'est surtout ce qui est caractéristique de ces institutions, en même temps que cela les différencie, sensiblement

de l'une à l'autre, ainsi que de la formule française. Toutefois, cette question relève alors du problème des effets, et non plus de celui de la conclusion, des conventions collectives.

C'est pourquoi nous nous proposons de revenir sur cette question lors de l'étude des effets des conventions collectives. C'est également la raison pour laquelle nous n'avons pas cru devoir parler ici de la situation des Pays-Bas, où les «organismes officiels» qui se rencontrent intéressent beaucoup plus, à notre avis, les «effets» des conventions, ou, à tout le moins, les «règles de forme» qui les régissent, que leur «mode de conclusion» proprement dit.

Section III

APPRECIATION GENERALE

Les apparences peuvent être trompeuses. On risque, en effet, d'accorder une importance très excessive aux «organismes officiels», que nous venons d'analyser, et qui se rencontrent dans les trois pays: Belgique, France et Luxembourg. Il ne convient cependant pas de s'imaginer que cela donne un véritable caractère «public», aux modes de conclusion correspondants, pour les conventions collectives, puisqu'il ne s'agit jamais d'aller à l'encontre de la volonté des partenaires sociaux, mais uniquement de contribuer à faciliter leur accord, s'il est possible. De même, il ne convient pas davantage de s'imaginer que l'Allemagne et l'Italie soient «démunies», en l'occurrence, puisque les procédures de conciliation et d'arbitrage y jouent, pratiquement, le même rôle. Il convient donc d'être extrêmement prudent, en cette matière, dont l'importance souligne tout l'intérêt que présentera une future intégration de l'étude des procédures de conciliation et d'arbitrage au domaine des modes de conclusion des conventions collectives.

CHAPITRE III

LES REGLES DE FORME

Les règles de forme consistent en l'exigence d'un écrit et l'exigence d'une publicité.

Section I

L'EXIGENCE D'UN ECRIT

§ 1 – Sa formulation légale expresse

Elle est formulée expressément, sous peine de nullité pour les conventions, par les législations

des trois pays dotés d'un régime légal spécifique, avec définition expresse des conventions collectives (Allemagne, France, Pays-Bas, voir supra I.-Introduction: La notion même de «convention collective»). Cet écrit n'y revêt jamais une forme imposée, mais il y constitue toujours une condition de validité, c'est-à-dire que la nullité est la sanction de son inobservation éventuelle (Allemagne, art. 1, par. 2 de la loi sur les conventions collectives, combiné avec l'art. 126 du Code civil; France, art. 31 c du livre I du code du travail; Pays-Bas, loi de 1927).

§ 2 – Son usage de fait

Dans les trois autres pays, il n'y a aucune exigence légale, quant à un écrit, pour la conclusion de la convention collective. Mais la pratique y a naturellement conduit, pour la même raison que la législation a prévu de l'imposer ailleurs, c'est-à-dire afin d'éviter toute contestation sur le contenu de l'accord. En outre, en Belgique et au Luxembourg, les «organismes officiels», précédemment mentionnés (voir supra première partie, chap. II, section II), c'est-à-dire on s'en souvient, les commissions paritaires, d'une part, et l'Office national de conciliation, de l'autre, réduisent, de toutes façons, l'hypothèse d'un accord purement verbal, en raison de l'existence des procès-verbaux qu'implique leur fonctionnement. Il n'y a d'ailleurs pas que les procès-verbaux: en Belgique, par exemple, le secrétaire de chaque commission paritaire conserve les minutes des accords qui y sont conclus.

Au Luxembourg, les conventions collectives à extension générale (voir supra, première partie, chap. II, section I, § 2 et section II, et infra, première partie, chap. IV, section I, § 2, 3^o et section II, § 1, 3^o et § 4) sont, de par leur nature même, obligatoirement consignées par écrit, du fait de la nécessité de leur «entérinement», devant l'Office national de conciliation, et de leur publication au «Mémorial», le journal officiel du grand-duché. Quant aux autres conventions, de type ordinaire c'est-à-dire conclues en dehors de l'Office, et qui sont les plus nombreuses, ainsi que nous l'avons dit, bien qu'aucune exigence légale ne s'imposât à elle, quant à un écrit, tout au moins à l'heure actuelle, elles sont toutes, en fait, consignées par écrit, les originaux portant les signatures de tous les mandataires dûment autorisés des organisations professionnelles contractantes. Un projet de loi, concernant les conventions collectives, requiert, en outre, à peine de nullité, la forme écrite et les signatures que la pratique a déjà introduites.

Section II

L'EXIGENCE D'UNE PUBLICITE

Celle-ci se traduit par un «enregistrement» ou un «dépôt», auprès d'un organisme officiel, d'une part, et par un affichage ou une mise particulière d'un exemplaire à la disposition des intéressés ou des tiers, d'autre part. En outre, dans tous les pays connaissant une législation spéciale, en ce qui concerne les conventions collectives étendues — et cela se vérifie partout, même si le droit et la pratique en diffèrent beaucoup, de l'un à l'autre — ces conventions connaissent toujours une publicité qui leur est propre, du fait même de l'acte de nature publique qui est appelé à intervenir pour leur assurer un tel caractère, et dont la publicité se trouve naturellement prescrite, eu égard à sa qualité.

§ 1 — Le recours aux procédés de «l'enregistrement» ou du «dépôt»

1. L'enregistrement

L'enregistrement correspond à la solution allemande. Il consiste en l'obligation de faire inscrire la convention collective sur un registre tenu par le ministère fédéral du travail (art. 6 de la loi sur les conventions collectives). Cette obligation vaut non seulement pour la conclusion de la convention, mais encore pour la ou les modifications qui peuvent lui être apportées, ainsi que pour sa cessation. Le décret d'application du 7 juin 1949, paragraphe 17, prescrit que, pour l'une ou l'autre de ces éventualités, et dans le délai d'un mois de leur survenance, l'original de l'acte ou une copie conforme, plus deux copies simples, doivent être adressées au ministère fédéral du travail. En outre, trois copies simples sont adressées au ministère du travail compétent de l'Etat intéressé.

Il convient de signaler que cet «enregistrement» n'a aucune conséquence pour la validité de la convention. Prescrit dans un but qui vise uniquement des fins de publicité et de statistique, il n'équivaut ni à l'exigence d'une homologation ou ratification, de la part des pouvoirs publics, ni même à un point de départ, pour les effets de l'accord, entre les parties.

2. Le dépôt

Le dépôt correspond à la solution française. Il implique le dépôt de trois originaux, portant la

signature des parties, au secrétariat du Conseil des prud'hommes dont relève le lieu où la convention a été conclue et, en cas d'absence d'un tel conseil, ou à défaut de section compétente, pour la branche d'activité considérée, au greffe de la justice de paix du canton, c'est-à-dire aujourd'hui, depuis la réforme judiciaire du 22 décembre 1958, du tribunal d'instance de l'arrondissement. L'un des trois exemplaires demeure au lieu du dépôt, dans les archives constituées à cet effet. Le second est transmis directement, par les soins du secrétariat du Conseil des prud'hommes ou du greffe du tribunal, au ministère du travail. Le troisième, enfin, est adressé, dans les mêmes conditions, à la direction départementale du travail et de la main-d'œuvre (art. 31 d du livre I code du travail).

Comme l'«enregistrement» allemand, le «dépôt» français n'implique aucun contrôle sur le fond ou la forme de la convention, de la part des pouvoirs publics, et ne conduit nullement à une homologation quelconque. En revanche, et cette fois à la différence du système allemand, le dépôt français ne se présente pas uniquement comme une mesure de publicité, requise dans l'intérêt des tiers. Il rend les dispositions de la convention applicables à partir du jour qui le suit. Mais des stipulations contraires peuvent être prévues par la convention et il a été jugé qu'une convention, non encore déposée, mais précisant sa date d'entrée en vigueur, était applicable dès cette date, lorsque les parties ne pouvaient l'ignorer.

Le droit néerlandais ne comporte pas l'équivalent de l'une ou l'autre de ces dispositions. Mais c'est parce qu'il est d'une inspiration toute différente, qui le rend, en droit comme en fait, infiniment plus exigeant que celui de n'importe lequel des cinq autres pays. Il requiert, en effet, l'homologation de toute convention collective par les pouvoirs publics. C'est là beaucoup plus qu'une simple règle de forme, visant la publicité, et ce n'est pas davantage, à proprement parler, une exigence relative au «mode de conclusion» des conventions, entre les parties. Ainsi que nous l'avons déjà laissé entendre à plusieurs reprises, à propos de la Belgique et du Luxembourg, où des formules voisines, mais non identiques, se rencontrent également, pour assurer certains effets aux conventions collectives, on se trouve en présence, avec une telle disposition, d'une règle qui concerne, cette fois, les «effets» des conventions, et c'est pourquoi nous croyons préférable de n'exposer une telle question qu'à ce moment là.

§ 2 – Le recours aux procédés de l'affichage ou de la mise particulière à la disposition des intéressés ou des tiers

Ici, les deux procédés sont simultanément prévus, bien que sous des formes légèrement différentes, tant par le droit allemand que par le droit français, tandis que le droit néerlandais prescrit, sinon l'affichage, tout au moins la mise à la disposition des intéressés.

1. Recours simultané aux deux procédés par les droits allemand et français

En Allemagne, le paragraphe 7 de la loi sur les conventions collectives impose, aux employeurs intéressés, l'affichage des conventions auxquelles ils sont assujettis, «en un lieu adéquat de leur entreprise». Par ailleurs, en ce qui concerne les tiers, la consultation des conventions enregistrées est assurée, au ministère fédéral du travail.

En France, l'article 31 n du livre I, code du travail prescrit que, «dans les établissements soumis à l'application d'une convention collective, un avis doit être affiché dans les lieux où le travail est effectué, ainsi que dans les locaux et à la porte où se fait l'embauche. Cet avis doit indiquer l'existence de la convention collective, les parties signataires, la date et le lieu de dépôt». Le même texte prévoit qu'un exemplaire de la convention doit être tenu à la disposition du personnel. Enfin, en ce qui concerne les tiers, la communication des conventions leur est assurée, aux lieux de leur dépôt, et ils peuvent même en obtenir, à leurs frais, des copies certifiées conformes (art. 31 d, livre I, code du travail et décret du 26 février 1951). Le droit français est donc le plus complet à cet égard.

2. Mise à la disposition des intéressés, par le droit néerlandais

Si le droit néerlandais ne prescrit pas l'affichage, sur les lieux de travail, comme en Allemagne, et a fortiori sur ceux de travail et d'embauche, comme en France, l'article 4 de la loi du 24 décembre 1927 prescrit néanmoins que «toute association ayant conclu une convention collective devra veiller à ce que chacun de ses membres ... soit mis en possession de son texte dès que possible». Il s'agit donc, cette fois, d'une obligation mise à la charge des parties signataires, et non plus des assujettis eux-mêmes.

Par ailleurs, les conventions collectives prévoient souvent leur affichage. Ceci est vrai, non seulement pour les Pays-Bas, mais encore pour les

autres pays : Belgique et Italie, où aucune disposition légale ne prescrit pas plus l'enregistrement, ou le dépôt, que l'affichage ou la mise à la disposition des intéressés. Cette dernière modalité s'y retrouve également, soit du fait des conventions collectives, qui la prévoient au même titre que l'affichage, soit du fait de l'usage, par les parties signataires ou les assujettis employeurs.

Au Luxembourg, si aucune convention collective ne contient de stipulation relative à l'affichage, en revanche elles sont généralement publiées par la presse syndicale et, parfois, par les quotidiens. De toutes façons, les organisations intéressées en assurent la diffusion, souvent même sous la forme de «tirages à part», distribués à leurs adhérents.

En outre, et comme nous l'avons annoncé, les conventions étendues, c'est-à-dire rendues obligatoires pour les tiers, connaissent, du fait des actes de la puissance publique dont elles requièrent partout l'intervention, pour revêtir ce caractère, une publicité particulière, non seulement parfois au cours de leur procédure d'extension elle-même — ce que nous signalerons dans la rubrique suivante — mais encore, toujours après la clôture de celle-ci, une fois l'extension assurée. Quelques indications succinctes nous paraissent utiles sur ce point.

§ 3 – La publicité spéciale des conventions étendues

Un arrêté ministériel (Allemagne et France), un arrêté royal (en Belgique), du gouvernement en conseil (au Luxembourg), un décret du président de la République (en Italie), une décision du «Collège des médiateurs d'Etat» (aux Pays-Bas), constituent les actes requis pour assurer, dans les différents pays de la Communauté, l'extension d'une convention à d'autres que les parties signataires. L'importance de ces actes, dans la hiérarchie des documents officiels, entraîne ipso facto leur publication dans les recueils des actes législatifs ou réglementaires de chaque pays.

Section III

APPRECIATION GENERALE

Les indications précédentes permettent de s'assurer, d'une part, que lorsque le droit ne prescrit pas expressément, tant l'exigence d'un écrit que celle d'une publicité, l'un et l'autre se retrouvent, en fait, le plus souvent partout, soit parce que la convention le prescrit, soit parce que les usages les ont établis et que, d'autre part, les conventions

étendues jouissent toujours et partout d'une publicité particulière.

Il n'en reste pas moins qu'on peut estimer qu'il serait opportun, non seulement que le droit prescrive partout ce qu'il impose effectivement dans certains pays seulement de la Communauté, où le système paraît le plus complet, mais encore qu'une publicité plus efficace, s'inspirant dans une certaine mesure de celle qui est imposée partout aux seules conventions étendues, soit également prescrite pour toutes les conventions qui, sans présenter ce caractère, n'en revêtent pas moins une importance particulière.

CHAPITRE IV

L'EXTENSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

L'extension des conventions collectives peut se définir comme une mesure qui, ainsi que son nom l'indique, consiste toujours et partout à étendre les effets initiaux d'une convention, dans des conditions telles que celle-ci ne liant au départ, c'est-à-dire lors de sa conclusion, que les organisations qui y ont été parties, ainsi que leurs adhérents, elle s'applique désormais, après l'extension, à tous les professionnels de la branche d'activité, visée par la convention, à l'intérieur du cadre territorial pour lequel celle-ci a été conclue.

Admise partout, en principe, nous commencerons par tenter de dégager les caractères que présente cette formule, dans les différents pays, en entendant par là l'importance qu'elle y revêt, du fait de l'accueil, plus ou moins réticent ou favorable, qui lui est réservé.

Nous analyserons ensuite les garanties qui entourent la formule, dans les différents pays. Nous terminerons en examinant la situation pratique.

Section I

LES CARACTERES DE LA FORMULE, DANS LES DIFFERENTS PAYS

Il paraît souhaitable de commencer par tenter de préciser l'importance que revêt la formule, suivant les pays, en fonction de l'accueil plus ou moins réticent ou favorable qui lui a été réservé. Cela permet de fixer les idées sur les attitudes, relatives à cette question, des législations des six pays.

On peut regrouper les solutions en deux catégories suivant que l'accueil paraît réticent ou favorable.

§ 1 — Les pays dont l'accueil de la formule paraît réticent

1. En Allemagne

L'extension de conventions collectives n'est conçue, en Allemagne, que comme une exception, en raison même des conditions qui sont imposées à sa réalisation. Celles-ci visent, en effet, essentiellement, à éviter que des décisions, émanant d'une minorité, puissent s'imposer au plus grand nombre. La législation allemande exige donc, dans cet esprit, que la convention, dont l'extension est envisagée, s'impose déjà, avant cette extension, aux employeurs occupant au moins 50% des salariés intéressés par le champ d'application de la convention.

Cet impératif de «majorité», au moins relative, ne suffit d'ailleurs pas. Les pouvoirs publics ne peuvent intervenir d'office. Ils doivent être sollicités par l'une des parties à la convention. Enfin, l'intérêt public doit encore rendre l'extension désirable.

Pour qu'il en soit autrement, sans jamais cependant que l'intervention étatique puisse s'exercer d'office, il faudrait se trouver en présence d'une «situation sociale critique», dans le sens de dépassant le cadre du seul intérêt public. Le chiffre de 50% de salariés assujettis, dans la branche et la circonscription territoriale intéressées, pourrait alors ne pas être requis.

Il ne faudrait cependant pas s'imaginer que le procédé est, dès lors, exceptionnel en Allemagne, au point d'y être pratiquement inappliqué. En l'absence de statistiques officielles, celles de la Confédération syndicale allemande (Deutscher Gewerkschaftsbund DGB) pour 1960-1961, dont fit état, en 1961, à Berlin, à l'occasion du congrès de l'Association internationale pour le progrès social, la «Société pour le progrès social» (Gesellschaft für Sozialen Fortschritt), révèlent que, sur environ 19,4 millions de salariés en Allemagne, dont 7 millions environ sont syndiqués, un total de 13,7 millions sont assujettis à des conventions collectives, à raison de 6,2 du fait de leur appartenance, ainsi que leurs employeurs, à des parties aux conventions; 2,5 à la suite de l'extension de conventions, et le restant, soit 5 millions, en raison de normes juridiques de conventions collectives concernant des problèmes propres aux entreprises et à leur organisation.

En outre, l'Allemagne n'ignore pas la formule de réglementation légale à base contractuelle, tout au moins en droit. Sans doute, ici encore, des conditions sont-elles imposées, pour limiter le recours

à ce procédé : absence de syndicats pour la branche ou le genre d'emploi en question, ou caractère minoritaire de ceux-ci ; absence de réglementation antérieure des conditions de travail, par voie d'extension de conventions collectives ; nécessité de cette réglementation pour les travailleurs en cause (loi fédérale du 11 janvier 1952, portant fixation des conditions de travail minima). De semblables conditions existent déjà pour la fixation des conditions de travail des salariés à domicile, où il est vrai qu'elles sont susceptibles de se trouver plus fréquemment satisfaites (loi du 14 mars 1951).

2. En Italie

Nous avons déjà eu l'occasion d'indiquer que c'est l'article 39 de la Constitution italienne du 22 décembre 1947 qui, par souci de rejeter tout ce qui pouvait rappeler le souvenir d'un syndicalisme de caractère public et obligatoire, a imaginé la formule dites des «représentations unitaires», afin de concilier la liberté et le pluralisme des syndicats avec l'extension de certaines conventions collectives. Ces «représentations» devaient être des collèges syndicaux, rassemblant des représentants des différentes organisations, chargés de conclure certaines conventions applicables à tous les professionnels de la branche intéressée, sur la base d'un suffrage, fonction des effectifs de leur groupement.

Nous avons dit que la formule n'avait jamais reçu d'application. Une loi devait intervenir pour la mettre en œuvre, qui ne fut jamais votée, en raison de ce qu'exigeait la composition des «représentations unitaires»: des syndicats «enregistrés», dotés de la personnalité juridique, avec tout ce que cela entraînait de contrôle, de la part des pouvoirs publics. Nous n'y reviendrons donc pas.

Il convient, toutefois, de signaler qu'un certain nombre de mesures ont permis, en Italie, de rendre applicables certaines conditions de travail, en dehors de tout accord entre les intéressés, à la suite d'un contact direct, volontaire et spontané.

C'est d'abord la décision qui consista à proroger la durée de validité des conventions collectives, conclue sous le régime antérieur, c'est-à-dire dans le cadre du fascisme, en dépit de la suppression de tout le système corporatif.

C'est ensuite une loi du 14 juillet 1959, qui stipula, dans son article premier, que le gouvernement était chargé de «prendre des dispositions juridiques ayant force de loi, afin d'assurer un traitement économique et normatif minimum garanti à toutes les personnes appartenant à une même catégorie professionnelle».

Sans doute, le gouvernement se trouvait-il lié par les conventions existantes, c'est-à-dire, d'une part, qu'il ne pouvait intervenir que dans les branches d'activité où il y en avait eu de conclues et, d'autre part, qu'il ne pouvait s'écarter des dispositions qu'elles prévoyaient. Mais ceci est également vrai pour tout système d'extension des conventions collectives, quel qu'il soit. En outre, la quasi-totalité des branches de l'activité économique étant régie par des conventions collectives ; l'objection – si objection il y a – perd tout intérêt.

Cette délégation du pouvoir législatif, au gouvernement, imposait en revanche, à celui-ci, la promulgation, dans le délai d'un an, des mesures qu'il était autorisé à prendre. Il s'ensuivait que, pour l'avenir, l'adaptation des mesures, ainsi édictées, exigerait le vote d'une nouvelle loi de délégation de pouvoirs, conduisant à la même formule de référence aux conventions existantes, par voie de décrets d'application.

C'est ce qui s'est produit avec une loi du 1^{er} octobre 1960, qui a prorogé les pouvoirs attribués au gouvernement par la loi de 1959. Le gouvernement peut donner force de loi aux conventions collectives, conclues dans les 10 mois ayant suivi la loi de 1959, durant les 15 mois suivant l'entrée en vigueur de la loi de 1960.

Enfin, en faveur de ceux qui ne seraient pas couverts par des conventions, on recourt à l'article 36 de la Constitution, stipulant que tout travailleur a droit à une rétribution suffisante, pour lui et sa famille. Cela a permis de considérer que cette exigence n'avait de chance d'être satisfaite que par les niveaux de rémunération, prévus par les conventions collectives. Mais cela présente néanmoins l'inconvénient de ne permettre que l'extension des seuls salaires des conventions, à l'exclusion de toute autre clause, et de ne pouvoir intervenir qu'à l'occasion d'un litige, au cours duquel les tribunaux peuvent prendre une telle décision.

