

**L'INFORMATION SUR LES CONVENTIONS
COLLECTIVES
EN ESPAGNE**

Rapport présenté par :

***L'Association pour le Développement de l'Université Européenne du Travail, Claude
Emmanuel Triomphe***

Et

La Fundación SIMA, Francisco González de Lena

pour le compte de l'inspection générale des affaires sociales

Rapport IGAS n° 2003 089

Juillet 2003

	Página
INTRODUCTION ET MÉTHODE DE TRAVAIL	2
1. LE SYSTÈME ESPAGNOL DE RELATIONS DU TRAVAIL	3
Caractéristiques générales du système de relations du travail	3
Le système de représentation des travailleurs et des employeurs	5
La situation de la représentativité des syndicats et des associations patronales	7
L'Administration du Travail	9
Le rôle de la négociation collective dans le système des relations du travail.	12
2. LE CADRE JURIDIQUE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE	16
Modalités de la négociation collective.	16
Détermination des domaines d'application des conventions	18
La négociation des conventions collectives.	20
Formalités administratives des conventions collectives	22
L'extension de l'application des conventions collectives	22
Durée des conventions collectives	23
L'application des conventions collectives	24
L'administration des conventions collectives	26
Élaboration de statistiques	27
3. DONNÉES GÉNÉRALES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE	30
Négociation collective et accords sociaux.	30
Volume et couverture de la négociation collective	31
Structure de la négociation collective	32
4. L'INFORMATION AU TRAVAILLEUR SUR SES CONDITIONS DE TRAVAIL EN TANT QUE DEVOIR DE L'EMPLOYEUR. INFORMATION SUR LES CONVENTIONS.	34
SYSTÈMES D'INFORMATION SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES : QUESTIONS FONDAMENTALES ET INTERVENANTS.	36
5.1 Les questions fondamentales de l'information sur les conventions collectives.	36
5.2 Le rôle des différents sujets qui participent à l'information sur les conventions collectives	39
6. ORGANISATION DE L'INFORMATION SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES	41
6.1 L'activité de l'Administration du travail.	41
6.2 L'activité des interlocuteurs sociaux	42
6.3 L'activité des conseillers	43
6.4 Études sur la négociation collective	44
7. ÉVALUATION DE L'INFORMATION OBTENUE DANS LES ENTREVUES.	47
Situation générale de l'information	47
Points forts et points faibles du système d'information	49
ANNEXE	
- BONNES PRATIQUES ET ACTIONS INNOVANTES DANS LE DOMAINE DE L'INFORMATION SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES	53
I Études sur la négociation collective	53
II. Activités dans le domaine de l'information sur les conventions collectives.	54
III. Expériences de gestion paritaire de l'administration des conventions collectives	55
- ENTRETIENS SUR SYSTÈMES D'INFORMATION SUR LA CONVENTION COLLECTIVE	
- BIBLIOGRAPHIE SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN ESPAGNE	

INTRODUCTION ET MÉTHODE DE TRAVAIL

- En vue de l'élaboration de ce travail, des sources d'information écrite (publications) ont été utilisées, ainsi que de l'information obtenue à travers des contacts et des entretiens avec les acteurs intervenant dans le processus d'élaboration de l'information sur les conventions collectives.
- Les parties de l'étude consacrées à la description du système de relations industrielles en Espagne, au cadre juridique de la négociation collective et à l'information fournie au travailleur sur ses conditions de travail (chapitres 1, 2 et 4), ont été élaborées à partir de la consultation des Manuels et des Etudes relatives au Droit du Travail. Une bibliographie de référence a été incluse en annexe.
- La partie de l'étude qui comprend les données générales de la négociation collective (chapitre 3) a été réalisée à partir des statistiques des conventions collectives publiées dans le Bulletin de Statistiques de Travail, publié par le Ministère du Travail et des Affaires Sociales.
- Le chapitre se rapportant aux systèmes d'information sur les conventions collectives (chapitre 5) a été élaboré à partir de l'information obtenue au cours d'entretiens avec les organismes et les acteurs figurant en annexe, entretiens précédés de la remise à ces derniers d'un questionnaire relatif aux systèmes d'information utilisés dans chacun des cas.
- L'évaluation de l'information obtenue au cours de ces entretiens s'appuie en toute logique sur cette information, mise en rapport avec le cadre institutionnel de la négociation collective et de l'information fournie au travailleur sur les conventions et décrite dans les chapitres correspondants.
- Tel qu'il a été signalé précédemment, l'étude est complétée par une annexe, qui inclut la bibliographie sur la négociation collective en Espagne, la liste des acteurs et des institutions qui ont pris part aux entretiens ainsi qu'une sélection de bonnes pratiques d'information sur les conventions collectives, qui comprend les actions innovantes auxquelles l'étude fait allusion.