Une fois de plus, par conséquent, les apparences risquent d'être extrêmement trompeuses. Les procédés employés, en Italie, ont permis, en fait, d'assurer l'extension des conventions collectives dans des conditions infiniment plus larges que dans un pays comme la France, par exemple, dont l'accueil au principe de l'extension paraît cependant avoir été plus favorable, et dont la législation est très minutieuse, sur ce point, mais dont les applications pratiques sont sans aucun rapport, ainsi que nous allons pouvoir nous en assurer, avec l'importance de la construction juridique.

§ 2 — Les pays dont l'accueil de la formule a été favorable

La faveur des pouvoirs publics se manifeste essentiellement, dans les pays que nous abordons maintenant, par les facilités offertes en vue d'aboutir à un accord, du fait de la possibilité de recourir, pour sa conclusion, à un « organisme officiel » prévu par les pouvoirs publics.

Nous avons déjà fait allusion à ces « organismes », à propos des modes de conclusion des conventions en général, (voir supra, première partie, chap. II, section II), et nous savons que les trois pays, où l'on retrouve ce procédé, sont la Belgique, la France et le Luxembourg, le premier et le dernier ayant été précédemment regroupés par nous, en raison des ressemblances que présentent leurs régimes. Il est temps de préciser les conditions de fonctionnement de ces institutions.

1. En France

On se souvient que des « commissions mixtes » sont prévues, convoquées par arrêté du ministre du travail, soit à l'initiative de celui-ci, soit à la demande de l'une ou l'autre des parties, sans que l'autorité publique puisse apprécier l'opportunité de cette demande de convocation, lorsqu'il s'agit de conventions collectives à l'échelon régional ou local.

Ces organismes paritaires ont donc, de ce fait, un caractère purement circonstanciel et « ad hoc », dépourvus de toute permanence. En outre, leur emploi n'est pas obligatoire, c'est-à-dire que si les parties se sont mises spontanément d'accord, pour conclure une convention collective et y sont parvenues, la procédure d'extension peut être déclanchée, dès l'instant que ladite convention satisfait aux exigences formulées par ailleurs, et que nous systématiserons ultérieurement, dans la section II de ce chapitre. Ces exigences correspondent à autant de garanties, visant à assurer la protection des tiers, à l'égard desquels la convention est appelée à avoir désormais autorité, à l'issue des formalités requises par la procédure en question.

A l'inverse, en cas de désaccord des parties, rien ne peut les obliger à répondre favorablement à la convocation de la commission mixte et leur abstention éventuelle ne peut que déclencher les procédures de conciliation et de médiation.

Sous le régime de la loi du 23 décembre 1946, passé le délai d'un mois, après que le ministre du travail ait été saisi d'un différend, à l'occasion de la conclusion même d'une convention collective, un décret pouvait intervenir, en vue de fixer les condi-

tions de travail, dans la branche d'activité intéressée. Sans aller aussi loin, la législation de 1936-1938 prévoyait déjà, néanmoins, le déclenchement des procédures de la conciliation et de l'arbitrage, l'une et l'autre obligatoires, à l'époque, et la dernière aboutissait à faire trancher le conflit par l'arbitre.

Il n'en va plus de même aujourd'hui, où la conciliation et la médiation sont sans doute obligatoires, mais où cette dernière n'est assortie que d'une pression d'ordre purement moral.

2. En Belgique

Nous avons déjà indiqué que les organismes officiels, prévus par le législateur belge, étaient des « commissions paritaires » permanentes, instituées par arrêté royal, et par branche d'activité économique, en principe à l'échelon national, éventuellement au régional, sur la demande des organisations professionnelles intéressées, à défaut après consultation de celles-ci. Ces commissions revêtent un caractère permanent, sans que cela implique une périodicité régulière de leurs travaux, mais parce que leur réunion doit avoir lieu lorsqu'un tiers du total de leurs membres en exprime la demande au président, qui est une personnalité extérieure aux intérêts dont la commission a à connaître, et qui est assisté d'éléments consultatifs et administratifs. Ainsi que nous l'avons déjà indiqué, cette formule belge vise des objectifs plus larges que la française.

En effet, elle vise d'abord la passation de toute forme de conventions collectives, et pas seulement de conventions appelées à être « étendues » (il faudra, en effet, comme nous l'avons déjà dit, mais nous y reviendrons, un arrêté royal, pour « étendre » les conventions en question, mais cette sanction ne sera pas obligatoirement appelée à intervenir pour toutes les conventions conclues en commissions paritaires).

Dans le même ordre d'idées, l'institution doit permettre de prévenir ou de concilier tout différend qui menacerait de survenir, ou serait déjà survenu, dans la branche, ce qui la rattache à la solution des conflits collectifs de travail.

Elle vise, également, à arrêter les bases de rémunération correspondant aux divers degrés de qualification professionnelle, dans la branche, à délibérer sur ses conditions générales de travail et, notamment, celles qui doivent obligatoirement figurer dans les règlements d'atelier.

Elle doit permettre, aux commissions, de jouer, auprès des pouvoirs publics, un rôle consultatif, pour la préparation et l'exécution de la législation sociale concernant sa branche d'activité et, auprès d'eux ainsi que des professionnels, un rôle d'organisation et d'amélioration de la formation professionnelle, dans sa branche.

De toute façon, et ainsi que nous avons déjà eu l'occasion de le signaler (voir supra, note 1, p. 18), la formule belge ne correspond pas, à proprement parler, à une « extension » des conventions collectives. En effet, dès leur conclusion, en commissions paritaires ou non, celles-ci ont toujours une valeur supplétive erga omnes. Lorsqu'elles ont été conclues en commissions paritaires, celles-ci peuvent, en outre, faire l'objet d'un arrêté royal, les rendant alors « obligatoires » pour tous les professionnels de la branche intéressée. Cet arrêté renforce donc, « en profondeur », l'autorité de la convention qui en fait l'objet, plus qu'il n'en étend le domaine d'application « en surface », puisqu'il rend désormais obligatoire une convention qui était déjà dotée d'une valeur supplétive vis-à-vis de tous, tiers compris.

Néanmoins, comme cette situation correspond à un cas exceptionnel, propre à la seule Belgique, et sur lequel nous reviendrons à propos des « effets » des conventions collectives, en général, nous considérerons que son résultat final aboutit aux mêmes effets que ceux d'une extension proprement dite, puisque la convention, assortie de l'arrêté royal, devient effectivement « obligatoire pour tous » (même si elle avait déjà, pour tous, valeur supplétive), et nous continuerons à appeler les conventions, conclues dans le sein des commissions paritaires, des conventions « susceptibles d'extension », avant l'intervention de l'arrêté royal, et des conventions « étendues », après cette intervention, bien que celle-ci se borne à les rendre obligatoires.

3. Au Luxembourg

De même qu'en Belgique, l'« Office national de conciliation » apparaît, au Luxembourg comme un « organisme officiel », de caractère permanent, et dont les objectifs sont étroitement liés, ainsi que l'indique sa dénomination, à la conciliation des conflits collectifs de travail (qui est obligatoire, devant lui) et, par suite, à la conclusion des conventions collectives, en général. Toutes les conventions qui y sont conclues avec adjonction, à ses membres permanents à compétence interprofessionnelle, d'employeurs et de salariés de la branche intéressée, et avec avis conforme des représentations professionnelles légales en cause, ne sont donc pas forcément appelées à être étendues, mais cette

sanction ne peut intervenir qu'après accord de l'Office (1).

Les Pays-Bas ont un régime très particulier, qui nous a conduit à en différer jusqu'à présent l'exposé, et que nous n'entreprendrons pas encore ici, nous réservant de le faire à propos de l'étude des effets des conventions. Disons seulement que toute convention, quelle qu'elle soit, c'est-à-dire appelée ou non à être étendue, doit y être approuvée par un organisme officiel, auquel nous avons déjà fait allusion: le « Collège de médiateurs d'Etat », et que les conventions appelées à extension doivent faire l'objet, de sa part, d'une approbation, comme n'importe quelle autre convention collective, mais sur la base d'un critère analogue à celui retenu par le droit allemand. Celui-ci, on s'en souvient (voir supra, au § 7 - 1^o de la présente section), exige que la convention à étendre s'applique déjà à un effectif égal à la moitié des salariés intéressés, dans la branche et la circonscription en cause. Le droit néerlandais paraît aller encore plus loin en ce sens, puisqu'il requiert, cette fois, une véritable majorité, que le Collège des médiateurs appréciera comme étant suffisamment importante.

Il pourrait donc sembler que c'est là une véritable attitude de méfiance, à l'égard des conventions susceptibles d'être étendues, devant faire ranger les Pays-Bas parmi les pays dont l'accueil à la formule a été réticent. Nous ne le pensons cependant pas, estimant que, dans ce pays, toutes les conventions devant « passer » par le Collège, pour y être autorisées, il était naturel que celles appelées à être étendues y fassent l'objet d'une exigence particulière, bien qu'historiquement, la condition requise des conventions collectives susceptibles de faire l'objet d'une procédure d'extension ait déjà été fixée, avant qu'il ne soit question d'une approbation obligatoire de toutes les conventions.

Notre interprétation nous paraît cependant fondée, parce qu'à la différence de certains pays, dont nous allons voir qu'ils exigent un certain nombre de garanties, pour qu'une convention puisse être étendue (soit quant aux parties: Belgique et France surtout, soit quant au contenu: France, etc. voir infra), les Pays-Bas n'imposent aucune autre condition que celle des effectifs (et l'accord du Collège qui est, répétons-le, obligatoire pour toute

(1) Ces « représentations professionnelles légales » sont constituées par la chambre de commerce (pour les entreprises commerciales et industrielles), la chambre des métiers (pour les exploitations artisanales), la chambre du travail (pour les ouvriers) et la chambre des employés privés (pour ceux-ci).

convention, même non étendue), ainsi qu'une enquête, lors de la procédure d'extension. On peut encore invoquer, dans le même sens, le fait que la décision d'extension appartenant à la même instance que celle qui se prononce sur n'importe quelle convention, pour l'approuver, l'acte correspondant ne revêt pas, aux Pays-Bas, l'aspect exceptionnel qui est le sien dans les autres pays (et auquel nous avons déjà fait allusion, à propos des règles de publicité – voir supra, première partie, chap. III, section II).

Section II

LES GARANTIES QUI ENTOURENT LA FORMULE DANS LES DIFFÉRENTS PAYS

Nous ne reviendrons plus ici sur la «garantie d'effectifs» requise par le droit allemand (ainsi que le néerlandais), puisque nous l'avons déjà exposée (voir supra à la section I du présent chapitre). En revanche, nous mentionnerons quatre directions, dans lesquelles se sont orientées les diverses législations, en présence des conventions susceptibles d'extension, afin de les entourer de garanties suffisantes, tant au regard de leur importance que de leur sérieux, en vue de justifier l'obligation dont elles se trouveraient assorties, vis-à-vis des tiers, une fois leur extension consacrée.

Ces quatre directions concernent: en premier lieu, les parties signataires de la convention; en second lieu, le contenu de celle-ci; en troisième lieu, son champ d'application; enfin, en quatrième et dernier lieu, l'existence d'une procédure officielle, appelée à donner à la convention, le caractère d'obligation générale qui sera le sien.

§ 1 – Garanties quant aux parties à la convention

Ces garanties se retrouvent en France, en Belgique et au Luxembourg.

1. En France

Ainsi que nous l'avons déjà mentionné (voir supra, première partie, chap. I, section II), les parties à une convention collective susceptible d'extension doivent être obligatoirement les organisations syndicales les plus représentatives.

Cette obligation se dédouble, en ce sens qu'elle conduit à exiger, d'une part, des «syndicats» ayant le statut légal de la loi de 1884 (voir supra, même référence, section II, § 1) – ce qui exclut donc, à la différence des autres conventions, du

côté des employeurs, les simples «groupements» et a fortiori un employeur isolé – et, d'autre part, les syndicats «les plus représentatifs» (art. 31 a et 31 f, livre I, code du travail).

Cette représentativité s'apprécie toujours sur le plan national en raison des termes employés par le législateur, qui déclare qu'elle doit être estimée «dans le cadre de la branche d'activité intéressée».

La composition de la commission supérieure des conventions collectives, dont nous reparlerons à propos de la procédure d'extension, reflète la reconnaissance de cette représentativité, à l'échelon national (1). Toutefois, l'admission d'une confédération à cette commission, en tant qu'organisation représentative, sur le plan national, n'implique pas l'exclusion d'autres groupements que ceux qui y figurent, pour se voir attribuer la qualification de représentativité, qu'il s'agisse de ce plan national, ou des échelons régionaux ou locaux. Cela ne constitue qu'une simple présomption favorable, les autres organisations éventuelles ayant dès lors à faire dans chaque cas où elles se trouvent impliquées, la preuve de leur caractère représentatif, en la circonstance, conformément aux critères retenus par la loi (voir supra, première partie, chap. I, section II, § 2).

2. En Belgique

Les conventions «susceptibles d'extension» étant uniquement celles qui sont conclues dans le sein des «commissions paritaires», on se trouve en présence d'une exigence analogue à la française, puisque les représentants à ces commissions sont nommés pour six ans, par le roi, sur une liste de candidats comportant, pour chaque partie, un nombre de noms double des mandats à pourvoir, et présentée «par les organisations qui ont un caractère représentatif».

Nous avons déjà indiqué que cette représentativité était appréciée, en Belgique, sur des bases très simples – le critère des effectifs – avec l'exigence d'au moins 30 000 membres pour l'organisation nationale interprofessionnelle à laquelle se trouve rattachée l'organisation professionnelle ou interprofessionnelle intéressée.

Cela a conduit les trois organisations belges de salariés, que sont respectivement: la Fédération

(1) Composée de 38 membres, dans sa formation dite «plénière», cette commission comporte, en effet, 3 représentants des pouvoirs publics, 3 représentants des intérêts familiaux et 32 représentants des salariés et des employeurs, à raison de 16, pour chacune des deux catégories. Ce sont ces 32 sièges qui sont «affectés» expressément aux confédérations retenues comme étant «les plus représentatives».

générale du travail de Belgique (F.G.T.B.), la Confédération des syndicats chrétiens (C.S.C.) et la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (C.G.S.L.), à obtenir la représentativité nationale (art. 5 de l'arrêté royal du 5 janvier 1957), tandis que l'article 6 du même texte réservait, aux deux premières, la représentativité dans 7 commissions sur 75. Elles figurent donc, toutes les trois, dans 68 commissions sur 75, tandis que les deux premières seules l'obtinrent dans toutes les commissions.

La réglementation belge n'implique cependant pas une cloison étanche entre les conventions conclues « en commissions paritaires » et les conventions conclues « en dehors », en ce qui concerne « l'extension » des conventions. En effet, qu'elle soit conclue au sein d'une commission paritaire ou en dehors, le contenu normatif de la convention collective s'applique à tous les employeurs et les salariés, visés par la convention, à titre de règles supplétives. Dès lors, la seule question qui peut se poser est la transformation de ces règles en normes impératives. Dans l'hypothèse d'une convention conclue en dehors d'une commission paritaire de deux choses l'une : ou bien elle n'a pas besoin d'être rendue obligatoire, parce qu'en fait, en raison de l'autorité des organisations patronales et de salariés signataires, elle est observée par tous les professionnels de la branche ; ou bien, dans le cas contraire, l'approbation par arrêté royal est souhaitée, et il suffira que la convention « passe » par la commission paritaire, et que celle-ci demande qu'il lui soit donné force obligatoire.

Pour peu qu'on y réfléchisse, un processus de ce genre montre que la représentativité n'est pas tellement éloignée des formules allemande et néerlandaise, puisque le souci demeure toujours celui de l'existence d'une « majorité » suffisante, en faveur de la convention à étendre, au moins au sein des partenaires sociaux « organisés ».

3. Au Luxembourg

On y retrouve une solution analogue à celle de la Belgique, les six membres permanents de l'Office national de conciliation (à raison de trois employeurs et trois salariés) étant désignés, pour deux ans, par le ministre du travail, sur proposition des organisations professionnelles « les plus représentatives » et révocables par elles, tandis que les membres spéciaux, appelés à siéger en tant que professionnels de la branche intéressée, sont désignés, dans les mêmes conditions, pour l'examen de l'affaire qui les concerne. Il est à noter toutefois que la commission paritaire qui constitue ainsi l'Office, à côté des services administratifs qu'il postule,

peut s'adjoindre des représentants des organisations professionnelles moins représentatives, en qualité d'experts, sur la base de propositions émanant de celles-ci.

D'un autre côté, les mêmes possibilités de passage qu'en Belgique se rencontrent, au Luxembourg, pour les conventions collectives conclues en dehors de l'Office, et dont l'extension sera souhaitée. Elles pourront commencer par être « entérinées » par l'Office – procédure sur laquelle nous reviendrons, mais dont nous pouvons dire dès maintenant qu'elle rend la convention obligatoire pour les adhérents des parties signataires, sans possibilité de dérogations dans leurs contrats individuels de travail – puis elles pourront être « déclarées d'obligation générale », c'est-à-dire « étendues » aux tiers.

Le régime néerlandais diffère des précédents parce que, d'une part, les diverses organisations syndicales de salariés – pour lesquelles se pose plus particulièrement le problème de la représentativité – ont constitué volontairement ce que la pratique appelle, en français, un « cartel interconfédéral », et parce que, d'autre part, toute convention collective doit être approuvée, ainsi que nous l'avons dit, par le « Collège des médiateurs de l'Etat ».

§ 2 – Garanties quant au contenu de la convention

De ce second point de vue, les garanties en question peuvent être d'ordre positif, dans le sens d'imposant un contenu déterminé, à la convention, pour qu'elle puisse faire l'objet d'une extension, ou d'ordre négatif, dans le sens d'excluant certaines clauses de l'extension envisagée.

1. Du point de vue positif

La France est le seul pays à formuler des exigences particulières sur ce point. Des « clauses obligatoires » doivent, en effet, y figurer dans une convention collective, conclue entre parties ayant la capacité précédemment mentionnée (uniquement « syndicats », et syndicats « représentatifs »), pour qu'elle puisse faire l'objet d'une extension ultérieure.

Ces clauses, énumérées par la loi (art. 2^o g du livre I, code du travail), sont au nombre de dix (1).

A côté, existent des « clauses facultatives », qui ne sont pas imposées, ainsi que leur nom l'indique, mais « préconisées », en quelque sorte et dont l'énumération figure également dans la loi, à titre de « suggestions », pour les parties (2).

On observera que, lorsqu'il s'agit de conventions collectives régionales ou locales, le contenu qui leur est imposé diffère, suivant qu'il existe ou non une convention nationale, dans leur branche d'activité professionnelle.

En l'absence de toute convention nationale, elles doivent comporter les « clauses obligatoires », précédemment mentionnées, adaptées à leur échelon. En présence d'une telle convention, elles n'ont plus qu'à en assurer l'adaptation, tout en pouvant comporter des dispositions plus favorables, ainsi qu'en prévoir de nouvelles.

2. Du point de vue négatif

On ne rencontre également qu'une seule illustration de cette formule qui consiste, à l'inverse de la précédente, non plus à « prescrire » certaines clauses mais au contraire à en « proscrire » certaines, en les excluant du domaine de l'extension.

(1) Elles concernent :

- 1) les libertés syndicales et d'opinion ;
- 2) les éléments du salaire applicables par catégorie professionnelle ;
- 3) les conditions d'embauchage et de licenciement ;
- 4) le délai-congé ;
- 5) les délégués du personnel et les comités d'entreprise ;
- 6) les congés payés ;
- 7) la révision de la convention ;
- 8) les procédures de conciliation conventionnelle ;
- 9) l'apprentissage ;
- 10) les conditions particulières au travail des femmes et des jeunes.

(2) Leur énumération, non limitative, comporte les huit rubriques suivantes :

- 1) les conditions particulières de travail (heures supplémentaires, travaux par roulement, de nuit, du dimanche, des jours fériés ;
- 2) les conditions générales de la rémunération du travail au rendement, pour les catégories intéressées ;
- 3) les primes d'ancienneté et d'assiduité ;
- 4) les indemnités pour frais professionnels ou assimilés ;
- 5) les indemnités de déplacement ;
- 6) l'emploi à temps réduit de certaines catégories de personnel et leurs conditions de rémunération ;
- 7) les procédures conventionnelles d'arbitrage, suivant lesquelles seront, ou pourraient être réglés les conflits collectifs de travail, susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention ;
- 8) un régime complémentaire de retraites du personnel.

L'exemple est fourni par le droit néerlandais qui prohibe, dans la loi spéciale régissant la matière des conventions susceptibles d'extension (loi du 25 mai 1957) les clauses suivantes :

– excluant le recours aux tribunaux, pour la solution des conflits collectifs, afin de rendre l'arbitrage obligatoire ;

– exerçant une contrainte sur les individus, en vue de les conduire à adhérer à un syndicat. A ces clauses on peut rattacher celles – que distingue la loi, en les énonçant expressément – qui seraient de nature discriminatoire, entre syndiqués et inorganisés (1).

– intéressant les salariés à l'application des règlements intervenus au sujet des prix et des conditions générales de livraison, pratiqués par leurs employeurs, dans les rapports de ceux-ci et des tiers.

§ 3 – Garanties quant au champ d'application de la convention

Celles-ci visent tantôt le cadre territorial de la convention, susceptible d'extension, tantôt son cadre professionnel.

1. Pour le cadre territorial

Dans tous les pays admettant l'extension de certaines conventions collectives, celle-ci ne peut jamais intervenir que dans le cadre territorial initialement prévu par les parties à la convention elles-mêmes, avant son extension éventuelle. Cela signifie qu'une convention de cadre local ne saurait être étendue au cadre régional, et qu'une convention ayant ce dernier cadre ne saurait acquérir le national.

A cette exigence générale, la France apporte deux dérogations, qui vont toutes les deux dans le sens d'une restriction.

La première concerne certaines conventions collectives en agriculture, où l'extension ne peut intervenir dès l'instant que le champ d'application de la convention excède « le cadre du département ou de la région agricole » (art. 31 j, alinéa 4, livre I, code du travail).

La seconde vise, non pas comme on l'a dit parfois, les « accords d'établissement », parce que la prohibition de leur extension est conforme au droit

(1) On observera que cela ne prohibe pas la pratique de la « closed shop », car il n'est pas interdit d'obliger un employeur à n'embaucher que des travailleurs syndiqués, mais seulement de n'embaucher que les syndiqués d'une appartenance philosophique ou politique déterminée.

commun du cadre territorial initial, et ne constitue pas, à ce titre, une «dérogação», mais les «accords de salaires». Quel que soit leur cadre territorial, en effet, comme le régime de ces derniers accords est, en tous points, celui d'une convention non susceptible d'extension (capacité, contenu, etc.) ils ne sont pas, eux non plus, susceptibles de faire l'objet d'une telle mesure.

2. Pour le cadre professionnel

Ici encore, c'est la France qui nous met, plus particulièrement, en présence de dispositions spéciales. Elle exige, en effet, d'une part la spécialisation de la branche d'activité économique en cause, et, d'autre part, la généralité des catégories professionnelles dans cette branche.

La première exigence conduit à prohiber l'extension de conventions collectives qui ne s'appliqueraient pas à une seule branche déterminée, mais en intéresseraient plusieurs, c'est-à-dire à exclure les conventions interprofessionnelles du régime de l'extension des conventions collectives. Certaines conventions agricoles échappent toutefois à cette restriction.

Dans une certaine mesure, cette règle se rencontre également en Belgique, du fait que les seules conventions susceptibles d'extension y sont conclues dans le cadre d'une «commission paritaire» de branche, ou passent pratiquement par elle, pour être en quelque sorte «prise au compte» de celle-ci. Il ne paraît pas devoir en être obligatoirement de même au Luxembourg, en raison de la composition interprofessionnelle de «l'Office national de conciliation». L'extension interprofessionnelle d'une convention déterminée, au sein de l'Office, n'y semble donc pas contraire à la législation existante. Quant au nouveau projet de loi, concernant les conventions collectives, il ne contient aucune allusion à cette éventualité, mais ne la prohibe pas non plus.

La seconde exigence française conduit à requérir, de la convention susceptible d'extension, qu'elle soit «générale», dans la branche «spéciale» qui est la sienne, c'est-à-dire qu'elle y concerne l'ensemble de toutes ses catégories professionnelles. Une convention «de catégorie», dans une branche, ne saurait donc faire l'objet d'une extension, à moins de n'apparaître que comme une simple annexe à sa convention de branche. Ceci vise à éviter un risque de fractionnement, mais se trouve pratiquement obtenu, dans les autres pays, en employant d'autres procédés (notamment la permanence des organismes officiels).

§ 4 – Garanties quant à la procédure même de l'extension

Ces garanties se rencontrent à tous les stades de la procédure, qu'il s'agisse de son déclenchement, de son déroulement ou de sa clôture.

1. Le déclenchement de la procédure

Nulle part, sauf en France, les pouvoirs publics ne peuvent en prendre l'initiative, et la pratique n'y est d'ailleurs pas conforme à cette possibilité. C'est ce que désigne l'expression «droit d'initiative ministériel».

Partout ailleurs, ainsi qu'en France également, la procédure est ouverte à la requête de l'une quelconque des organisations signataires. Tel est le cas en Allemagne.

En Belgique, du fait que la convention a été conclue, dès le départ, dans le cadre d'une «commission paritaire» officielle, ou après accord réalisé en dehors, mais avec nouvelle «conclusion», dans le sens d'une telle commission, la demande doit y émaner de cette commission, statuant à l'unanimité, ou d'une seule de ses parties.

Aux Pays-Bas, n'importe quelle partie peut déclencher la procédure, c'est-à-dire éventuellement même un employeur isolé. Les comités professionnels de branche que sont, dans ce pays, les «bedrijfschappen» ont la même latitude. Organismes paritaires de droit public, leur rôle ne conduit pas à la conclusion de conventions collectives, mais à une réglementation publique à base contractuelle, ce qui explique que nous n'en ayons pas fait mention jusqu'à présent et que nous ne soyons plus appelés à les retrouver.

Il n'empêche que les pouvoirs réglementaires dont ils sont dotés, en matière de salaires et de conditions de travail, en général sont très importants, au point de conduire certains à penser qu'ils puissent, dans l'avenir, substituer leurs règlements à l'actuel régime des conventions collectives.

Le droit luxembourgeois est plus exigeant et prescrit, non seulement l'accord des «deux» éléments interprofessionnels permanents de l'«Office national de conciliation», mais encore celui de ses membres professionnels adjoints. Le gouvernement ne peut donc pas y agir de sa propre initiative, pour l'ouverture de la procédure d'extension générale, puisqu'il faut que celle-ci soit demandée par les deux groupes de la commission paritaire de l'Office, membres permanents comme membres spéciaux.

2. Le déroulement de la procédure

Partout, l'autorité publique, saisie de la requête, dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour ne pas lui donner de suite, si elle estime inopportune l'extension demandée.

Dans le cas contraire, la procédure se déroule généralement en trois étapes : une enquête, la consultation d'un organisme ad hoc, la décision finale des pouvoirs publics.

L'enquête

On la rencontre dans les droits de l'extension des conventions collectives en Allemagne, en France et aux Pays-Bas.

En Allemagne : un avis relatif à la demande d'extension doit être publié, par le ministre, dans le Journal officiel fédéral (*Bundesanzeiger*), un délai de deux semaines, au minimum, fixé par le ministre du travail, étant alloué aux tiers intéressés, pour transmettre leurs observations.

En France : la même publication est effectuée par les soins de la même autorité (*au Journal officiel*) avec l'octroi du même délai, précisant le lieu du dépôt de la convention, sa date, ses parties, son objet, ainsi que son champ d'application territorial et professionnel.

Aux Pays-Bas : c'est au « Collège des médiateurs d'Etat » qu'il appartient de faire publier l'avis (*au Nederlandsche Staatscourant*).

Dans les autres pays, on ne retrouve pas la même règle, sauf au Luxembourg, où la commission paritaire de l'Office national de conciliation « peut » consulter les intéressés. En fait, ce sont eux qui détiennent ce « pouvoir d'enquête » qui demeure facultatif, à leur appréciation.

La consultation d'un organisme « ad hoc »

En Allemagne : c'est une commission paritaire permanente de trois représentants des employeurs et d'autant, du côté des salariés, appartenant aux organisations centrales, qui est convoquée par le ministre, après l'expiration du délai de l'enquête et qui se prononce à la majorité simple. Placée sous la présidence d'un représentant des pouvoirs publics, dépourvu de voix délibérative, cette commission prend connaissance des avis formulés, tant par les organisations signataires que par toute personne ou organisation intéressée, ainsi que par les autorités compétentes des Länder, auxquelles l'avis d'enquête avait été transmis.

En France : le dossier de la demande ou de la proposition d'extension est transmis à la section spécialisée de la « commission supérieure des conventions collectives », qui l'étudie à la lumière des observations recueillies au cours de l'enquête.

Aux Pays-Bas : c'est encore une fois le « Collège des médiateurs d'Etat » qui doit consulter les organisations intéressées.

Au Luxembourg : l'Office national de conciliation est également l'organe qui effectue lui-même l'information, et il est lié par la consultation ainsi effectuée, dès l'instant que les deux tiers des intéressés se sont prononcés pour l'extension, ou que leur majorité y est hostile. Dans le premier cas, l'Office doit proposer l'extension ; dans le second, il ne le peut pas. En revanche, si les « représentations professionnelles légales », précédemment mentionnées (voir supra, note p. 29), ont formulé un avis favorable, sans avoir consulté leurs membres, l'Office n'est pas lié pour sa proposition, qui peut alors être positive ou négative (art. 22 de l'arrêté grand-ducal du 6-10-1945).

Il n'en va pas de même en Belgique, où il n'y a besoin, ni d'enquête ni de consultation, dès l'instant que la « commission paritaire » intéressée s'est prononcée.

La décision finale des pouvoirs publics

Elle leur appartient en toute liberté, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas tenus par les avis formulés, tant lors de l'enquête qu'à l'occasion de la consultation, sauf au Luxembourg, où le gouvernement doit se tenir à « l'avis conforme » de l'Office national de conciliation, et dans une moindre mesure en Allemagne, où le ministre est lié, dans le cas d'un refus d'extension, émanant de la commission paritaire précitée, ou d'un partage des voix dans son sein.

Toutefois, au Luxembourg, si le gouvernement doit s'en tenir à « l'avis conforme » de l'Office, ce n'est, en bonne rigueur juridique, que lorsque celui-ci a formulé un avis négatif, avec ou sans l'accord des « représentations professionnelles légales », mais dans la seule hypothèse où leurs membres n'ont pas été consultés, puisqu'autrement, dans ce cas, l'Office est tenu, dans son propre avis, par les résultats d'une telle consultation. Au contraire, en droit, le gouvernement serait fondé à repousser un avis favorable, même auquel il aurait initialement souscrit, puisqu'une convention déjà déclarée d'obligation générale, et même insérée, à ce titre, au *Mémorial*, peut être rapportée, à tout moment, par un arrêté du gouvernement en conseil, à publier

au *Mémorial*. En pratique, tout se passe d'ailleurs beaucoup plus simplement. (1)

LA SITUATION PRATIQUE

3. La clôture de la procédure

Celle-ci nous met en présence de l'acte même d'extension, émanant des pouvoirs publics.

Sa dénomination varie, d'un pays à l'autre: en Allemagne, il s'agit d'une «déclaration d'obligation générale» (*Allgemeinverbindlicherklärung*), ainsi qu'au Luxembourg et aux Pays-Bas (*verbindend-verklaring*). En France, c'est une «extension». En Belgique, l'arrêté royal est déclaré «rendant obligatoire une décision de commission paritaire». Le terme prévu en Italie avait été celui de décret «rendant obligatoire erga omnes les clauses d'une convention collective».

De même, la forme varie, ainsi que nous avons déjà eu l'occasion de l'indiquer, en signalant que la nature officielle de l'acte public promulguant la décision d'extension impliquait une publicité spéciale de ces conventions étendues (voir supra, première partie, chap. III, section II, § 3). Arrêtés ministériels en Allemagne et en France, ils sont publiés l'un au *Bundesanzeiger*, l'autre au *Journal officiel*. Arrêté royal en Belgique, et du gouvernement en conseil au Luxembourg, leur publicité est respectivement effectuée au *Moniteur belge* et au *Mémorial*. Décision du Collège des médiateurs aux Pays-Bas, l'acte y figure au *Nederlandsche Staatscourant* et se trouve consigné dans un registre ad hoc.

Quant au fond, l'autorité publique peut toujours ventiler parmi les clauses, à la condition de ne pas porter atteinte à l'économie générale de la convention. Il n'en va autrement qu'en Belgique, où la possibilité d'une telle ventilation n'a pas été envisagée.

(1) En effet, dès que les parties signataires d'une convention sont tombées d'accord pour en demander l'extension, elles saisissent de leur vœu l'Office de conciliation. Sa commission paritaire devrait alors demander l'avis des «représentations professionnelles légales» intéressées. Mais on considère que les représentants «spéciaux» de celle-ci, c'est-à-dire ses membres adjoints, existant à côté des membres permanents, sont suffisamment représentatifs des intérêts en cause, et que leur accord suffit, pour que l'Office saisisse le gouvernement, qui fait alors publier la convention au *Mémorial*. Ce qu'il convient d'observer, c'est seulement que l'Office se conforme toujours à la volonté des intéressés, soit pour proposer une extension générale, soit pour ne pas y donner suite, et que, de son côté, le gouvernement se conforme toujours à l'avis de l'Office

Elle est très difficile à apprécier, soit en raison de l'absence de statistiques, soit, quand il en existe, du fait de leur non-concordance, les unes portant sur le nombre des conventions ayant fait l'objet de la mesure, les autres étant relatives aux effectifs de salariés intéressés.

En France, que nous faisons figurer «en tête» parce que l'importance de ces conventions y est considérable, «en droit», en ce sens que leur régime juridique a été élaboré avec beaucoup de soin et un grand luxe de détails, il ne paraît pas du tout en être de même, en fait! Nous avons déjà eu l'occasion de signaler (voir supra, première partie, chap. II, section I, § 2, 1^o) que sur un total de 1019 conventions collectives, 46 seulement avaient fait l'objet d'une extension, contre 973 non étendues. Ce dernier chiffre ne signifie sans doute pas forcément que ces 973 conventions ont été conclues avec le statut de conventions «ordinaires», c'est-à-dire qu'il n'y en a pas, dans le nombre, de susceptibles d'être qualifiées «extensibles» mais non étendues. Quoi qu'il en soit, le fait demeure, les conventions étendues ne correspondant qu'à une minorité de l'ordre de 5%, 46 contre 973, si on s'en tient au régime général.

Ces 46 en question s'analysent en 32 conventions collectives nationales, 7 régionales et 7 locales. A ne retenir que les seules nationales, on constate que ces conventions ne concernent qu'un nombre très limité de branches présentant réellement une très grande importance, au regard de l'activité économique nationale.

En Belgique, il est extrêmement difficile de se faire une opinion étant donné que si, de leur création (arrêté-loi du 9 juin 1945) à 1960, les «commissions paritaires» ont donné lieu à environ un millier d'arrêtés royaux rendant leurs décisions obligatoires (sans qu'on sache ce que cela représente, par rapport à l'ensemble de ces «décisions», on évalue à 300 le nombre de conventions collectives rendues obligatoires par arrêté royal (et donc «étendues»), et encore en vigueur en 1960. L'étude de M. Fafchamps précise les branches d'activité qui n'ont jamais eu recours à ce procédé, ainsi que celles qui ne l'ont que fort peu utilisé (1). On peut constater que c'est le cas dans de très importantes branches de l'activité économique du pays, ce qui rejoint nos remarques antérieures, au sujet du rôle joué par les degrés de syndicalisation et de concentration (voir supra première partie, chap. II, section I, § 2 et section II).

(1) Op.cit. p. 36-8.

Au Luxembourg, nous avons déjà signalé que, sur les 60 conventions collectives en vigueur, 6 seulement avaient été déclarées d'obligation générale à la demande des intéressés, et avaient donc dû parcourir le chemin de l'entérinement par l'Office national de conciliation, pour ouvrir la voie à la procédure de l'extension générale, l'entérinement n'apparaissant jamais comme une fin en soi.

On se souvient que, pour l'Allemagne (voir supra, à propos de l'accueil de la formule), les chiffres

dont on dispose concernent les effectifs de salariés intéressés et non le nombre des conventions.

Si on tient compte du fait que la formule est inconnue en Italie et que nous sommes dans l'incapacité de préciser le rôle qui lui revient aux Pays-Bas, il semble néanmoins possible de conclure qu'il y a une disparité considérable entre le droit et le fait, en la matière, surtout en ce qui concerne un pays comme la France.

LE DOMAINE D'APPLICATION ET LE CONTENU DES CONVENTIONS COLLECTIVES

CHAPITRE I

LE DOMAINE D'APPLICATION

Par « domaine d'application », on peut entendre essentiellement les trois questions suivantes :

- le champ d'application professionnel de la convention,
- son champ d'application territorial, parfois qualifié de « cadre », de « niveau », de « plan » ou encore d'« échelon »,
- sa durée d'application.⁽¹⁾

Section I

LE CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL
DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Du point de vue du droit, une première question se pose qui est celle des branches d'activité que le législateur de chaque pays a entendu soumettre au régime des conventions collectives ou, au contraire, en exclure.

C'est une question qui peut être traitée lors de la « présentation » générale du régime juridique de la législation des conventions collectives d'un pays. Une telle « présentation » ayant été exclue du plan de la présente étude, on se souvient qu'on ne l'a effectuée qu'à titre incident et discret, à l'occasion de l'examen des diverses définitions légales, doctrinales ou jurisprudentielles, de la notion même de convention collective, dans les différents pays de la C.E.E. On aurait pu aborder également cette question à propos des « parties » aux conventions collectives, puisqu'elle concerne la capacité – ou l'incapacité – de conclure éventuellement de telles conventions, suivant que les parties relèvent ou non du domaine légal prévu pour les conventions.

⁽¹⁾ Naturellement, chaque pays a des usages en ce qui concerne ces diverses dénominations ou qualifications. Dans la république fédérale d'Allemagne, par exemple, on distingue les conventions collectives selon leur champ d'application géographique ou régional, professionnel ou au niveau des entreprises, ou encore personnel, en matière de salaires ou encore en fonction du contenu, suivant qu'elles sont générales ou spéciales, c'est-à-dire, dans ce dernier cas, concernant seulement les congés ou la durée du travail par exemple. Par *Zeitlicher Geltungsbereich* – champ d'application chronologique – on entend la durée de validité ou les délais de dénonciation des conventions.

Toutefois, et pour ne pas « écraser » de considérations juridiques, dès le départ, un rapport pour lequel il avait été instamment demandé que celles-ci soient allégées dans la mesure du possible, on a cru bien faire de reporter les développements correspondants en cet endroit de notre étude, en vue d'en faciliter la lecture « suivie », c'est-à-dire dans l'hypothèse où elle ne serait pas utilisée comme un simple instrument de consultation. On fera observer, de toutes façons, qu'il n'est nullement « illogique » de traiter ici de la présente question.

Après elle, un autre problème se posera, qui est traditionnellement « à sa place », en cet endroit de nos développements, c'est celui du « cadre professionnel » – branche d'activité ou « interprofessions » – à l'intérieur duquel les conventions collectives peuvent ou non être conclues.

§ 1 – La question du « domaine légal » de l'application du régime des conventions collectives, suivant le droit des différents pays

A première vue, cette question est relativement simple, en ce sens que si, parfois, dans certains pays comme la France par exemple, et ceci à la fois seulement en fait et dans le passé (1936), certaines branches d'activité ont été exclues du domaine légal des conventions collectives (agriculture), il n'en est plus de même aujourd'hui.

Dans les droits de tous les pays de la Communauté, on admet, en effet, aujourd'hui, que « toutes » les branches de l'activité économique sont visées par la législation nationale, régissant les conventions collectives, c'est-à-dire que de telles conventions peuvent y être conclues partout.

Une seule exception se rencontre, qui concerne la fonction publique, les « fonctionnaires » proprement dits étant toujours et partout assujettis à une situation légale ou réglementaire, excluant l'intervention de conventions collectives entre leurs organisations syndicales éventuelles et les pouvoirs publics qui les emploient.

Toutefois, et pour aussi simple qu'une telle schématisation puisse paraître, au premier abord, elle ne laisse pas d'être excessive dans son souci même

de simplification, car bien des problèmes continuent à se poser, tant en ce qui concerne l'agriculture que le secteur public économique.

1. Les activités agricoles

En effet, d'une part, l'agriculture revêt partout une physionomie très particulière, tant du point de vue économique que social, qui la différencie nettement des activités industrielles ou commerciales.

Ceci explique pourquoi, en France, la législation de 1950, sur les conventions collectives, tout en prévoyant son application à l'agriculture, y a admis néanmoins un régime qui lui est propre, et où la «réglementation administrative à base contractuelle» se combine, notamment en matière de salaires, avec les accords entre organisations patronales et ouvrières, sans parler d'autres «adaptations» au régime général.

La même situation se rencontre aux Pays-Bas, où le «Landbouwschap» correspond, dans une assez large mesure, à la formule de «réglementation administrative à base contractuelle». Sans doute n'est-ce pas tellement spécifique de l'activité agricole, puisque toutes les branches d'activité peuvent, aux Pays-Bas, être dotées de «comités de branche», présentant le même caractère (les «bedrijfschappen»).

Au Luxembourg, les pouvoirs publics ont élaboré, en collaboration avec l'organisation professionnelle de l'agriculture, un statut spécial (Landarbeiterstatut), pour les travailleurs agricoles. Celui-ci revêt, du moins extérieurement, la forme d'une convention collective, mais il présente, néanmoins, un caractère de règlement administratif unilatéral. Tous les employeurs y adhèrent cependant implicitement, du fait de l'engagement d'un travailleur agricole qui est, en l'occurrence, presque toujours de nationalité étrangère, au Luxembourg.

Il n'en reste pas moins vrai que le traité de Rome lui-même ayant consacré des dispositions particulières à l'agriculture, celles-ci reconnaissent sa spécificité.

Le problème demeure donc posé, même dans tous les autres pays, où paraît réalisée l'assimilation pure et simple de l'agriculture aux autres branches de l'activité économique, au regard de la législation des conventions collectives.