1. LE SYSTÈME ESPAGNOL DE RELATIONS DU TRAVAIL

Caractéristiques générales du système de relations du travail

- L'actuel système espagnol de relations du travail et notamment de négociation collective, prend forme vers la fin des années soixante-dix comme un élément parmi d'autres de la transition à la démocratie de ces années-là. Ce modèle démocratique de relations du travail succède à celui du régime autoritaire des quarante années antérieures, qui reposait sur la suppression de la liberté syndicale et autres droits collectifs et sur une intervention forte de l'État dans les relations du travail. Dans le régime franquiste, il existait des formules de négociation collective, élaborées par des syndicats uniques avec intervention de l'État, donnant lieu à des conventions n'ayant aucune des caractéristiques de celles négociées dans les systèmes démocratiques de relations du travail.

L'année 1977 marqua le début du changement vers la législation du travail instaurée par la démocratie, avec la régulation du droit d'association syndical et du droit de grève qui eurent une incidence, dans la pratique, sur la négociation de conventions collectives, négociation que des organisations syndicales et d'entreprise, relevant de cette nouvelle régulation, faisaient déjà fonctionner.

- Pendant ces années de transition, les organisations les plus représentatives dans le domaine des relations du travail commencent à se dessiner : au niveau national, les Commissions Ouvrières (CC.OO.), créées à la fin des années cinquante comme mouvement sociopolitique unitaire rejetant le syndicalisme vertical, et devenu, en 1977, centrale syndicale de classe ; l'Union Générale des Travailleurs (UGT), fondée en 1888 comme syndicat rattaché au socialisme, interdite par le franquisme ; et, du côté du patronat, la Confédération Espagnole d'Organisations d'Entreprises (CEOE), issue en 1977 de la convergence de divers groupes et associations d'entreprises. Dans la Communauté Autonome du Pays Basque, le syndicat Solidarité des Travailleurs Basques (ELA-STV), né en 1911 et lié aux mouvements nationalistes, devient majoritaire dans cette région pendant ces années de transition, alors que dans la Communauté Autonome de Galice, le syndicalisme lié au nationalisme se consolide autour du syndicat appelé aujourd'hui Confédération Intersyndicale de Galice (CIG).

- La Constitution espagnole de 1978 reconnut de façon explicite les droits relatifs à la liberté syndicale et à la négociation collective, ainsi que le droit de grève et l'adoption de mesures en cas de conflit collectif. De cette façon, la législation précédente, régulatrice de la négociation collective, bien que formellement toujours en vigueur, perdit peu à peu de son effectivité pratique.

L'année 1980 marque le changement définitif du modèle légal de négociation collective avec la promulgation du modèle en vigueur à ce moment-là, repris dans le Statut des Travailleurs (ET) et avec l'apparition des accords-cadre signés par les organisations syndicales et d'entreprise les plus représentatives. Fort du précédent de l'Accord de Base Inter-confédéral entre l'UGT et la CEOE en 1979, l'Accord-cadre Inter-confédéral pour la Négociation Collective signé par ces mêmes organisations le 5 janvier 1980 sert à donner une orientation au contenu du cadre juridique relatif aux relations du travail, repris au mois de mars suivant dans le Statut des Travailleurs. La Loi Organique sur la Liberté Syndicale de 1985 paracheva la configuration d'un système de relations du travail reposant sur l'autonomie des partenaires sociaux.

Dans le cadre institutionnel des relations du travail, la régulation légale conserve un poids important qui s'explique tant par la tradition ou la culture juridique en général de l'Espagne, pays tendant à organiser la vie sociale selon des normes étatiques, que par l'effet lui-même de la tradition de régulation légale dans le domaine du travail. La tendance, ces dernières années, à réduire la régulation légale en augmentant la capacité régulatrice des conventions collectives, ainsi que la tendance à l'augmentation de la régulation légale dérivée des interventions publiques du côté de la politique de l'emploi, qui se sont traduites par de nombreuses réformes légales, ont eu une incidence sur cette situation.

Parallèlement au rôle des normes légales, il nous faut analyser le rôle de l'Administration du Travail. On peut parler d'une tradition de l'intervention administrative dans le domaine du travail tout comme d'une réduction de cette intervention consécutive à l'augmentation de la capacité régulatrice des conventions collectives. La situation actuelle est sans doute celle d'une présence moins forte de l'Administration du Travail, exception faite, précisément, de la politique de l'emploi ; mais des interventions administratives sur des sujets cruciaux, tels les licenciements collectifs ou l'enregistrement des conventions collectives, subsistent aussi. En tout état de cause, la tendance à augmenter le rôle régulateur de la convention collective et, corrélativement, la diminution des interventions administratives, semble établie.