2. Le secteur public économique

D'un autre côté — et ceci constitue une seconde série de difficultés — dans les pays où, comme en France, un important secteur public d'ordre «économique», et non plus simplement «administratif», s'est trouvé développé, à la suite des «nationalisations», intervenues au lendemain de la seconde guerre mondiale, le fait n'a pas pu manquer d'avoir des incidences sur le domaine légal d'application des conventions collectives. Le personnel des «exploitations publiques» se trouve, en effet, dans une situation qui le rapproche singulièrement du «statut» des agents de la «fonction publique», et il n'a pas pu, dès lors, être assimilé aux salariés du «secteur privé», auxquels s'applique le régime des conventions collectives.

La notion d'«exploitations publiques» risque, par ailleurs, de laisser subsister beaucoup d'équivoques, si elle n'a pas fait l'objet d'une définition légale rigoureuse. La diversité des structures, affectant les exploitations qu'on peut être incité à qualifier de «publiques», et l'hétérogénéité de l'ensemble correspondant, qui en sera la conséquence, peuvent entraîner bien des hésitations, ou susciter beaucoup d'incertitudes, quant à la soumission des personnels de certaines de ces exploitations, au régime des conventions collectives, ou quant à leur exclusion. Ces hésitations ou incertitudes peuvent n'être dissipées ou levées, en dehors de tout recours à des critères véritablement scientifiques, que grâce à l'existence de listes officielles précisant, comme c'est le cas en France, les positions arrêtées par le droit positif.

De son côté, le droit allemand prévoit que les agents des exploitations publiques, qui ne sont pas fonctionnaires, relèvent automatiquement des conventions collectives. C'est ainsi qu'il y a des conventions en faveur des «ouvriers» et «employés» de la fonction publique, des services publics, des chemins de fer fédéraux et des services postaux fédéraux.

De même, au Luxembourg, les ouvriers de l'Etat et des principales communes bénéficient de 28 conventions collectives, conclues entre les organisations syndicales les plus représentatives et les pouvoirs publics qui les emploient. La même situation pourrait se rencontrer en ce qui concerne, par exemple, les employés privés, occupés par l'Etat, et qui vont être incessamment dotés d'un statut particulier, c'est-à-dire que rien ne s'opposerait, semble-t-il, à ce que ce statut soit élaboré par voie de négociations directes, entre l'Etat et leurs organisations syndicales les plus représentatives. Ainsi, seuls les «agents» de la fonction publique, dont la situation est régie par une loi les excluant du régime des conventions collectives,

se trouvent, en vertu de celle-ci, étrangers à ce régime, mais tel n'est pas le cas pour les autres.

Ces divers problèmes, qu'on ne peut qu'évoquer ici, où l'on doit se borner au seul « régime général », en vigueur dans chaque pays, ne sauraient en tous cas être passés sous silence, ni même simplement négligés. Ils prouvent à quel point finit par se compliquer une question apparemment simple, au premier abord.

§ 2 – La question du « cadre professionnel » à adopter ou non, lors de la conclusion des conventions collectives

Il s'agit de savoir, désormais, si les conventions doivent ou non être conclues dans un cadre professionnel déterminé.

En cette matière, le régime juridique est partout le même, en ce sens que toute liberté est laissée aux parties signataires. Il conviendra donc de commencer par préciser le sens du régime juridique, dont nous venons d'énoncer le principe, puis de voir comment se présente la situation dans la pratique.

1. Le régime juridique

La liberté laissée aux parties, signifie qu'il leur est loisible de conclure leurs conventions, soit dans le cadre d'une branche d'activité économique déterminée, soit dans celui de plusieurs (interprofession), éventuellement de toutes.

C'est que nous sommes revenus, en effet, au régime de droit commun des conventions collectives, et que nous ne parlons plus, désormais, de celles qui sont susceptibles d'extension. On se souvient, en effet, que, pour ces dernières, le droit français limite leur champ d'application professionnel à « une » branche déterminée de l'activité économique et exige que, dans cette branche, la convention collective, susceptible d'extension concerne « toutes » les catégories professionnelles intéressées (voir supra, première partie, chap. IV, section II, § 3, 2^o).

Il n'en est pas de même, en France, pour les conventions « ordinaires », où la liberté est de règle, pour les parties contractantes.

Lorsque le mode de conclusion, utilisé en Belgique et au Luxembourg, est l'« organisme officiel » qui se rencontre dans ces pays – commissions paritaires « de branche », en Belgique, ou Office national de conciliation, complété par des professionnels d'« une branche », au Luxembourg, il y a forcément

une limitation de la convention à la « seule branche » en cause. Mais, en Belgique, les grands accords nationaux, entre organisations centrales, et, au Luxembourg, les conventions comparables, conclues au sein de la commission paritaire de l'Office national de conciliation et dont les membres ont vocation interprofessionnelle, peuvent déborder naturellement de ce cadre.

On peut donc conclure que, pour les conventions du droit commun, il y a partout liberté, pour les parties contractantes, ce qui signifie très précisément :

– d'une part, que les conventions collectives peuvent avoir un domaine d'application professionnel ou interprofessionnel,

– d'autre part, que pour une branche d'activité professionnelle une convention peut n'y concerner qu'une seule catégorie d'activité.

C'est naturellement la compétence professionnelle des signataires qui détermine le domaine d'application de la convention, lorsque l'accord ne le précise pas.

On observera toutefois qu'en Allemagne, pour pouvoir conclure des conventions collectives, les organisations centrales (confédérations) doivent avoir des statuts prévoyant expressément cette possibilité. A défaut, le droit allemand exige qu'elles soient spécialement mandatées par les organismes qui leur sont affiliés (art. 2, § 2, loi sur les conventions collectives). Cela revient à confier plus spécialement la conclusion des conventions collectives aux « fédérations » de branche, comme nous verrons que c'est également le cas dans les autres pays, lorsqu'il s'agit, tout au moins, de conventions dont le cadre territorial dépasse celui d'une localité ou d'une région.

2. La situation pratique

Nous nous placerons successivement des deux points de vue que nous venons de dégager, c'est-à-dire que nous envisagerons tour à tour le cadre que nous qualifierons de « professionnel », dans le sens d'intéressant une (professionnel) ou plusieurs « branches d'activités » (interprofessionnel) et celui que nous appellerons « catégoriel », dans le sens de concernant une ou plusieurs « catégories », dans chaque branche d'activité professionnelle.

A. Du point de vue du cadre « professionnel »

Dans la pratique, si l'on fait abstraction, pour la Belgique, des grands accords de caractère inter-

professionnel (1), on doit reconnaître que les conventions collectives ont toujours, pratiquement, un cadre professionnel, et non interprofessionnel, c'est-à-dire concernant « une seule » branche d'activité et non plusieurs.

C'est également le cas général, dans tous les autres pays, non seulement en raison du caractère plus généralement professionnel qu'interprofessionnel des organisations signataires, mais encore du fait de la logique même des accords en question, qui ont tout naturellement pour but de fixer les conditions de travail « dans une branche d'activité déterminée ».

Suivant l'échelon territorial en cause, et sur lequel nous reviendrons, c'est donc un syndicat « professionnel », dans le sens ici de constitué pour « une » branche d'activité déterminée (textiles, métallurgie, etc.) et de compétence territoriale variable, qui sera partie à la convention, tant du côté des salariés que des employeurs.

En Belgique même, l'existence des organismes officiels, que sont les commissions paritaires « de branche », situe tout naturellement, dans ce cadre, le plus grand nombre de conventions collectives. Il n'en sera autrement, par exemple, que pour les grands accords interprofessionnels, appelés à régir, à l'échelon national, des régimes complémentaires de retraites, comme il en existe en France, où ils revêtent une importance considérable.

B. Du point de vue du cadre « catégoriel »

Il est difficile de se prononcer, en fonction des statistiques disponibles. On est donc contraint de se borner à quelques données, et de recourir pour le reste, à la logique du raisonnement.

La plupart du temps, il paraît impossible qu'une seule catégorie parvienne, dans une branche d'activité déterminée, à conclure une convention collective, sans que les autres catégories ne s'attachent à obtenir, aussitôt, les mêmes garanties. Ceci implique, par conséquent, une sorte d'« émulation », entre les catégories professionnelles, du côté des salariés, sous réserve de la diversité, souvent très grande, des conditions, et où tout dépend, en outre, des « structures » syndicales. Quant aux employeurs d'une branche, on ne voit pas pourquoi, ayant accepté de conclure une convention avec une catégorie, ils s'y refuseraient à en discuter une autre, avec chacune des autres catégories de leur branche.

(1) *Fafchamps*: op-cit., p. 22 et suivantes et p. 85 et suivantes tout le chap. V, à l'exclusion de la section IV, relative à la seule industrie électrique.

Il arrive naturellement que ces diverses conventions soient déphasées chronologiquement, les dates de leur conclusion n'étant pas les mêmes, et le processus s'échelonnant « dans le temps », soit qu'une convention générale de branche ait été conclue, tout d'abord, en prévoyant des « avenants » particuliers, pour chaque catégorie, soit qu'une catégorie ait « pris l'initiative » et déclenché le processus, qui apparaîtra dès lors comme cumulatif.

Les catégories peuvent elles-mêmes varier, dans la pratique, d'un pays à l'autre et, même à l'intérieur d'un pays, d'une branche d'activité à l'autre.

Les distinctions les plus fréquentes procèdent, soit du critère : « nature de l'emploi » (ouvriers ou employés, par exemple), soit du critère « hiérarchique » (exécutants, agents de maîtrise, cadres).

La distinction, sur la base du critère de la « nature de l'emploi », et plus particulièrement entre « ouvriers » et « employés », dans le sens de « manuels » et « non manuels », apparaît fondamentale en Belgique (1). Il en est de même au Luxembourg où les 4/5 des ouvriers industriels sont protégés par une convention collective. En ce qui concerne les travailleurs non manuels, ceux-ci sont occupés par plus de 8 000 employeurs individuels, qui ne peuvent évidemment pas tous offrir les mêmes conditions de travail. Cependant, il existe déjà une convention collective pour les employés de l'usine à gaz d'Esch. De même, les employés de la station de radiodiffusion luxembourgeoise ont été dotés d'un règlement général, de caractère unilatéral au début, mais qui tend, de plus en plus, à s'apparenter à une convention collective. Enfin, les 3 000 employés de la sidérurgie ont conclu, avec leurs employeurs, par l'intermédiaire de la Fédération des employés privés, un « *modus vivendi* » qui revêt le caractère d'une convention collective sommaire.

Au sein même de la catégorie « ouvriers », la nature de l'emploi peut conduire à des conventions différentes ou, tout au moins, à des « avenants » distincts (ouvriers de fabrication ou de distribution, personnel sédentaire ou non, etc.).

La distinction sur la base du critère hiérarchique est également très fréquente partout.

En France, par exemple, on rencontre des conventions conclues par branche pour les catégories : « ouvriers » et « cadres » ou, avec plus de détail, pour les catégories : « ouvriers », « cadres » et « collaborateurs ». Les « cadres supérieurs », les « ingénieurs », les « agents de maîtrise » y sont d'ailleurs susceptibles de classements différents, suivant les professions.

(1) *Ibid.*, p. 101 et suivantes les chap. VI et VII, respectivement consacrés à chacune de ces deux catégories.

En Italie, l'article 2095 du Code civil paraît combiner les deux critères précédemment mentionnés, en distinguant les ouvriers, les employés et les cadres, mais il laisse, à la pratique, toute liberté de détermination, ce qui a conduit à la distinction d'une catégorie « intermédiaire », entre les ouvriers et les employés.

Il ne paraît pas possible d'être plus précis, en l'état actuel des informations disponibles. On observera que notre propos ne vise d'ailleurs pas à préciser les « qualifications », plus ou moins détaillées, figurant dans le corps des conventions collectives, mais à rechercher si des conventions distinctes sont ou non plus ou moins fréquemment conclues « par catégories ».

Section II

LE CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Reprenant la même distinction que pour le second paragraphe de la section précédente, nous tenterons de préciser successivement le régime juridique et la situation pratique.

§ 1 — Le régime juridique

Ici encore, la liberté constitue la règle, c'est-à-dire que les parties peuvent librement conclure leurs conventions collectives à l'un ou l'autre des quatre « cadres », « échelons », « plans » ou « niveaux » que constituent, respectivement et d'un point de vue purement « théorique » et « abstrait » :

- 1 — le cadre national,
- 2 — le cadre régional,
- 3 — le cadre local,
- 4 — le cadre « entreprise ».

Ce cadre est purement « théorique et abstrait », comme nous venons de l'indiquer, pour l'excellente raison que tous les pays de la C.E.E. n'ont pas le même découpage administratif et, par conséquent, les mêmes « circonscriptions ».

L'Allemagne étant un Etat fédéral, une catégorie particulière s'y insère automatiquement, et par le fait même, entre le cadre « national » et le « régional » du schéma précédent, qui est celle correspondant au « cadre » de chaque Etat « membre » de la Fédération.

Le terme de « région » est extrêmement vague, si on l'applique à un pays comme la France, où il désignera la plupart du temps, lorsqu'on l'emploiera, la circonscription retenue, sous cette dénomination,

par les organisations syndicales signataires compétentes, et pouvant différer, des employeurs aux salariés, en recouvrant un nombre variable de « départements », à la condition que le cadre territorial en question ne déborde pas celui de celle des deux organisations dont l'aire géographique de compétence sera la moins large, c'est-à-dire en excluant, dans pareil cas, le ou les départements qui ne seraient pas de son « ressort ».

La question ne se posera d'ailleurs guère, en France, que pour les organisations patronales, car les syndicats ouvriers y sont toujours constitués sur la base du « département », quand ils n'ont pas une compétence purement « locale » ou nettement « nationale » (fédérations).

La dénomination de « province » se rencontre notamment en Belgique et en Italie. Mais, dans ce dernier pays, la présence du cadre administratif « provincial » n'exclut pas l'existence de conventions collectives « interprovinciales ».

On pourra même rencontrer, en Italie, des conventions collectives dites « de mandat », dans le sens de portant sur une circonscription déterminée par la convention collective elle-même.

A l'échelon « entreprise », le droit allemand prévoit des dispositions qui lui sont propres. Il ne considère, en effet, qu'il s'agit d'une véritable convention collective que si l'accord est passé entre un ou plusieurs employeurs et une organisation de salariés présentant le caractère d'être « inter-entreprises » (*Firmentarif* ou *Werktarif*) : « convention collective d'entreprise ». Si l'organisation ouvrière correspond au seul personnel d'un établissement, l'accord intervenu entre elle (en l'occurrence le comité d'entreprise : *Betriebsrat*) et son employeur est une « convention d'établissement » : *Betriebsvereinbarung*, qui relève du droit des conventions collectives (*Kollektivvertragsrecht*), mais se trouve régie par un texte spécial (loi du 11 octobre 1952 : *Betriebsverfassungsgesetz*).

En France, une garantie bien inférieure se rencontre, à l'échelon des entreprises, en ce sens que pour éviter les « syndicats-maisons », la législation exige que les accords d'établissements et les accords de salaires (quand ces derniers sont conclus à cet échelon) soient passés, du côté des salariés, par les seuls syndicats « les plus représentatifs », cette représentativité étant néanmoins appréciée à l'échelon en question.

Lorsque le mode de conclusion des conventions collectives est un « organisme officiel », de branche ou non, mais de compétence « nationale », comme en Belgique (et au Luxembourg), les conventions ont

tout naturellement un cadre national (sous les réserves qu'appelle la situation luxembourgeoise quant à ce « mode de conclusion »).

En tout cas, le principe est, toujours et partout, que si le cadre territorial de la convention n'est pas précisé par elle, il se trouve déterminé par la zone géographique de compétence des parties signataires, ce qui veut dire qu'une organisation à compétence locale ne saurait valablement s'engager, à l'échelon « régional », et qu'une organisation se situant à ce dernier niveau ne saurait davantage s'engager sur le plan « national ».

§ 2 – La situation pratique

Il est extrêmement difficile, ici encore, de préciser la question du niveau « territorial », avec les informations statistiques dont on dispose.

Si l'on fait abstraction des accords « interprofessionnels » que constituent ce que la pratique belge appelle « conventions cadres », ou « déclarations d'intentions », et qui ont toujours pratiquement un cadre « national », on peut dire qu'en Belgique, presque toutes les conventions collectives « professionnelles » de branche, conclues dans le cadre des commissions paritaires, sont pratiquement, et du fait même de la compétence nationale de celles-ci, conclues à l'échelon national. Il en est souvent de même pour les conventions conclues spontanément, par contact direct entre les parties, en dehors de ces commissions. On se souviendra à ce propos de ce que nous avons précédemment signalé, au sujet des degrés de syndicalisation et de concentration dans les diverses branches.

Mais il existe cependant, en Belgique, des conventions « régionales » – certaines commissions paritaires, notamment, se subdivisant en commissions régionales – ainsi que des conventions « locales » ou d'« entreprise ».

Une situation voisine se retrouve au Luxembourg, où il convient, en outre, de tenir plus particulièrement compte de l'exiguïté du cadre géographique « national ». La structure de base des salaires et des primes y est partout fixée, lors des négociations des conventions collectives, et y fait l'objet d'un tarif des salaires (*Lohnkatalog*), annexé aux conventions, dont il fait expressément partie intégrante. Mais les délégations d'entreprise ont évidemment le droit et la compétence d'y proposer des améliorations, en tant que mandataires de la commission syndicale des contrats. Cela signifie qu'étant mieux placées que quiconque, pour connaître la situation et les conditions particulières de leurs entreprises respectives, ces délégations peuvent

être autorisées, par leurs syndicats, à traiter directement avec la direction de leurs entreprises, les accords ainsi conclus s'intégrant alors dans le tarif des salaires, au même titre que les tarifs originaires, annexés à la convention collective initiale, en vue de l'adapter aux conditions particulières de leurs entreprises.

En France, les statistiques officielles distinguent les conventions suivant leur cadre territorial. On peut même dire que cette distinction constitue, à l'heure actuelle la seule base de la statistique « officielle ».

Il faut observer, à ce propos, que ce que nous indiquons, au sujet de la situation pratique, en ce qui concerne le cadre professionnel (dans le double sens retenu, de « par branche » et « par catégorie »), reste vrai, en ce qui concerne cette fois le cadre territorial.

Les « structures » syndicales peuvent, en effet, s'avérer différentes des salariés aux employeurs, au sein d'un même pays. Une telle situation se rencontre notamment en France, très fréquemment, ce qui aboutit à un manque de concordance, d'une partie à l'autre, au point de vue de leurs zones de compétence.

Dans certaines branches d'activité, l'une ou l'autre des parties peut également pratiquer une « politique » systématique de conventions collectives, se situant à un échelon déterminé, de préférence à tout autre. Cela peut se vérifier du côté des salariés. Mais cela se rencontre également du côté des employeurs. En France, par exemple, c'est le cas de l'industrie métallurgique.

Toute une « stratégie » du « niveau de la négociation » peut en résulter, qui présente une importance sociologique considérable, lorsqu'elle est effectivement la conséquence d'une volonté arrêtée ; de l'un ou l'autre des « partenaires sociaux », sinon des deux à la fois.

En ce qui concerne l'Italie, le niveau de négociation traditionnel et le plus répandu, dans l'industrie, est celui de l'échelon national de secteur, c'est-à-dire « par branche », par « fédération d'industrie » si l'on fait abstraction de quelques modalités particulières, telles que l'« *indennità di contingenza* » (indemnité versée à tous les travailleurs en vue d'ajuster leur rémunération aux variations du coût de la vie), les niveaux de salaires en relation avec les « zones territoriales », les dispositions relatives aux « commissions internes », aux licenciements, etc. Ces modalités particulières sont, en effet, régies par des « accords interconfédéraux », c'est-à-dire des accords, conclus pour tous les secteurs

industriels, par les confédérations d'employeurs et de salariés.

Quelques organisations syndicales ouvrières s'attachent à l'adaptation des conventions collectives aux exigences de «secteurs homogènes», soit en recourant à des accords autonomes, pour de tels secteurs, lorsqu'une convention unique était antérieurement applicable à plusieurs d'entre eux soit en pratiquant une «discipline différenciée», par secteurs homogènes, de certains éléments des conditions de travail, comme les salaires par exemple dans le cadre d'une convention unique, régissant plusieurs secteurs.

En outre, une tendance s'est manifestée, de la part des organisations de salariés, en faveur du développement d'une politique syndicale contractuelle dite «intégrative», à l'échelon des entreprises, visant à intégrer le contrat national de secteur dans des contrats particuliers comportant quelques modalités permettant de mieux l'adapter à chaque situation particulière, dans les différentes entreprises.

Du côté patronal on considère une exigence fondamentale que le niveau de négociation, choisi par les partenaires, soit à considérer comme devant impliquer que la convention correspondante régira l'ensemble des conditions de travail, c'est-à-dire prohibera, pendant toute sa durée de validité, et sauf clause expresse de la convention nationale, le recours à un autre niveau de négociation, tel que le sous-secteur ou l'entreprise, pour arrêter des conditions différentes de celles de la convention initiale.

Il est bien certain, de toutes façons, qu'une négociation à l'échelon régional ou même local, sinon même dans le cadre d'une «entreprise», n'empêchera jamais, du côté des salariés, les représentants de l'échelon «supérieur», sinon d'intervenir à proprement parler, tout au moins d'«assister» les délégués engagés dans la négociation, de leur côté, pour les guider et les conseiller. La même pratique tend également à se répandre, du côté des employeurs.

Il est opportun de prendre conscience de tous ces points dont l'importance ne saurait échapper à quiconque, sans pouvoir autrement les préciser.

Section III

LA DUREE D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

§ 1 - Le régime juridique

Le principe général continue à être celui de la liberté. Aucun des six pays de la Communauté ne

prévoit de limite courte, c'est-à-dire de durée minima, pour les conventions collectives. Seul, le droit néerlandais prévoit une présomption de durée limitée à une année, lorsque les parties n'ont pas fixé de terme, à leur accord. En revanche, deux pays, la France et les Pays-Bas, assignent une limite longue aux conventions, celles-ci ne pouvant être conclues pour une durée supérieure à cinq ans. Cela ne signifie pas que de telles conventions ne puissent être renouvelées, mais cela veut dire, d'une part, que leur durée serait ramenée à cinq ans, si elle excédait ce terme et, d'autre part, qu'un renouvellement ne saurait engager, de nouveau, les parties, au-delà de ce délai.

En droit, la grande distinction repose sur l'absence ou la présence d'un terme, à la convention.

1. Les conventions à durée indéterminée

Dans ce premier cas, de conventions dites «à durée indéterminée», les parties n'ont pas cru devoir fixer de délai à leur engagement. Elles ont alors la possibilité de s'en dégager, soit d'un commun accord, soit par dénonciation unilatérale.

En cas d'accord, pour mettre un terme à la convention, aucun problème ne se pose, et on n'exige nulle part le recours à l'une ou l'autre des formalités requises, lors de la conclusion.

En cas de dénonciation unilatérale, et dans le silence de la convention sur ce point, l'Allemagne applique le droit commun, c'est-à-dire la liberté de dénonciation sans préavis, en dehors de toute forme particulière, à n'importe quel moment.

La Belgique respecte des usages, que la doctrine énonce comme consistant en un avertissement, donné à l'autre partie, et le respect d'un délai, de durée minimale, égal à celui exigé pour les contrats individuels, le juge demeurant chargé d'apprécier la matière.

Toutefois, il ne s'agit là que d'une construction doctrinale. La plupart du temps, les conventions prévoient elles-mêmes le délai de dénonciation. Mais dans le silence des parties, comme il n'existe aucune disposition légale ou réglementaire en la matière, c'est en fait l'instantanéité de la dénonciation qui joue.

Le droit français exige des dispositions, relatives à ces différents points, dans la convention collective: clauses relatives à la durée du préavis, à sa forme et à l'époque à partir de laquelle la dénonciation pourra intervenir (art. 31 c, alinéa 5, livre I, code du travail).

De son côté, le droit néerlandais prévoit certaines règles, applicables dans le silence des parties (art. 19 et 21 de la loi du 24 décembre 1927).

Une dénonciation peut être partielle, dans le sens de ne portant que sur certains points de la convention, à moins d'en bouleverser l'économie, en France, et à la condition que cela ait été prévu, en Allemagne. En outre, dans ce dernier pays, la dénonciation partielle ne peut intervenir que lorsque les matières régies par la convention font l'objet d'une réglementation distincte, par exemple lorsqu'il s'agit de conventions collectives en matière de salaires. Mais ce n'est pas possible aux Pays-Bas.

La dénonciation peut également être partielle, dans le sens de n'intéressant que certaines des parties, les autres demeurant liées, sauf aux Pays-Bas, qui décident que la convention devient alors caduque à l'égard de tous.

Nous avons déjà signalé que ce même pays prévoyait que toute convention à durée indéterminée serait réputée conclue pour une année, avec préavis d'un mois. Ajoutons que les conditions de sa prolongation, ainsi que de sa dénonciation, y deviennent alors celles des conventions à durée déterminée.

2. Les conventions à durée déterminée

Le droit néerlandais, comme le droit français, assignent, à cette seconde catégorie de conventions, un plafond de cinq années. L'arrivée du terme met fin, pour les accords de ce type, aux engagements des parties.

Ailleurs, là où n'existe aucun terme légal de ce genre, c'est l'arrivée du terme prévu par les parties qui met fin, de plein droit, à leur engagement. Tel est le cas en Allemagne, en Belgique, en Italie et au Luxembourg, où une reconduction ne peut avoir lieu que par nouvelle stipulation expresse (1).

En revanche, en France, il n'en va de même que si les parties l'ont expressément stipulé. En cas de silence de leur part, la convention à durée déterminée, parvenue à expiration, continue à produire ses effets, mais désormais comme une convention à durée indéterminée, ce qui implique la nécessité d'une dénonciation, pour y mettre fin.

Le législateur néerlandais a été encore plus loin, dans ce sens, en prévoyant que la convention

(1) Sous la réserve, pour le premier de ces trois pays, de ce que nous indiquerons par la suite (voir infra, troisième partie, chap. I, section I, § 1), au sujet de l'effet ultérieur de la partie normative (Nachwirkung), en vue d'éviter un « vide juridique ».

expirée serait, en l'absence de stipulations contraires, réputée prolongée pour une nouvelle durée égale à celle qui était la sienne, à concurrence d'un an au plus chaque fois, sauf dénonciation des parties.

En Italie, à défaut de clause contraire, le terme prévu entraîne la cessation de la convention. Mais la plupart des conventions collectives comportent une clause dite de « tacite reconduction », prévoyant la prorogation de l'accord pour une période de temps déterminée (généralement d'un an), à moins de dédit dans le cadre d'un certain délai, avant son échéance.

La résiliation anticipée, comme le renouvellement, paraissent, partout, assujettis au droit commun des contrats.

§ 2 – La situation pratique

Il est impossible d'apporter la moindre précision en la matière, avec les informations disponibles, tant en ce qui concerne, dans chaque pays, la fréquence comparée des deux types de conventions – à durée déterminée ou non – qu'en ce qui concerne l'usage de clauses relatives à la résiliation anticipée ou au renouvellement, ainsi qu'à la pratique, dans ce domaine.

Deux propositions paraissent néanmoins susceptibles d'être avancées, bien qu'elles ne relèvent que de la logique de l'institution.

La première proposition concerne plus spécialement la durée des conventions. Elle consiste à souligner que la convention collective peut parfaitement concilier la garantie que constitue, pour les parties, la fixation d'une durée déterminée, avec la nécessité, commandée par les faits, de prévoir des adaptations de leur accord, au cours de son exécution. Il suffit, pour cela, de stipuler expressément la possibilité de ces adaptations, soit en précisant les cas susceptibles de les justifier, soit en instituant une commission permanente ad hoc. Des clauses de résiliation anticipée peuvent également permettre d'éviter les inconvénients pouvant résulter de la fixation d'une durée déterminée, qui risquerait d'aller à l'encontre des variations de la conjoncture. La logique de l'institution est, en effet, de concilier la double exigence d'une permanence, dans la pratique d'un « paritarisme », garantissant aux deux partenaires sociaux, les avantages qu'il implique et d'une adaptabilité des accords aux exigences de l'actualité économique ou sociale.

La deuxième proposition concerne plus spécialement le renouvellement des conventions. Celui-ci appartient également à la logique de l'institution, en même temps — ce qui est peut-être encore plus important — qu'à la morale à laquelle elle est susceptible de donner naissance. Il paraît peu contestable, en effet, que la pratique continue et renouvelée des conventions collectives est dans la logique naturelle de nos sociétés industrielles du monde non communiste. En effet, on comprendrait mal, en dehors de la survenance de faits exceptionnels, d'une particulière gravité, et pour la durée de ces seuls faits, que des milieux patronaux acceptent de conclure des conventions, dans leur branche d'activité, puis s'y refusent, par la suite. De même, on comprendrait tout aussi difficilement que des syndicats de salariés, ayant eu recours à cette formule de négociation, se dérobent ensuite à ce qu'elle doit représenter, pour eux.

On retrouve, une fois de plus, les deux facteurs que constituent le degré de syndicalisation et celui de concentration, dont l'importance a été déjà soulignée. On insistera, en outre, sur le fait auquel nous venons de faire allusion, que la pratique des conventions collectives doit naturellement engendrer un climat favorable à des relations du travail, où la négociation tend logiquement à se substituer, de plus en plus, à la pure violence, et qu'une véritable « morale » des conventions collectives tendant ainsi à s'instaurer, celle-ci n'est pas l'un des moindres mérites à inscrire à l'actif de leur pratique.

CHAPITRE II

LE CONTENU DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Section I

LE RÉGIME JURIDIQUE

Il est bien entendu que nous ne reviendrons plus ici sur le contenu, imposé par certaines législations, en ce qui concerne le type des conventions collectives susceptibles de faire l'objet d'une extension (voir supra première partie, chap. IV, section II, § 2 pour la France) et que nous nous attacherons aux seules conventions « du droit commun ».

Le régime juridique du contenu des conventions collectives est entièrement dominé par une distinction fondamentale, dont l'élaboration est due, exclusivement, à la doctrine allemande, et que consacre soigneusement le droit de ce pays qui

distingue deux parties, dans toute convention collective, l'une, dite « normative », et l'autre qualifiée de « génératrice d'obligations contractuelles ».

Nous avons déjà eu l'occasion de faire allusion à cette distinction, à propos de la notion même de convention collective (voir supra introduction, chap. I, sections I et IV ainsi que chap. III) et nous avons signalé, à son sujet, la supériorité du droit allemand. C'est, en effet, qu'il est parfaitement logique et rationnel de distinguer deux éléments, dans toute convention collective.

D'une part, en effet, un tel accord vise, de la part des organisations signataires, à fixer des normes, pour leurs adhérents. Celles-ci concernent, essentiellement, les conditions de travail auxquelles seront soumis les futurs contrats individuels de travail de ceux-ci, à commencer par les conditions de rémunération, eu égard à la signification historico-sociologique du syndicalisme lui-même, pour les salariés, cet aspect expliquant l'ancien terme « tarif », qui a servi, au milieu du XIX^e siècle, à désigner les conventions collectives, en France, et qu'on retrouve encore, de nos jours, dans le vocabulaire juridique allemand: Tarifvertrag. Cette partie, c'est la partie « normative » de la convention. Elle se rapporte à ce que le droit allemand qualifie du nom de « relations de travail », que la définition de la loi fédérale du 9 avril 1949 analyse en ses éléments: « contenu, conclusion et cessation », tandis que les droits des autres pays se bornent à employer l'expression « conditions de travail », sans autre précision.

D'autre part, une convention collective est naturellement génératrice de droits et d'obligations, pour les parties signataires elles-mêmes, ne serait-ce que parce, qu'en signant la convention, elles s'engagent à s'efforcer de veiller à en faire respecter les dispositions, par leurs adhérents, indépendamment des autres points, par lesquels elles ont pu convenir d'établir certains rapports ou de créer certains organismes, entre elles. C'est la partie « génératrice de droits et d'obligations », pour les parties contractantes, que la définition des conventions collectives du droit allemand mentionne même en premier lieu, avant celle relative aux « conditions de travail » (voir supra introduction, chap. I, sections I et IV, et la définition proposée, in fine du chap. III).

Cette distinction est absolument capitale, tant pour une claire intelligence de ce qu'est exactement une convention collective, que pour l'analyse de ses effets ainsi que des actions, appelées à en sanctionner l'inexécution éventuelle. Elle ne présente donc pas seulement un intérêt intellectuel, qui devrait être « évident », mais encore un intérêt pratique considérable.

Toutefois, pour aussi claire que soit cette distinction, du point de vue conceptuel, il n'est pas toujours facile de dire exactement celle des deux parties à laquelle se rattache telle ou telle disposition du contenu de la convention, et certaines clauses peuvent même être considérées comme relevant des deux parties à la fois.

§ 1 – La partie normative

Le droit allemand et la doctrine de ce pays rattachent, à la partie normative des conventions collectives, deux séries de dispositions :

1. Les règles appelées à régir les contrats individuels de travail, qui sont analysées, par la loi allemande des conventions collectives, et dans la définition même qu'elle donne de celles-ci, comme concernant les trois points suivants :

- la conclusion de ces contrats,
- leur contenu,
- les conditions de leur cessation.

2. Les règles applicables à la collectivité du personnel, en ce qui concerne les problèmes généraux de l'entreprise et de son organisation. Il s'agit des droits et obligations qui sont déclarés devoir être assumés, tant par les salariés que les employeurs, dans le cadre des entreprises, c'est-à-dire sur les lieux mêmes du travail, et, qui débordent des contrats individuels (institutions propres aux entreprises, telles que dispositifs de protection sur les machines, ou concernant le chauffage, l'aération, les lavabos et toilettes, des caisses de vacances et pensions et des dispositions relatives aux délégués, dans les comités d'entreprise ou en matière de cogestion, etc.).

Quant aux règles relatives au domaine d'application de la convention collective, en matière de cadres professionnel et territorial, ainsi que de durée, elles ne se rattachent ni à la partie normative ni à la partie génératrice de droits et d'obligations, pour les parties signataires, mais constituent des conditions préalables à l'entrée en vigueur de leur accord.

§ 2 – La partie génératrice de droits et d'obligations pour les parties signataires

Elle vise à préciser, cette fois, les droits et devoirs des parties contractantes elles-mêmes et consiste essentiellement, d'une part, dans l'engagement de ne rien faire qui puisse aller à l'encontre de la bonne application de la convention et, d'autre part, de veiller au respect de ses dispositions, de la part de leurs membres.

Le droit allemand en déduit ce qu'il appelle, d'une part, le devoir de paix sociale (*Friedenspflicht*), qui n'est que relatif, c'est-à-dire ne porte que sur les points acceptés, et n'interdit donc pas de déclencher une grève en vue de réduire la durée du travail, si la convention n'a porté que sur les rémunérations et, d'autre part, l'obligation d'exécution et d'influence (*Durchführungs- und Einwirkungspflicht*). La première de ces deux obligations lie directement chacune des parties signataires. La seconde les conduit à recourir éventuellement à des sanctions disciplinaires, à l'encontre de leurs adhérents, en cas de manquement, de leur part, si cela est prévu par le statut de l'organisation.

Sur la base de cette distinction, le droit allemand attribue, à la partie normative, la valeur d'une véritable loi, c'est-à-dire qu'il lui reconnaît un véritable caractère de droit objectif, tandis qu'il n'accorde qu'une portée contractuelle à la partie génératrice de droits et d'obligations pour les parties signataires.

Ceci dit, il convient d'ajouter aussitôt, que l'Allemagne est le seul pays dont le droit est, à la fois aussi précis, à cet égard, et aussi ferme quant aux conséquences qu'il en tire.

En Italie, aucune norme de la convention n'a le sens d'une loi, bien que, comme nous le verrons lorsque nous étudierons les effets des conventions, certaines des clauses définies, par le droit allemand, comme relevant de la partie normative (contrats individuels, c'est-à-dire celles figurant sous la rubrique 1 du paragraphe 1 précédent, consacré à la partie normative), y soient automatiquement et impérativement obligatoires, pour les adhérents des parties signataires. Mais s'il en est ainsi, c'est grâce à la logique contractuelle des contrats de caractère « collectif ».

La doctrine française s'orientant vers l'accueil de la distinction opérée par le droit allemand, en France, les clauses régissant les contrats individuels de travail ont un caractère normatif, c'est-à-dire s'imposent automatiquement et impérativement à ceux-ci, sans que les adhérents des parties signataires puissent y déroger, parce que telle y apparaît la logique même des conventions collectives et leur raison d'être, leur objet. Il en est de même aux Pays-Bas.

En Belgique, la partie normative n'a qu'une valeur supplétive, les contrats individuels de travail pouvant toujours déroger aux règles prévues par la convention collective, tant qu'un arrêté royal ne lui a pas donné force obligatoire.

Au Luxembourg, il en est sensiblement de même, sauf que l'obligation et l'extension ne s'identifient pas, comme en Belgique. La première est le fait de l'«entérinement», qui peut être accordé à une convention conclue en dehors de l'Office national de conciliation, mais par une décision de celui-ci. C'est alors seulement que les contrats individuels ne peuvent plus déroger aux dispositions de la convention collective, relative aux conditions de travail, et qu'il y a, par conséquent, une «partie normative». Quant à l'extension, on se souvient qu'elle est accordée, aux conventions déjà entérinées, qui font, en outre, l'objet d'une «déclaration d'obligation générale» (voir supra première partie, chap. IV).

Enfin, les Pays-Bas ont un régime encore plus particulier, puisqu'aucune convention collective n'y a la moindre valeur, entre les parties, en dehors de son approbation, par le «Collège des médiateurs de l'Etat».

On voit, toutefois, que de telles considérations débordent, dès lors, très largement, de la question du «contenu» des conventions, pour concerner, pratiquement, leurs effets, et nous y reviendrons, par conséquent, à ce moment là, pour constater à quel point cela peut revêtir d'importance pour des pays comme la Belgique et le Luxembourg, par exemple.

Ce qu'il importe de noter, dès maintenant, c'est que, dans tous les pays, le contenu des conventions collectives ne peut, naturellement, aller à l'encontre des dispositions de ce qui est accueilli, dans chacun d'eux, comme relevant de «l'ordre public».

Cela peut entraîner des conséquences variables, d'un pays à l'autre, bien que la notion d'ordre public ait un contenu sensiblement identique partout, tout au moins en ce qui concerne l'esprit général qui l'anime. Il n'empêche que cela peut avoir, dans certains cas, des conséquences très précises que le droit national, ou la jurisprudence, stipuleront expressément ou auront coutume d'accueillir.

Par exemple, en France, le salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.) ne saurait naturellement faire l'objet de conventions prévoyant un taux de rémunération inférieur.

Cela ne signifie pas que, dans les conventions collectives, le salaire minimum professionnel, adopté pour servir de base aux coefficients hiérarchiques, ne peut être inférieur au S.M.I.G., mais cela veut dire que les salaires effectifs doivent être réajustés à son niveau.

De même, le droit néerlandais proscrit expressément les clauses de discrimination syndicale, religieuse ou politique (alinéa 3, art. 1 de la loi du 24 décembre 1927).

Section II

LA SITUATION PRATIQUE

Il est extrêmement difficile, une fois de plus, de se faire une idée précise, en la matière, même si on fait abstraction de la distinction sur laquelle nous venons de mettre l'accent, telle que l'accueille le droit allemand.

Ceci provient d'abord du fait que des accords sont qualifiés du nom de «conventions collectives» – et revêtent, en effet, les caractères de celles-ci – alors qu'ils ne portent que sur les seuls salaires, à l'exclusion de toute autre disposition.

La statistique allemande la plus récente du *Tarifarchiv des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts der Gewerkschaften* de Cologne indique à cet égard, que sur les 6746 conventions collectives en vigueur en fin 1961, 994 seulement étaient des conventions collectives générales, 2622 étaient constituées par des accords de salaires intéressant des ouvriers, 1069 par des accords d'appointements concernant des employés, tandis que 2061 consistaient en conventions concernant certaines questions telles que la durée du travail, les congés, la rémunération des apprentis.

De même, en Belgique, sur dix années (1949 – 1959), on constate que le nombre des accords de salaires, conclus au sein des commissions paritaires, et ayant fait l'objet d'un arrêté royal, l'emporte de loin sur les autres contenus des «conventions collectives».

Dans d'autres cas, comme en France, les conventions collectives peuvent ne concerner que des régimes de retraites, tandis que les «accords de salaires» proprement dits, au regard de la législation française, ne seront pas retenus dans la statistique des conventions collectives. Cette statistique permet, sans doute, d'affirmer que les 46 conventions «étendues», dont les 32 nationales, sont des conventions «complètes», comportant même, en ce qui concerne ces dernières (les autres pouvant n'être que des «adaptions» régionales ou locales), toutes les clauses obligatoires pour ce type de conventions (voir supra, première partie, chap. IV, section II, § 2). Mais ce chiffre de 32 peut néanmoins risquer de faire illusion, en raison de l'incertitude du vocabulaire, de simples annexes ou avenants pouvant être désignés des noms de

« conventions modificatives » ou « conventions annexes », ce qui peut laisser croire que plusieurs conventions intéressent une même branche, alors qu'il ne s'agit que de modifications ou d'additions à une convention initiale.

Même lorsque les conventions s'appliquent aux conditions de travail, dans leur ensemble, cela ne signifie pas, pour autant, qu'elles les ont « toutes » réglementées.

De toute façon, il conviendrait de combiner une analyse concrète des informations relatives au « contenu » des conventions avec celles concernant leur cadre professionnel (au sens large, c'est-à-dire les spécialités, dans la branche intéressée, et les diverses catégories professionnelles de la hiérarchie, dans une même spécialité) ainsi que leur cadre territorial.

Enfin, et peut-être surtout, aucune étude concrète du contenu des conventions collectives ne peut acquérir une grande signification, du point de vue de leur confrontation entre les six pays de la Communauté, si on ne s'attache à préciser, avant tout, sur quels points et dans quelle mesure les dispositions qu'elles prévoient dépassent les obligations imposées aux partenaires sociaux par les droits légaux de chacun des pays, dans le cadre national desquels elles ont été conclues. En effet, l'intérêt ultime d'une étude portant sur les contenus concrets des conventions collectives paraît bien devoir résider dans la possibilité d'en dégager les tendances du « droit conventionnel » qu'elles constituent. Ce droit précède le droit légal et réglementaire dans le sens qu'il va « au-delà », « plus loin », mais aussi au sens propre, car il contribue également, dans une certaine mesure, à le préparer, en l'« acclimatant », en quelque sorte. Il joue donc un « rôle moteur », du plus grand intérêt et de la plus haute importance,

sur lequel l'auteur du présent rapport d'ensemble a tenté d'appeler l'attention dans son propre rapport national.

Il est donc évident que, pour dégager efficacement le sens et la portée de l'apport éventuel du droit conventionnel, constitué par les conventions collectives, dans le cadre de chaque pays, il conviendrait, sur chaque point réglé par elles, d'être en mesure d'apprécier exactement l'importance de « l'avance » qu'elles réalisent, par rapport au droit légal de chacun des pays où elles ont été conclues. Cela implique donc une étude détaillée et attentive de « toute » la législation du travail, en chacun de ces éléments, et pour « chaque » pays en cause. Pour avoir tenté de l'amorcer, en ce qui concerne son seul pays, l'auteur du présent rapport n'hésite pas à dire que cela demande un travail considérable qui ne constitue, en tout état de cause, qu'une contribution nationale à un effort appelé à porter sur l'ensemble des pays membres de la Communauté.

L'expérience a prouvé, à cet égard, qu'il était indispensable de commencer par fixer, dans l'immédiat, toutes les ressemblances et différences, tenant aux « droits » légaux respectifs des six pays, et, dans la mesure du possible, celles tenant à leurs « pratiques », dont le « droit conventionnel » de leurs conventions collectives.

Il s'avère, sur le point précis du contenu des conventions collectives, que des ambitions excessives ne sauraient être que prématurées. Il faudra beaucoup de temps et de travail, pour parvenir à des idées, à la fois claires et précises, sur ce point, car la tâche est immense, et la simple bonne volonté de tous ne peut surmonter les difficultés qu'elle recèle sans disposer de délais raisonnablement suffisants, et qu'une autre enquête permettra peut-être de mener à bien.

LES EFFETS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Même en tenant compte du fait que les droits des pays membres de la Communauté ne se fondent pas sur la distinction entre «contenu normatif» et «contenu générateur d'obligations contractuelles» (précédemment expliqué au cours de la deuxième partie, chap. II), puisque le droit allemand est le seul à en faire un emploi systématique, il ne sera pas dépourvu d'intérêt, ne serait-ce que pour des fins de commodité, de reprendre cette distinction à propos de l'étude des effets des conventions collectives, que nous entreprenons maintenant. On peut penser, au contraire, que ce qui n'est ici qu'un simple procédé d'exposition permettra de mieux apprécier le sens et la portée de la distinction en question.

CHAPITRE I

LES EFFETS DE LA PARTIE NORMATIVE

On distinguera, tout naturellement, les pays qui accueillent l'idée d'un effet automatique et impératif de cette partie normative, de ceux qui ne la reconnaissent pas.

Section I

LES PAYS RECONNAISSANT SON EFFET
AUTOMATIQUE ET IMPERATIF

Un groupe de trois pays peut être constitué, de ce point de vue, comprenant l'Allemagne, la France et l'Italie.

§ 1 - L'Allemagne

Elle est celle qui accueille l'idée de l'effet automatique et impératif de la partie normative des conventions collectives avec le plus de rigueur. Pour elle, en effet, ainsi que nous l'avons déjà signalé à propos du contenu des conventions (voir supra deuxième partie, chap. II, section I, § 1), les règles normatives sont considérées comme «une loi au sens matériel du terme». Cela y entraîne, essentiellement, trois séries de conséquences, dont les deux premières ne font que préciser le sens des qualificatifs «automatique» et «impératif», dont nous nous sommes déjà servis à maintes reprises, tandis que la troisième implique l'idée d'une permanence, dans le temps, de la partie normative.

1. Le caractère automatique

Il signifie que les normes relatives aux conditions de travail, énoncées par les conventions collectives, ont, dès la conclusion de celles-ci, et par le fait même de cette conclusion, un effet direct sur les contrats de travail individuels des adhérents aux syndicats signataires de la convention, sans qu'aucune autre autorité que la volonté des parties signataires, qui se trouve à leur origine, ait besoin d'intervenir, pour les consacrer, les homologuer ou les autoriser.

2. Le caractère impératif

Il signifie d'abord, et tout naturellement, que les contrats individuels de travail, appelés à intervenir entre les adhérents des parties signataires de la convention, ne sauraient être autorisés à déroger aux conditions conventionnelles de travail, stipulées par ses parties signataires. Ces normes correspondant aux éléments constitutifs de la partie normative, et notamment celles relatives aux «conditions de travail» (conclusion, contenu et cessation des contrats individuels) sont des «normes minimales impératives», c'est-à-dire que les stipulations des contrats individuels qui n'y seraient pas conformes ne seraient pas valables. Cela interdit, par conséquent, à tout employeur, lié par une convention collective, de prévoir, dans les contrats individuels de travail, conclus entre lui et les salariés qu'il emploie, des dispositions moins favorables que celles arrêtées par la convention collective.

A l'inverse, ces dispositions de la convention collective ne sauraient être considérées comme correspondant à des conditions maximales, c'est-à-dire que nul ne saurait être tenu de les considérer comme autant de «plafonds», quant aux avantages qu'elles prévoient, ni s'engager valablement à ne pas les dépasser, que ce soit dans la convention même, ou dans le cadre d'un accord quelconque.

Aucune dérogation, ayant le sens d'une renonciation aux dispositions minimales de la convention collective, ne saurait donc être admise, sans l'accord des parties signataires, à peine de nullité.

3. Le caractère permanent

A l'expiration d'une convention collective, les normes de caractère automatique et impératif qu'elle prévoyait continuent à s'appliquer, jusqu'à l'intervention d'une nouvelle convention, de caractère collectif ou individuel, afin d'éviter un « vide juridique », dans l'intervalle (Nachwirkung), ce caractère permanent pouvant toutefois être écarté par un accord individuel. C'est donc un « effet ultérieur », sinon véritablement « permanent ».

§ 2 - La France

En dehors d'une analyse juridique conduisant à des conséquences aussi précises et détaillées qu'en Allemagne, la France dispose néanmoins d'une réglementation qui y assure les trois caractères précédemment relevés : automaticité, obligation impérative et permanence.

On peut même dire que toute l'évolution législative, que la France a connue, a tendu constamment en ce sens, si l'on fait abstraction de l'intermède constitué par la loi du 23 décembre 1946.

Celle-ci allait, en effet, à l'encontre de l'effet automatique des conventions collectives, en subordonnant leur valeur juridique à l'intervention d'un « arrêté d'agrément » qui, lorsqu'il était obtenu, assurait d'ailleurs, à la convention, la portée d'une extension à l'égard des tiers. En revanche, aussi longtemps qu'il n'était pas intervenu, il avait un effet suspensif, à l'égard des parties signataires et de leurs adhérents.

Aujourd'hui, non seulement l'effet de la partie normative est automatique, c'est-à-dire qu'il s'impose aux contrats individuels de travail, comme c'était déjà le cas dès 1919, en dehors de tout agrément de la part des pouvoirs publics, mais encore cet effet est impératif.

Il l'est même, à cet égard, infiniment plus qu'en 1919 et 1936, car nul ne peut plus se soustraire à l'application d'une convention collective en démissionnant de l'organisation signataire, comme c'était le cas, lors de ces deux étapes législatives, dès l'instant que la démission intervenait dans un délai de huit jours, à partir du dépôt de la convention, et en notifiant cette démission au lieu où le dépôt avait été effectué (voir supra, règles de forme, première partie, chap. III).

Désormais, la démission ne peut plus avoir d'effet, pour dispenser de l'application d'une convention collective, que si elle intervient « avant » la signature de celle-ci. Autrement, elle n'a de valeur que

vis-à-vis de l'organisation à l'encontre de laquelle elle s'exerce — le démissionnaire cessant effectivement d'en être membre — mais elle demeure sans influence, à l'égard de la convention et des obligations qu'elle entraîne, qu'il s'agisse d'employeurs ou de salariés, c'est-à-dire que le démissionnaire reste lié par la partie normative.

En outre, comme les salariés d'un employeur, tenu par une convention collective, sont assurés de bénéficier des stipulations favorables qu'elle implique, cette disposition constitue une sorte d'extension à leur profit, des effets automatique et impératif de la partie normative des conventions collectives.

Une telle disposition, qui s'explique par le désir d'assurer la protection, constituée par les conventions collectives, au plus grand nombre de salariés possible, peut être discutable, en ce sens que, combinée avec les techniques de l'adhésion ultérieure, par un syndicat étranger à la conclusion initiale de la convention, elle peut favoriser la pire démagogie, une organisation syndicale de salariés d'inspiration révolutionnaire sachant, non seulement, pouvoir toujours adhérer après coup, sans avoir besoin de l'accord des parties signataires, à une convention collective à la conclusion de laquelle elle s'est opposée (voir supra, première partie, chap. I, section III, § 2), mais étant, en outre, assurée que, de toutes façons, ses adhérents bénéficieront des avantages garantis aux salariés, par cette convention.

Il n'empêche que, du point de vue qui nous préoccupe, cette disposition constitue, bel et bien, un renforcement de l'effet automatique et impératif de la partie normative des conventions collectives.

On rencontre, d'ailleurs, une solution analogue, sur ce dernier point (extension automatique à tous les salariés de l'employeur normalement assujéti), dans le droit luxembourgeois, où c'est « l'entreprise », en tant que telle, qui constitue le cadre d'assujétissement à toute convention (art. 4, arrêté grand-ducal du 30 mai 1936 et art. 21, arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945). De même, dans une certaine mesure, le droit allemand connaît une disposition analogue, sous la même inspiration. Il étend, en effet, automatiquement, à toutes les entreprises dont l'entrepreneur est lié par une convention, les dispositions de la partie normative de celle-ci, relatives à l'organisation et au statut interne de l'entreprise (art. 3, § 2 de la loi sur les conventions collectives ; ce qui explique l'assujétissement, à ce titre, de cinq millions de salariés, dans la statistique précédemment invoquée, de la « Société pour le progrès social », à propos de l'accueil de l'idée d'extension des conventions collectives, en Allemagne).

Enfin, pour revenir à la France, le caractère permanent y procède des dispositions antérieurement mentionnées, à propos de la durée des conventions collectives de durée déterminée, c'est-à-dire qu'à l'expiration d'une telle convention, celle-ci continue à produire ses effets, mais désormais comme une convention à durée indéterminée.

§ 3 – L'Italie

Bien que se référant exclusivement au droit commun des contrats, puisqu'il ne possède aucune législation spécifique des conventions collectives, le droit italien n'en aboutit pas moins exactement aux mêmes conséquences, en ce qui concerne le caractère automatique et impératif de la partie normative de ces conventions.

Cette conséquence pourrait être obtenue par référence à la logique même des «contrats collectifs», qui se rencontrent en dehors du droit du travail, comme c'est le cas en matière de droit de la faillite ou de la liquidation judiciaire, ou encore, en France, par exemple, avec les «associations syndicales autorisées», entre propriétaires fonciers, groupés en vue de réaliser des travaux d'utilité commune ou de lutter contre des parasites des cultures ou des incendies de forêts. Dans tous ces cas, en effet, l'unanimité n'est pas requise, mais la loi d'une certaine majorité s'impose à tous.

Cependant, la doctrine et la jurisprudence italiennes vont encore plus loin. Elles sont unanimes pour estimer que si les membres d'une organisation syndicale signataire d'une convention collective ne peuvent se soustraire à ce que nous avons décidé d'appeler «la partie normative» de la convention, c'est parce qu'en adhérant à cette organisation, ils ont exprimé leur acceptation de subordonner leur intérêt individuel à l'intérêt collectif que celle-ci représente. Ils ne sauraient donc déroger à des clauses d'une convention collective, conclues par leur organisation, sans manquer à la discipline que cette collectivité organisée a entendu imposer, par celles-ci, aux rapports individuels de travail. C'est donc la nature même des conventions collectives, œuvre des organisations syndicales, qui interdit, aux particuliers qui en sont membres, de se soustraire à la discipline de ces conventions.

Section II

LES PAYS NE RECONNAISSANT PAS L'EFFET IMPERATIF DE LA PARTIE NORMATIVE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Les trois autres pays de la Communauté relèvent de ce second groupe. Il convient, néanmoins, d'en

détacher les Pays-Bas, pour lesquels aucune convention collective n'a jamais le moindre effet, tant en ce qui concerne sa partie normative que sa partie génératrice d'obligations, aussi longtemps que les pouvoirs publics ne l'ont pas agréée, par le Conseil des médiateurs de l'Etat. Nous reviendrons donc sur ce cas extrême dans un développement particulier, qui lui sera consacré en propre, après avoir, antérieurement, examiné les effets de la partie génératrice d'obligations.

§ 1 – La Belgique

Le droit belge n'accorde aucune valeur impérative à la partie normative des conventions collectives aussi longtemps que celles-ci n'ont pas fait l'objet de l'«arrêté royal rendant obligatoire une décision de commission paritaire», et que nous avons déjà rencontré, à propos de l'étude de l'extension des conventions collectives, en Belgique (voir supra, première partie, chap. IV, section I, § 2 et section II, ainsi que chap. II, sections I et II).

Plusieurs conséquences juridiques en découlent, qui sont d'une importance fondamentale.

D'abord, cette valeur obligatoire de la partie normative des conventions belges – non impérative en soi – ne peut être accordée qu'aux seules conventions conclues en commissions paritaires, puisque, seules, de telles conventions sont susceptibles de faire l'objet d'un arrêté royal.

Ensuite, aussi longtemps que ledit arrêté n'est pas intervenu, la partie normative n'ayant aucun caractère impératif, les adhérents des organisations signataires peuvent y déroger librement, dans leurs contrats individuels de travail ainsi que dans les règlements d'atelier. La partie normative n'a donc qu'une simple valeur «supplétive», c'est-à-dire qu'elle ne peut être appelée à s'appliquer que dans le silence des intéressés, si les contrats individuels conclus par ceux-ci n'ont pas entendu y déroger.

Ce qui est curieux, c'est que l'effet supplétif en question est également vrai en ce qui concerne les tiers, c'est-à-dire, que dans le silence des contrats individuels de travail conclus par eux, ce seront les clauses de la convention collective qui s'appliqueront.

A cet égard, les effets des conventions collectives conclues en commissions paritaires, et n'ayant pas fait l'objet d'un arrêté royal, sont exactement les mêmes que ceux des conventions collectives conclues «en dehors de ces commissions», par contact direct

volontaire et spontané, entre les parties signataires. Ce ne sont jamais que des effets «supplétifs», mais à l'égard de tous.

C'est la raison pour laquelle nous avons indiqué précédemment qu'il y avait trois types de conventions collectives en Belgique :

1. Les conventions conclues par contact direct, spontané et volontaire ;
2. Les conventions conclues en commissions paritaires ;
3. Les conventions conclues de cette seconde manière et ayant fait l'objet d'un «arrêté royal», les rendant obligatoires, tant pour les parties que pour les tiers, c'est-à-dire ayant, de ce dernier point de vue, le sens d'un arrêté d'extension (voir supra, première partie, chap. II, section I, § 2).

Ces trois types de conventions ont un effet automatique, c'est-à-dire immédiat et direct, sur les contrats de travail individuels, sans qu'aucune autre autorité que la volonté des parties signataires ne doive intervenir.

Cependant, seules les conventions de la troisième catégorie ont un effet impératif, c'est-à-dire que l'intervention de l'arrêté royal enlève, aux employeurs et salariés ressortissants à la compétence de la commission paritaire, la faculté de déroger, dans les contrats individuels, aux dispositions de la convention collective.

§ 2 – Le Luxembourg

Nous avons précédemment indiqué que ce pays connaissait, lui aussi, trois types de conventions collectives (voir supra, même référence) :

1. Les conventions conclues par contact direct, spontané et volontaire ;
2. Les conventions conclues dans le cadre de l'Office national de conciliation, ou en dehors de lui, mais «entérinées» par lui, et qui ont alors une valeur normative, c'est-à-dire auxquelles les assujettis ne peuvent déroger dans leurs contrats individuels ;
3. Les conventions conclues, dans les mêmes conditions, et ayant fait, en outre, l'objet d'une «déclaration d'obligation générale», par arrêté grand-ducal, ayant le sens d'une décision d'extension à l'égard des tiers.

On voit mieux, à présent, les ressemblances ainsi que les différences existant entre les droits luxembourgeois et belge.

Les ressemblances ne nous concernent plus ici, puisqu'elles intéressent les conventions de la troisième catégorie, ayant fait l'objet d'une «déclaration d'obligation générale» : celles qui ont, dans les deux pays, le régime de conventions «étendues», et qui sont, à ce titre, obligatoires pour tous, adhérents des parties signataires comme tiers à la convention.

Les différences sont relatives aux deux premières catégories de conventions :

1. Les conventions de la première catégorie, conclues des deux côtés par contact direct, n'ont aucune partie normative, à effet automatique et impératif, pour les adhérents des parties signataires, qui peuvent toujours y déroger, dans leurs contrats individuels de travail. En revanche, cette partie normative a, pour ceux-ci, un effet supplétif, dans les deux pays, et, en outre, également à l'égard des tiers, mais, cette fois, seulement en Belgique.
2. Les conventions de la deuxième catégorie luxembourgeoise n'ont pas leur homologue en Belgique. Sans doute s'apparentent-elles aux conventions belges, conclues en commissions paritaires, et dépourvues d'un arrêté royal, indépendamment de la différence tenant au «cadre» à l'intérieur duquel elles sont conclues (dans ou en dehors d'un Office national). Mais elles en diffèrent parce que la formalité de l'«entérinement» leur donne une force obligatoire, vis-à-vis des adhérents des parties signataires, qui ne peuvent plus y déroger, tandis qu'en Belgique, les conventions des commissions paritaires, dépourvues d'un arrêté royal, n'ont jamais qu'un effet supplétif, mais alors vis-à-vis de tous, tiers compris.

C'est donc l'entrée en scène de cette nouvelle formule – l'entérinement – qui crée la différence, en «donnant» un effet impératif à la partie normative des conventions luxembourgeoises (qui n'a donc jamais d'effet automatique), tandis que c'est une procédure inconnue du droit belge.

Au Luxembourg, la «décision d'entérinement» diffère donc de celle «d'obligation générale», qui caractérise les conventions de la troisième catégorie. Prise par l'Office national, réuni à la demande unanime des signataires de la convention, elle lui donne force obligatoire, pour les seuls membres de ses organisations signataires, tandis que la «décision d'obligation générale» émane du gouvernement, sur proposition concordante des groupes de la commission paritaire de l'Office et avis conforme des organisations professionnelles intéressées, ce qui vaut extension.

En faisant abstraction de ces différences, entre les deux pays, on voit que, ni en Belgique, ni au

Luxembourg, la partie normative des conventions collectives n'a jamais d'effet automatique et qu'elle n'est « dotée » d'un effet impératif :

– en Belgique, que par l'arrêté royal, qui lui donne alors tant à l'égard des adhérents à ses parties signataires qu'à l'égard des tiers,

– au Luxembourg, que par la décision d'entérinement, qui le lui assure vis-à-vis des seuls adhérents, l'extension aux tiers faisant l'objet d'une décision distincte (déclaration d'obligation générale).

En outre, en l'absence de cet effet impératif, la partie normative a toujours, en Belgique, un effet supplétif à l'égard de tous, tiers inclus, tandis qu'au Luxembourg, cet effet supplétif ne se rencontre jamais qu'à l'égard des seuls adhérents aux parties signataires.

Toutefois, il ne s'agit là que d'une analyse théorique. Comme nous avons déjà eu l'occasion de le signaler, l'entérinement n'a jamais été considéré comme une fin en soi, au Luxembourg. Il n'apparaît jamais autrement que comme une étape, sur la voie de la déclaration d'obligation générale, ce qui fait que, pratiquement, les trois types de conventions précédemment mentionnées, pour ce pays, se ramènent à deux. D'un autre côté, il n'y a pas eu, pratiquement, de conventions collectives conclues, à proprement parler, « dans le cadre » de l'Office national de conciliation, celui-ci n'ayant jamais apporté son concours que pour le règlement de questions particulières, la conclusion finale n'ayant jamais été le fruit que de la volonté des partenaires sociaux d'aboutir à un accord. Il s'ensuit que si l'effet impératif et automatique des conventions pratiquement conclues n'est peut-être pas « de droit », il n'en existe pas moins « en fait ». Même du premier point de vue, la consécration par l'usage, c'est-à-dire le respect de la partie normative, pendant un temps assez long, est considérée comme donnant, à cette partie, un effet automatique et obligatoire, et non plus simplement « supplétif ». Certains jugements des conseils de prud'hommes luxembourgeois sont expressément en ce sens et surtout, la pratique de l'Office national de conciliation. Ce qui est encore plus important, c'est que, dans la pratique, il n'y ait jamais de dérogation aux clauses des conventions, dans les contrats individuels, et c'est ce qui se rencontre, en fait.

CHAPITRE II

LES EFFETS DE LA PARTIE GÉNÉRATRICE D'OBLIGATIONS CONTRACTUELLES, POUR LES SIGNATAIRES DE LA CONVENTION

La situation est ici toute différente de la précédente, et le regroupement antérieurement prévu pour

distinguer les droits des six pays de la Communauté, ne convient plus. En effet, il n'y a plus lieu de différencier les droits belge et luxembourgeois des droits allemand, français et italien, au regard des effets de la partie génératrice d'obligations contractuelles, pour les signataires de la convention. Cette partie vaut, dès la conclusion de la convention, c'est-à-dire qu'elle engage valablement les organisations signataires, qu'elle concerne seules.

Le seul problème qui se pose alors – et il est loin d'être négligeable – consiste dans la portée juridique de ces obligations, assumées par les organisations signataires, lorsque celles-ci n'ont aucun statut juridique officiel et ne constituent que des associations de pur fait, dans le sens d'associations dépourvues de la personnalité juridique. Mais, comme on peut s'en rendre compte, tout en concernant de très près, et d'une façon très pratique, les effets des conventions collectives, quant à cette partie, la question ne relève plus d'autre chose que du statut juridique des organisations signataires, c'est-à-dire du « droit syndical », spécifique ou non, de chacun des pays en cause (voir supra, première partie, chap I, sections I et II).

On doit donc, du point de vue de la partie génératrice d'obligations contractuelles, conclure que, dans tous les pays de la Communauté, sauf aux Pays-Bas, celle-ci lie valablement et ipso facto les parties signataires, mais que le sens de ce lien est forcément très variable, du fait que les organisations, surtout du côté des salariés, peuvent n'avoir qu'une existence de pur fait, ce qui est pratiquement le cas le plus fréquent partout, sinon absolument général, en dehors de la France.

Transposant le vocabulaire employé pour caractériser les effets de la partie normative des conventions collectives, on pourrait donc dire que ceux de la partie génératrice d'obligations contractuelles sont toujours et partout, sauf cette fois aux seuls Pays-Bas, de nature « automatique » et « impérative », mais dans un sens tout différent du précédent, puisqu'il ne s'agit que des conséquences logiques, découlant tout naturellement du droit commun des contrats, pour les parties qui les ont conclus.

CHAPITRE III

LE CAS PARTICULIER DES PAYS-BAS

La situation, tout à fait exceptionnelle, du droit des Pays-Bas, s'éclaire mieux à la lumière des considérations précédentes. Dans ce pays, en effet, les

conventions collectives n'ont jamais le moindre effet immédiat, qu'il s'agisse de la partie normative ou de la partie génératrice d'obligations contractuelles puisque la conclusion des conventions (ou leur dépôt, comme en France) n'y suffit pas, pour constituer le point de départ des effets de la convention, la législation nationale exigeant l'accord du « Collège des médiateurs de l'Etat » pour les autoriser, l'attente de cette autorisation exerçant donc un effet suspensif, sur la totalité de la convention, aussi longtemps que son octroi n'est pas intervenu. Le moment nous paraît donc venu d'esquisser rapidement le régime qui caractérise les conventions collectives, dans ce pays.

Nous avons déjà dit que les conventions collectives devaient y être conclues entre organisations dotées de la personnalité juridique (voir supra, introduction, chap. I, section III, § 2, et première partie, chap. I, section I). Mais les conventions ainsi intervenues n'ont aucun effet, ainsi que nous venons de le signaler, pas plus entre les parties signataires qu'à l'égard de leurs adhérents, aussi longtemps que leur approbation n'a pas été décidée par le « Collège des médiateurs de l'Etat ».

Cette institution de droit public a été créée par un arrêté royal, dit législatif, en date du 5 octobre 1945 et qui est intitulé : « arrêté exceptionnel sur les rapports du travail » (Buitengewoon besluit arbeidsverhoudingen). Le « Collège », dont la dénomination officielle est « College van rijksbemiddelaars », comporte 7 membres, nommés par le ministre des affaires sociales, aux directives duquel il doit se conformer. Ses membres sont, en dehors d'un président exerçant ses fonctions à temps complet, quelques universitaires, professeurs de droit du travail, quelques maires et un échevin d'une grande commune.

Le Collège veille à l'application de la loi du 24 décembre 1927 sur les conventions collectives du travail, ainsi que la loi du 25 mai 1937, relative aux procédures visant à déclarer leurs dispositions obligatoires ou non à l'égard de tous. Le Collège a reçu pour mission d'assurer le contrôle des salaires et des autres conditions de travail. Dans l'exercice de ces fonctions, il doit se conformer aux instructions générales du ministre des affaires sociales. D'ordinaire, ces instructions lui sont données après consultation d'une « Fondation du travail » (Stichting van de arbeid). En règle générale, un accord est réalisé au cours de cette consultation sur le contenu des instructions ministérielles.

La « Fondation du travail », instituée le 17 mai 1945, est un organe réunissant des représentants des organisations centrales de salariés et d'employeurs, jugées représentatives du secteur industriel. Dès

le 5 juillet 1945, cette « Fondation » a été reconnue par le gouvernement comme organisme consultatif. Dans l'arrêté exceptionnel précité, sur les rapports du travail, la « Fondation » est également désignée de manière implicite comme organe consultatif du Collège des médiateurs.

Dans le cadre des instructions ministérielles, le Collège peut exercer ses pouvoirs en matière de salaires et autres conditions de travail (1).

Aux termes de l'arrêté exceptionnel de 1945, le Collège est tenu, avant de statuer sur toute question de portée générale, de demander l'avis de la Fondation. En pratique, la situation est devenue telle que le Collège ne prend presque plus aucune décision sans consultation préalable de la Fondation.

Cependant, un « Conseil économique et social » (Sociaal-economische raad) ayant été créé en 1950, celui-ci a repris une partie de la fonction consultative de la Fondation du travail, notamment en ce qui concerne la politique économique et sociale. Ce Conseil se compose de représentants, des salariés et des employeurs, ainsi que d'experts nommés par le gouvernement, à raison de quinze membres pour chacune de ces trois catégories. D'une façon générale, on peut dire que, pour le moment, les principes, ainsi que les grandes lignes de la politique économique et sociale, se trouvent définis par un jeu d'interactions entre le gouvernement et le Conseil économique et social (2).

(1) L'interdiction, faite aux employeurs, d'accorder des conditions de rémunération ou de travail différentes, soit d'un régime de salaires fixé avec force obligatoire par le « Collège », soit d'une convention collective approuvée, soit de certaines dispositions rendues obligatoires d'une convention collective ou d'une directive formelle, ne s'applique pas si une dérogation a été accordée par le Collège ou en son nom.

Le Collège a, en effet, la faculté — dont il a usé en certains cas — de déléguer ses pouvoirs d'accorder des dérogations. De telles délégations de pouvoir sont accordées, le plus souvent, pour certaines conditions de travail, aux organisations professionnelles (entre autres, à ce qu'on appelle les « conseils de métiers »).

(2) Quant à l'évolution des principes de la politique des salaires depuis 1945, on peut faire remarquer qu'à cette époque, elle reposait sur le principe du minimum vital. A la fin de 1946, on a admis, à côté de ce premier principe, celui du rendement individuel. Jusqu'en 1959, l'augmentation des salaires fut liée à l'accroissement de la productivité, dans l'ensemble de l'économie, alors que, depuis mai 1959, les améliorations des conditions de travail sont, en grande partie, basées sur l'accroissement de la productivité dans chaque secteur industriel ou même dans chaque entreprise, en particulier. Ceci n'est toutefois vrai qu'en général, parce que le principe de la coordination impose certaines limites aux divergences entre les divers secteurs industriels et les diverses entreprises, ce qui empêche des différences injustifiées entre les salaires d'entreprises appartenant à une même branche d'activité.

Lorsqu'après consultation de la Fondation du travail, le Collège des médiateurs a approuvé une convention collective, celle-ci entre en vigueur avec force obligatoire, pour les parties contractantes. La date de cette entrée en vigueur peut être fixée avec effet rétroactif. On s'en tient, autant que possible, à la date choisie par les parties contractantes.

Aux termes de l'article 12 de la loi du 24 décembre 1927, les contrats individuels ne peuvent contenir aucune stipulation contraire aux conventions collectives (ainsi approuvées).

Si le Collège refuse son approbation, les parties contractantes en sont informées, afin de pouvoir examiner comment se conformer aux « instructions générales » et aux « directives ».

L'institution du contrôle des salaires fait d'ailleurs que la prohibition de toute dérogation vaut, non seulement comme dans tous les autres droits, à l'égard d'une dérogation défavorable, mais également, cette fois, à l'encontre d'une stipulation qui serait plus favorable pour les salariés (art. 17 de l'arrêté exceptionnel de 1945), sous la réserve de ce que nous avons précédemment signalé en note, en matière de dérogations.

On voit, par conséquent, qu'aucune convention collective ne peut entrer en vigueur, avant d'avoir été approuvée par le « Collège », et qu'aux Pays-Bas, il n'y a donc, avant cette approbation, aucun effet automatique pour leur partie normative, pas plus que pour leur partie génératrice d'obligations contractuelles. En revanche, une fois l'approbation intervenue, la partie normative a un effet totalement impératif, à l'égard des adhérents des organisations signataires, dans le même temps que la partie génératrice d'obligations contractuelles exerce désormais ses effets normaux, entre les parties signataires de la convention.

CHAPITRE IV

LA SITUATION PRATIQUE ET APPRECIATION GENERALE

On va pouvoir vérifier que, finalement, lorsqu'on se place du point de vue des faits, il y a beaucoup moins de différences que du point de vue du droit, entre les pays qui, comme l'Allemagne, la France et l'Italie, accueillent à la fois l'effet automatique et impératif de la partie normative et ceux qui ne l'admettent pas, comme la Belgique et le Luxembourg. On se souvient, en effet, que c'est essentiellement au sujet de cette partie normative que de profondes différences se manifestent, sur le plan juridique.

En revanche, on sera obligé de convenir qu'un problème de « politique » économique et sociale continue à se poser aux Pays-Bas, avec toutes les incidences que cela implique pour les salaires et, par conséquent, le droit comme la pratique des conventions collectives.

Section I

LA RESORPTION DE FAIT DES DIFFERENCES DE DROIT POUR LES EFFETS DE LA PARTIE NORMATIVE, EN BELGIQUE ET AU LUXEMBOURG

Le cas de la seule Belgique se pose, en réalité, celui du Luxembourg se trouvant déjà réglé, dans le domaine qui nous préoccupe, par nos développements antérieurs (voir supra, troisième partie, chap. I, section II, § 2). Juridiquement, une différence fondamentale sépare ce pays du groupe constitué par les trois autres : Allemagne, France et Italie. En effet, la partie normative des conventions collectives n'y a jamais un effet « obligatoire », à l'égard des adhérents aux parties signataires, mais un simple effet supplétif. Pour que l'effet « devienne » obligatoire, il faut que la convention ait été approuvée par les pouvoirs publics (arrêté royal).

On ne saurait minimiser, en droit, l'importance d'une telle différence, dans la solution ainsi adoptée, par rapport au groupe formé par les autres pays, puisqu'elle a le sens d'une véritable atteinte à l'autonomie de la volonté des parties à un contrat, et à l'autorité des organisations sur leurs membres, en exigeant un acte de la puissance publique, pour que les contrats individuels de travail ne puissent déroger aux dispositions des conventions collectives. Une telle disposition est en contradiction si flagrante avec la logique même de l'institution de ces conventions qu'elle ne peut manquer d'apparaître comme étant extrêmement choquante.

Cependant, en fait, si l'on se garde d'entraînements dogmatiques, dès l'instant qu'on s'attache à dépasser le seul plan du droit pour prendre en considération tous les éléments sociologiques de la cause, on s'aperçoit que cette divergence qui est de « technique juridique », s'amenuise considérablement, pour la raison très simple que la pratique offre relativement peu d'exemples, en Belgique, de contrats individuels dérogeant à une convention collective dont la partie « normative » n'a cependant qu'une valeur supplétive. Plus exactement, quand le fait se rencontre, c'est presque toujours dans un sens favorable, par rapport aux dispositions prévues par les conventions collectives. C'est sans doute là une simple question de fait, mais précisément celle-ci supprime tout ce que le droit belge pourrait avoir de choquant, au regard de l'absence d'effet impératif de

la partie normative. Ainsi, quand les conventions collectives sont conclues en dehors des commissions paritaires, ou lorsque, conclues dans leur sein, elles n'ont pas fait l'objet d'un arrêté royal, bien que n'ayant, en droit, qu'une simple valeur supplétive, on constate, en fait, qu'elles sont pratiquement dotées d'un effet impératif, puisqu'aucun contrat individuel de travail n'y déroge presque jamais, dans un sens défavorable, pour les salariés.

Sans doute retrouvons-nous, à cette occasion, la question des degrés de syndicalisation et de concentration, dont le rôle a déjà été signalé précédemment, à maintes reprises.

On pourrait en dire autant, d'ailleurs, de la partie génératrice d'obligations contractuelles, le caractère de pur fait des organisations syndicales de salariés, qui correspond au cas absolument général, en Belgique, n'enlevant rien à leur autorité pratique, à leur puissance effective, et au sentiment qu'elles ont, en général, des responsabilités qu'elles assument vis-à-vis des organisations d'employeurs, avec lesquelles elles s'engagent.

Ceci doit être, par conséquent, une grande leçon de pragmatisme, qui mérite de ne pas être perdue de vue par ceux qui sont trop prompts à se laisser fasciner par les différences — très réelles et qu'il n'est pas question de nier — sur le plan des seules règles juridiques.

Section II

L'ATTENUATION DES DIFFERENCES AVEC SUBSISTANCE D'UNE SPECIFICITE « DIRIGISTE », EN MATIERE DE POLITIQUE SALARIALE AUX PAYS-BAS

Pour les Pays-Bas, en revanche, il est peu contestable que les différences, apparues sur le terrain du droit, subsistent largement dans les faits. Il convient cependant d'en comprendre l'origine et d'en apprécier la signification profonde.

Pauvre en matières premières, ce pays n'a que peu de charbon et, s'il possède beaucoup de gaz, le fait n'y est connu que depuis très peu de temps. Par ailleurs, c'est un pays pour lequel les recettes, provenant de son commerce extérieur, constituent un pourcentage très élevé de son revenu national.

A côté de ces considérations économiques, dont il ne saurait être question de minimiser l'importance, et qui font figure d'impératifs, pour le gouvernement, il y a lieu de prendre en considération des données relatives aux psychologies nationales. Non seule-

ment le néerlandais est toujours sérieux de nature, par tempérament, mais encore il est également toujours dominé par des préoccupations morales, que celles-ci soient, comme c'est fréquemment le cas, d'inspiration religieuse, ou qu'elles procèdent de convictions social-démocrates, s'apparentant aux conceptions du trade unionisme britannique, elles-mêmes souvent d'origine puritaine.

Les néerlandais estiment donc que le plein emploi, la stabilité des prix et le développement harmonieux du niveau de vie, comptent parmi les objectifs principaux d'une politique de bien-être. Les pouvoirs publics étant rendus responsables de celle-ci, il paraît logique, aux nationaux, que ces pouvoirs puissent disposer des moyens nécessaires à sa réalisation, sous peine de les mettre dans l'incapacité de remplir leur mission, et parmi ces moyens figurent, à côté de la politique des prix et des salaires, les leviers du crédit à court et à long terme, de la fiscalité et des travaux publics.

Les pouvoirs publics ont pris au sérieux, comme tous les nationaux, les techniques de « tableaux de bord », fournies par la comptabilité nationale, et ils entendent ne pas permettre aux intéressés, employeurs comme salariés, de convenir de niveaux de salaires qui risqueraient de compromettre l'équilibre économique du pays, en favorisant un accroissement de la demande globale, qui ne serait pas suivi d'une augmentation de l'offre globale. C'est la raison pour laquelle les majorations de salaires y étaient, avant 1959, étroitement liées aux variations de la productivité, et le sont, depuis cette date, à l'accroissement de la productivité et à la rentabilité du secteur industriel ou de l'entreprise, en appliquant le principe de la coordination, le « Collège des médiateurs de l'Etat » ayant précisément, pour mission, de n'approuver les conventions collectives intervenues que si et dans la mesure où les niveaux de salaires qu'elles prévoient ne vont pas à l'encontre des directives gouvernementales, en la matière.

Une telle disposition va indéniablement à l'encontre du principe de l'autonomie des volontés collectives des parties, puisqu'elle conduit à suspendre l'effet de toute convention collective, même entre les signataires, jusqu'à l'approbation de ses dispositions par ledit Collège.

Toutefois, deux observations doivent être formulées, à ce propos, l'une se situant sur le plan des faits économiques et sociaux, et relative à la souplesse dont le système néerlandais est néanmoins capable, en dépit de son apparente rigidité ; l'autre sur le plan des principes, et relative aux exigences politiques s'imposant à tout gouvernement, quel qu'il soit, ce qui nous ramène alors une fois de plus aux faits, mais en matière de sociologie politique, pour contribuer

à réduire l'écart entre la rigueur néerlandaise et toute autre affirmation doctrinale.

Sur le plan des faits économiques et sociaux, la rigidité du système des conventions collectives, aux Pays-Bas, se trouve atténuée par de multiples circonstances, tenant les unes aux structures syndicales, les autres aux possibilités de manœuvre, auxquelles peuvent recourir les parties.

Du premier point de vue, en effet, le conventionnel reprend une partie de ses droits, ne serait-ce qu'en raison de la multiplicité des accords locaux et d'entreprises. D'autre part, du côté des employeurs, non seulement des conflits de compétence ne manquent pas de se produire, entre confédérations et fédérations, mais en outre, certaines fédérations ont forcément des positions plus « en flèche » que d'autres, en matière de salaires, ce qui ne manque pas, chaque fois, d'être favorable aux salariés.

Du second point de vue, le conventionnel reprend encore une partie de ses droits, par le fait qu'une certaine « relativisation » des directives gouvernementales demeure possible, pour les parties. C'est ainsi que des majorations de salaires individuels se rencontrent, fondées sur l'argument des augmentations corrélatives de rendement. C'est ainsi, également, que des plafonds de hausse peuvent être « assouplis », en recourant, pour des catégories professionnelles entières, à des modifications, dans un sens moins exigeant, des normes antérieurement requises, pour garantir les niveaux de salaires en cause.

L'appréciation de chaque convention collective ayant lieu, compte tenu de la situation, dans le secteur économique intéressé, il en résulte pratiquement des marges parfois assez grandes, par l'intermédiaire des suppléments, des primes de rendement etc. En outre, il ne faut pas oublier l'étroite collaboration existant entre le Collège des médiateurs et la Fondation du travail, ainsi que le Conseil économique et social. Enfin, dans leurs directives mêmes, les pouvoirs publics se sont toujours laissé guider, dans une très large mesure, par les conceptions des organisations professionnelles, leur intervention s'apparentant plutôt à une sorte d'arbitrage obligatoire, dans le cas de divergences d'opinions, entre les employeurs et les salariés.

Sur le plan des faits, en matière de sociologie politique, il serait naïf de s'imaginer qu'en dehors des Pays-Bas, les gouvernements demeurent indifférents à la « politique » salariale. Quelle que soit la qualité des appareils de bord, élaborés dans les différents pays, pour suivre l'évolution de chaque économie nationale et le degré de confiance qu'on leur accorde, nulle part les pouvoirs publics ne restent

passifs, en présence du problème des niveaux de rémunération des travailleurs, que ce soit d'un point de vue social, pour assumer à ceux-ci des conditions de vie « décentes », susceptibles de prévenir les conflits sociaux, ou, à tout le moins, de réduire leur âpreté, ou d'un point de vue économique, pour éviter que ces niveaux ne deviennent dangereux, au regard de la stabilité des prix et de la santé monétaire du pays.

C'est plutôt le « moment » de l'action, d'une part, et les « moyens » de l'action, d'autre part, qui différencient le cas des Pays-Bas de celui des autres pays membres de la Communauté.

Du point de vue du « moment », en effet, on peut dire qu'aux Pays-Bas, les pouvoirs publics ont adopté la technique « préventive », l'intervention préalable, en matière de salaires, ce qui entraîne la nécessité de l'agrément des conventions collectives, par les pouvoirs publics, tandis qu'ailleurs, on a préféré poser le principe de la liberté, quitte à l'atténuer, à la rigueur, par des interventions ultérieures (1).

Du point de vue des « moyens », également, on peut dire qu'aux Pays-Bas, les pouvoirs publics ont adopté la technique « directe » de l'action précise, liant rigoureusement les salaires à la productivité, tandis qu'ailleurs, on a préféré agir, si possible, et dans la mesure du possible, sur d'autres éléments, tels que la politique des prix, de la monnaie, du crédit, de la fiscalité, du commerce extérieur.

Cela ne signifie pas, nous l'avons dit, que la politique des salaires soit le premier, ni l'unique moyen, utilisé aux Pays-Bas. La différence entre ce pays et les autres Etats, membres de la Communauté, réside plutôt dans le fait que, nulle part ailleurs, la politique des salaires n'a un caractère aussi explicitement « national » et se trouve aussi consciemment intégrée dans l'ensemble de la politique économique et sociale. Mais il n'est pas interdit de penser également que, dans aucun autre pays, une collaboration fructueuse entre les parties intéressées ne s'est aussi clairement manifestée, dans un tel domaine, en dépit de son caractère délicat et controversé.

Ces différences sont loin d'être négligeables. Mais il faut bien avouer également que ce qu'on fait aux Pays-Bas, d'une manière systématique, et en le

(1) Depuis 1961, la situation française s'est rapprochée, dans une certaine mesure, de celle des Pays-Bas, le premier ministre ayant recommandé, aux employeurs, dans une lettre du 6 mars de cette année-là, adressée au président du Conseil national du patronat français, de ne pas consentir, par voie de conventions collectives (ou d'avenants à celles-ci, ou d'accords de salaires), des augmentations annuelles de rémunération qui dépasseraient le taux correspondant d'accroissement de la productivité nationale globale.

reconnaissant expressément, se pratique aussi ailleurs, plus ou moins empiriquement, et sans le dire, sinon même en proclamant bien haut un libéralisme qui n'est que purement verbal.

De toute manière, toutes les organisations syndicales de salariés, aux Pays-Bas, insistent sur l'influence qu'elles exercent, sur les directives des pouvoirs publics. Certaines d'entre elles appellent, en outre, l'attention, sur le caractère «exceptionnel» de l'arrêté de 1945, portant d'ailleurs officiellement ce qualificatif (Buitengewoon besluit arbeidsverhoudingen), par rapport aux deux lois antérieures à la guerre (1927 et 1937), en suggérant que son maintien en vigueur pourrait être reconsidéré, un jour ou l'autre, dans le même temps qu'elles fondent de grandes espérances sur les comités professionnels de branche (bedrijfschappen).

Néanmoins, si on situe le problème sur le plan des controverses doctrinales, on a peu de chances d'aboutir à autre chose qu'à des malentendus, sinon même à des condamnations de l'un par les autres, ce qui ne fait pas avancer le problème d'un pas, et risque de conduire à des raidissements regrettables, après des vexations inutiles.

Comme il ne s'agit pas, pour nous, de «donner raison» aux uns, pour «donner tort» aux autres, il nous suffira d'avoir tenté de contribuer à éclairer ce problème, dont nous ne méconnaissons nullement l'existence. Mais il pourrait être utile de rechercher dans quelle direction évoluent la doctrine, ainsi que les faits, en matière de politique des salaires, dans les pays de la C.E.E., et d'examiner notamment si on peut vraiment parler de convergence ou de divergence. On pourrait alors étudier les déviations qu'il est possible et nécessaire de redresser, et de quelle manière ce redressement pourrait s'effectuer.

L'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

On distinguera leur contrôle, dans le sens d'impliquant l'action des seules parties signataires, de leur sanction judiciaire, postulant le recours devant les tribunaux, en cas d'inexécution.

CHAPITRE I

LEUR CONTROLE

Il peut y avoir intérêt à continuer de distinguer la partie normative d'avec la partie génératrice d'obligations contractuelles.

Section I

DE LA PARTIE NORMATIVE

Au contrôle de la partie normative de la convention collective se rattachent deux questions qui sont, d'une part, celle de la sanction de son inobservation, par les adhérents aux organisations signataires et, d'autre part, celle de la mesure des dérogations qui leur sont permises, par leurs contrats individuels de travail, aux dispositions de la partie en question.

§ 1 — La question de la sanction de son inobservation, par les adhérents aux organisations signataires

C'est un problème simple, dans son principe, puisqu'il ne met en cause que l'exercice du pouvoir disciplinaire des organisations signataires, à l'égard de leurs propres membres. Il se rattache d'ailleurs, sur ce point, aux effets de la partie génératrice d'obligations contractuelles qui impose, aux parties signataires, de faire tout ce qui est en leur pouvoir pour que la convention soit exécutée loyalement. Cela implique, en effet, une action disciplinaire sur leurs membres, pour veiller à ce qu'ils établissent des conditions de travail conformes à la convention. En cas de manquement, les moyens de coercition, prévus par leurs statuts, doivent donc être déclenchés : avertissement, peine disciplinaire, retrait de l'appui fourni par le groupement, à la limite : exclusion. Toutefois, cette action disciplinaire peut, d'un point de vue doctrinal, être rattachée à la partie génératrice d'obligations contractuelles, par le syndicat qui est tenu de la respecter.

§ 2 — La question de la mesure des dérogations à la convention, permises dans les contrats individuels de travail

Nous y avons déjà fait allusion à propos des effets. Comme le dit le droit allemand, les normes d'une convention collective constituent des normes « minimales » impératives, ce qui interdit, dans les contrats individuels, la stipulation de conditions moins favorables que celles prévues par la convention, pour les salariés. En revanche, ces normes ne sont nullement des conditions « maximales », chaque employeur pouvant accorder à son personnel des conditions plus avantageuses que celles prévues à la convention. On a vu, qu'en principe, une telle disposition était proscrite, par le droit néerlandais, mais on a précédemment indiqué comment cette prohibition pouvait être tournée dans les faits (voir supra, troisième partie, chap. III et IV, section II). Nous n'y reviendrons donc pas.

Le droit français n'admet pas de dérogation défavorable aux dispositions des conventions collectives, mais il n'interdit pas, à ces conventions, de prévoir des limitations, expresses et d'ordre général, aux obligations qu'elles comportent. En dehors de ces limitations, aucune dérogation particulière n'est possible.

La situation est analogue en Allemagne, où les parties à un contrat individuel de travail ne peuvent renoncer à leurs droits découlant de la convention, que si elles se mettent d'accord avec les parties de la convention.

Ces problèmes ne se posent évidemment pas, tout au moins en droit, dans les pays qui ne reconnaissent pas, à la partie normative des conventions collectives, un véritable effet impératif.

Section II

DE LA PARTIE GÉNÉRATRICE
D'OBLIGATIONS CONTRACTUELLES

Le souci du contrôle de cette partie peut conduire la convention collective à prévoir des organes particuliers, en vue de son interprétation, pour résoudre les difficultés éventuelles, lorsque celle-ci donne lieu à des contestations, ou en vue de la conciliation des litiges qu'elle peut susciter, en cas de désaccord sur cette interprétation.

De tels organes nous remettent en présence des difficultés, antérieurement signalées, quant aux possibilités de dresser un « inventaire », concret et exhaustif, du contenu des « conventions », et nous n'y reviendrons donc pas (voir supra, deuxième partie, chap. II). En outre, ils se rattachent à l'institution éventuelle de procédures de conciliation et d'arbitrage, par les conventions collectives, dont nous avons déclaré que l'étude devait faire l'objet d'une commission particulière, au sein de la direction de la politique sociale de la Communauté, et sur la compétence de laquelle nous entendons donc ne pas déborder.

Il est évident que, dans les pays où le mode de conclusion des conventions collectives s'opère, au moins pour certaines d'entre elles, par l'intermédiaire de commissions permanentes, comme c'est le cas en Belgique, avec les commissions paritaires de branche, et au Luxembourg, avec l'Office national de conciliation, ces organismes de droit public constituent des instances tout indiquées, pour résoudre les difficultés susceptibles de surgir, à l'occasion de l'interprétation ou de l'application des conventions collectives. Comme nous l'avons déjà signalé également, nous n'y reviendrons pas davantage. En outre, des procédures de conciliation et d'arbitrage existent presque partout, cette fois à la diligence du législateur, c'est-à-dire qu'elles offrent, aux parties qui n'en ont pas prévu conventionnellement, pour leur propre usage, un cadre général à la solution des conflits collectifs. La conciliation, devant des instances ad hoc, constituées par les parties elles-mêmes, est alors souvent obligatoire. En revanche, l'arbitrage n'est jamais obligatoire, dans aucun des pays de la Communauté. Mais ces questions concernent alors nettement la solution des conflits collectifs, dont nous avons écarté l'étude, et l'arbitrage, en ce qui le concerne, met déjà en présence d'une sanction « arbitrale », sinon judiciaire, dépassant le simple « contrôle », par les intéressés eux-mêmes.

CHAPITRE II

LEUR SANCTION JUDICIAIRE

Section I

EN CAS D'INFRACTION A LA PARTIE NORMATIVE

L'absence de distinction précise, entre la partie normative et la partie génératrice d'obligations contractuelles, dans tous les autres droits que celui de l'Allemagne, entraîne une grande confusion dans les actions en justice, susceptibles d'être exercées, dans l'hypothèse que nous envisageons

maintenant. La question se complique du fait des statuts juridiques des organisations syndicales, suivant les pays. Comme nous l'avons déjà signalé (voir supra, première partie, chap. I, section I), l'absence de personnalité juridique, si fréquente du côté des salariés, dans tous les pays autres que la France, au point qu'elle correspond à la situation absolument générale, si on fait exception des Pays-Bas, ou on se souvient qu'elle est requise des deux côtés, pour la conclusion des conventions, n'interdit pas l'action en justice de ces organisations (1), mais peut contribuer, en revanche, à dissuader, en pratique, les organisations d'employeurs à y recourir, à leur rencontre.

En principe, on peut dire que la sanction judiciaire, en cas d'infraction à la partie normative d'une convention collective, met en présence de deux séries d'actions : la première exercée par l'individu lésé, la seconde entre les mains de son organisation syndicale.

Toutefois, en Allemagne, si, les syndicats de salariés préfèrent la forme d'association dépourvue de personnalité juridique (*nichtrechtsfähiger Verein*), ils n'en sont pas moins habilités à agir devant les tribunaux.

Ceci prouve que le préjudice, éventuellement subi par un individu, ne constitue pas le seul critère valable pour l'applicabilité des dispositions d'une convention collective aux individus.

§ 1 - L'action individuelle

Elle découle, tout naturellement, du préjudice subi par l'inobservation, à l'égard de la partie lésée, des clauses de la convention collective auxquelles se trouve assujettie l'autre partie, du fait du contrat de travail individuel intervenu entre les deux intéressés.

Une telle action se fonde, dans tous les pays, sauf en France, sur le droit commun des contrats, prévoyant la sanction de leur inexécution éventuelle. En France, c'est le droit même des conventions collectives qui prévoit cette action (art. 31, livre I, code du travail).

De toute manière, l'action en question a un caractère civil, c'est-à-dire qu'elle vise à obtenir le respect de l'exécution du contrat, qui a été violé, ou l'octroi de dommages et intérêts, à la partie lésée, ou les deux à la fois.

(1) Sous réserve de ce qui a été dit pour la Belgique.

En outre, sauf au Luxembourg, des sanctions pénales sont prévues partout (et pour l'Allemagne, sous la réserve de ce que nous allons indiquer), ces sanctions étant, en général, plus rigoureuses, lorsque la convention collective a fait l'objet d'une extension erga omnes.

Le droit néerlandais est le plus rigoureux, à cet égard, puisqu'il prévoit, non seulement des peines d'amende et de prison, à l'encontre de l'employeur qui se serait rendu coupable de violation d'une convention, même ordinaire, mais encore des sanctions accessoires, telles que la déchéance du droit d'exercer certaines fonctions au activités, pendant un certain temps, ainsi que la fermeture, également momentanée, de toute, ou partie de son entreprise.

En Allemagne, il convient d'observer que les «pénalités» (astreintes pécuniaires ou emprisonnement), prévues pour imposer de force l'obligation de respecter une convention collective, n'ont pas le caractère de peines criminelles ou de mesures coercitives, prises par l'administration, mais qu'il s'agit d'une sorte d'exécution forcée, prévue en procédure civile. En effet, en matière d'exécution, le droit allemand admet, en général, que les actes qu'un débiteur n'exécute pas bénévolement, à la suite d'une sentence judiciaire prononcée contre lui, en matière civile, feront l'objet d'une exécution dite subrogatoire, par un tiers, en l'occurrence, un huissier, nommé officiellement à cet effet (par exemple: saisie de sommes dues ou de tout autre objet dû).

Il existe cependant certains actes qui, de par leur nature, ne peuvent être exécutés que par le débiteur condamné (actes qui doivent être exécutés personnellement par l'intéressé, comme par exemple la prestation d'une signature, l'emploi d'un travailleur, etc.). Parmi ces actes, à exécuter personnellement, figure également l'influence des responsables des syndicats et des associations ouvrières ou patronales, sur leurs adhérents, pour les amener à une attitude conforme aux conventions collectives qu'ils ont pu conclure. Pour imposer l'observation d'un jugement prononcé par un tribunal civil, le paragraphe 888, alinéa 1, du Code de procédure civile allemand, prévoit la possibilité, pour le juge du fond, d'infliger une amende d'un montant illimité ou d'une peine d'emprisonnement, allant jusqu'à six semaines, à l'encontre du débiteur condamné (en l'espèce, le responsable de l'organisation). Cette peine n'a rien d'infamant; elle suppose une sentence, au civil, passée en force de chose jugée, et ayant uniquement pour but de permettre l'exécution de ce jugement.

Dans la pratique, cette procédure n'est toutefois presque jamais employée entre les parties, pour l'application des conventions collectives. En effet, le travailleur, assujéti à une convention collective, à la possibilité d'intenter directement, contre son employeur assujéti à la convention, une plainte en application des conditions de travail prévues dans la convention. La procédure incommode, consistant à imposer, par sentence judiciaire, «l'obligation d'influence», est donc pratiquement superflue et n'existe que de façon théorique et subsidiaire.

§ 2 - L'action collective

Celle-ci ne semble exister, contre l'auteur de la violation même de la partie normative, qu'en France et aux Pays-Bas.

En France, le syndicat jouit, en effet, de deux possibilités, qui ne sont d'ailleurs pas alternatives, mais éventuellement cumulatives.

Il peut, en effet, en faveur de ses membres, se substituer ou se joindre à l'action individuelle de ceux d'entre eux qui ont été lésés par la violation d'une convention collective, à laquelle il a été partie. Il n'a pas besoin, pour cela, de justifier d'un mandat de l'intéressé qui peut toujours, quant à lui, exercer, de son côté, l'action qui lui appartient.

Le syndicat peut, en outre, exercer en son propre nom, cette fois, les actions en exécution et en dommages-intérêts, sanctionnant l'inexécution d'une convention, à l'encontre de toute personne ou groupement lié.

Aux Pays-Bas, il en est de même, pour la substitution du syndicat à ses membres liés, mais seulement si ceux-ci hésitent à attaquer l'employeur, en leur nom propre.

Section II

EN CAS D'INFRACTION A LA PARTIE GENERATRICE D'OBLIGATIONS CONTRACTUELLES

En dehors de la France et des Pays-Bas, où, comme nous venons de le signaler, une action collective peut être engagée, par les organisations syndicales, à l'encontre direct de l'auteur de la violation de la convention collective, les actions que l'on rencontre ici sont exercées, par la partie signataire lésée, à l'encontre de l'autre partie signataire, responsable de la violation.

Par ce biais, d'ailleurs, le syndicat d'une partie individuelle lésée peut agir, contre son partenaire à la convention collective, en lui reprochant de n'avoir pas veillé, à l'égard de son adhérent, autour de la violation, au respect de ses engagements de l'influencer, en vue d'éviter de tels errements. C'est le cas en Allemagne, où toute partie signataire peut exercer, contre l'autre, une action en exécution de ses obligations découlant de la convention, parmi lesquelles figure le devoir d'intervenir contre ceux de ses membres qui contreviendraient à la convention. Il s'agit donc, dans ce cas, de l'action en exécution d'une obligation d'intervenir, précédemment analysée.

Il faut reconnaître, que, dans les différents droits, les différentes catégories d'actions que nous venons de distinguer sont loin d'être aussi clairement définies, la plupart du temps, et il en résulte, le plus souvent, une assez grande confusion.

Dans la pratique, les obligations découlant des conventions collectives apparaissent d'ailleurs comme étant d'ordre beaucoup plus moral que juri-

dique, ce qui nous reconduit aux considérations, précédemment énoncées, au sujet de la nécessité d'une « morale des conventions collectives ».

D'autre part, en ce qui concerne les deux catégories d'actions : de nature individuelle ou collective, la compétence des tribunaux n'est pas toujours la même non plus, suivant qu'il existe ou non des instances spécialisées, pour le jugement de « tous » les litiges concernant les salariés (tribunaux du travail, en Allemagne, compétents pour les deux catégories d'infraction, à la partie normative comme à la partie génératrice d'obligations contractuelles), ou pour le jugement des seuls litiges nés à l'occasion des contrats individuels (conseils de prud'hommes, en Belgique, France et Luxembourg, compétents pour les actions nées à l'occasion des infractions à la seule partie normative), ou pas du tout (tribunaux ordinaires, en Italie et aux Pays-Bas, pour toutes les actions, et, dans les pays ayant des conseils de prud'hommes, pour les seules actions qui ne relèvent pas de la compétence de ceux-ci, c'est-à-dire, normalement, celles concernant les infractions à la partie génératrice d'obligations contractuelles).

CONCLUSION

SIGNIFICATION ET PORTEE PRACTIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES SIX PAYS

Celle-ci sera brève, et nous ne succomberons pas à la tentation d'y «résumer» nos développements antérieurs, ce qui serait d'ailleurs bien difficile, pour ne pas dire impraticable.

Le domaine que nous avons parcouru est, en effet, assez vaste. Nous espérons être parvenus à rendre claire sa complexité indéniable, et à en faciliter l'accès à des profanes. A fortiori nous croyons-nous fondés à penser que des praticiens, très avertis de ces problèmes, du fait même de leur expérience personnelle, dans leurs pays respectifs, n'auront pas de peine à en suivre les développements.

Il a été demandé, au rapporteur, de ne pas accorder le premier plan à l'aspect juridique des problèmes. Peut-être lui reprochera-t-on de ne pas avoir suffisamment répondu à ce vœu. Cependant, on voudra bien songer que le plan même de l'étude qui lui était demandée, ainsi que sa substance, impliquaient, sans cesse, la référence à un tel aspect, et commandaient, de sa part, un effort de synthèse, en vue de systématiser, à l'occasion de chaque question soulevée, les «types» de solutions adoptées, dans les six pays de la Communauté.

Le rapporteur s'est efforcé de ne pas se contenter d'«exposer» ces différents types de solutions, avec le maximum de clarté possible, comme la logique même de la confiance qu'on avait bien voulu lui accorder le lui commandait, en tant que minimum exigible. Il a essayé, dans la mesure de ses moyens, et dans la mesure des informations disponibles, de les «expliquer», de «mesurer» les ressemblances et les différences qu'ils impliquaient, et de rechercher, «dans les faits», comment tout cela se présentait «en pratique». Cela lui a permis, parfois, de montrer que certaines divergences, apparentes ou réelles, mais du seul point de vue juridique, se réduisaient à un écart moins considérable, dans les faits.

Il n'a pas voulu aller au-delà, et risque de paraître, soit déterminé par certaines sollicitations, de la part de l'administration responsable des effets

d'harmonisation entre, les législations sociales, au sein de la Communauté économique européenne — qui ne se sont d'ailleurs nullement exercées sur lui — soit animé par un optimisme «naïf», sinon alors «de commande», ou, à l'inverse, par un pessimisme infléchissant vers des conclusions déterminées.

Il appartient, aux lecteurs du présent rapport, d'en tirer les conclusions auxquelles chacun croira devoir aboutir, en conscience, après avoir été éclairé par le présent document, qui ne s'est voulu, comme il convenait, semble-t-il, qu'un «rapport d'expert».

Pour reprendre les termes employés dans l'intitulé des présentes conclusions: «signification» et «portée», le rapporteur se permet de renvoyer, en ce qui concerne le premier, à ce qu'il a écrit, d'une part, au sujet de la signification des conventions collectives, tant pour les salariés que les employeurs, dans l'introduction, relative à la «notion» même de convention collective (voir supra, introduction, chap. III) et d'autre part, au sujet du droit conventionnel que les conventions constituent, par rapport au droit légal, à propos du «contenu» des conventions collectives, dans la deuxième partie, au chapitre II, section II. En ce qui concerne le second point: la «portée», il croit également pouvoir renvoyer à ce qu'il a indiqué à propos des difficultés de déterminer, dans les faits et concrètement, les contenus des conventions, dans les six pays de la Communauté, avec les vœux qu'il s'est permis de formuler, à cette occasion.

Il espère, en terminant, que son effort, qui n'avait pour lui, que la «signification» et la «portée» de permettre, aux membres du groupe de travail «relations du travail», de parvenir plus commodément aux conclusions qu'il leur appartient de formuler, pourra, effectivement, répondre à cette intention, et il s'estimera pleinement satisfait, pour sa part, si ceux-ci veulent bien considérer le présent rapport comme un simple, mais bon «outil», c'est-à-dire comme un instrument de travail, destiné à leur faciliter la tâche.

BUREAUX DE VENTE

BELGIQUE – BELGIË

Moniteur belge
40, rue de Louvain – Bruxelles
Belgisch Staatsblad
Leuvensestraat 40 – Brussel

DEUTSCHLAND

Bundesanzeiger
Postfach – Köln 1
Fernschreiber:
Anzeiger Bonn 8882 595

FRANCE

Service de vente en France
des publications
des Communautés européennes
26, rue Desaix – Paris-15^e
Compte courant postal:
Paris 23-96

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

Office central de vente
des publications
des Communautés européennes
2, place de Metz – Luxembourg
C.C.P. n° 191-90

ITALIA

Libreria dello Stato
Piazza G. Verdi, 10 – Roma
Agences:
Roma – Via del Tritone, 61/A e 61/B
Roma – Via XX Settembre
(Palazzo Ministero delle Finanze)
Milano – Galleria Vittorio Emanuele, 3
Napoli – Via Chiaia, 5
Firenze – Via Cavour, 46/r

NEDERLAND

Staatsdrukkerij- en uitgeverijbedrijf
Fluwelen Burgwal 18 – Den Haag

GREAT BRITAIN AND COMMONWEALTH

H.M. Stationery Office
P.O. Box 569 – London S.E. 1

UNITED STATES OF AMERICA

European Community Information Service
808 Farragut Building
900-17th Street, N.W. – Washington 6, D.C.
Tel.: 296-51 31

AUTRES PAYS

Office central de vente
des publications
des Communautés européennes
2, place de Metz – Luxembourg
C.C.P. n° 191-90

SERVICES DES PUBLICATIONS DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

809 1/1/VI/1963/5

FF 5,- FB 50,- DM 4,- Lit. 620,- Fl. 3,60 £ 0.7.0 \$ 1,-