Le système de représentation des travailleurs et des employeurs

- La représentation des intérêts des travailleurs s'établit en prenant pour référence générale les résultats des élections, dans les entreprises, des représentants des travailleurs. C'est le système d'évaluation de la représentativité par « l'audience électorale ».

- Afin d'établir la représentation des travailleurs au niveau de l'entreprise, pour toute entreprise ou centre de travail employant cinq travailleurs ou plus, quelle que soit la durée ou la modalité de leur contrat, ces derniers peuvent élire leurs représentants. Ils sont Délégués du Personnel lorsque l'entreprise emploie moins de 50 travailleurs ou représentants au Comité d'entreprise si celle-ci dépasse ce chiffre. Ces représentants sont électifs car ils sont élus par l'ensemble des travailleurs qui votent pour des candidatures présentées par les syndicats ou des groupes de travailleurs, mais ils sont également des représentants unitaires, dans la mesure où ils représentent, en tant qu'organes collégiaux, l'ensemble des travailleurs, quelle que soit leur affiliation syndicale. Les syndicats ayant des représentants élus, présentés par leurs candidatures, peuvent également, à travers leurs sections syndicales, être des interlocuteurs de l'employeur, notamment dans les entreprises ou les établissements de taille importante (plus de 250 travailleurs) dans lesquels ils peuvent être représentés par des délégués syndicaux.

Parmi les attributions des représentants des travailleurs, on trouve la possibilité de négocier des conventions collectives et des accords d'entreprise, ainsi que de veiller au respect des normes et des conventions dans les lieux de travail. Ils sont habilités à informer les travailleurs sur les questions ayant une incidence sur les relations industrielles et peuvent, pour ce faire, convoquer des assemblées générales.

- À un niveau supérieur à celui de l'entreprise, par exemple lors de la participation à une négociation collective sectorielle, la représentation des travailleurs appartient exclusivement aux syndicats, et leur représentativité est en fonction de leur présence majoritaire dans les organes de représentation au sein des entreprises.

À côté de ces syndicats dont la représentation sectorielle est essentiellement orientée vers la négociation collective, la Loi Organique sur la Liberté Syndicale régule le rôle des syndicats les plus représentatifs tant au plan national qu'à celui des communautés autonomes. Les premiers seront ceux qui auront obtenu 10% des représentants des travailleurs lors des processus électoraux au sein des entreprises de l'ensemble des secteurs et du territoire national, alors que

les syndicats les plus représentatifs d'une communauté autonome doivent pour leur part obtenir 15% des représentants de ladite communauté, avec comme condition qu'ils aient un minimum de 1500 représentants sur le territoire autonome en question, et que le syndicat n'opère qu'à l'intérieur de ce cadre. La Loi accorde des pouvoirs aux syndicats les plus représentatifs du territoire national, dans le cadre de la participation institutionnelle dans les organes publics et dans la participation à la négociation collective sectorielle, quelque soit leur champ d'application, et la possibilité de négocier les accords interprofessionnels ou d'autres accords à l'échelle nationale ou intersectorielle.

Grâce à cette faculté négociatrice, les syndicats apparaissent comme les interlocuteurs dans les processus de concertation sociale, tant ceux qui ont lieu exclusivement avec les employeurs, que ceux à caractère tripartite, avec participation du Gouvernement, ainsi que dans les processus de consultation bilatérale (par exemple pour l'élaboration des normes) avec le Gouvernement. Les syndicats les plus représentatifs au niveau de la communauté autonome possèdent le même type de compétences et de facultés à l'intérieur de ce cadre, bien que, dans certains domaines, tels la négociation de conventions sectorielles nationales ou la participation dans des organismes publics de compétence nationale, ils peuvent également opérer au niveau national.

- En ce qui concerne la représentation des employeurs au niveau de l'entreprise, elle revient à la direction de l'entreprise en question, alors qu'à un niveau supérieur à celui de l'entreprise, et concrètement pour ce qui est des négociations collectives, la représentativité revient aux associations patronales jouissant, sur le plan géographique et fonctionnel de la convention collective, d'une affiliation majoritaire d'employeurs employant à leur tour la majeure partie des travailleurs du secteur.

À l'échelle de l'État, les associations patronales possédant 10% ou plus de l'ensemble des entreprises et des travailleurs, sont considérées comme les organisations d'entreprise les plus représentatives au plan national, pour ce qui est de la représentation institutionnelle également, la négociation d'accords interprofessionnels ou la participation à des processus de concertation sociale et de consultation avec le gouvernement. Les organisations qui au sein d'une communauté autonome possèdent 15% des entreprises et des travailleurs mais n'appartiennent pas à des fédérations de niveau national, seront considérées comme les organisations d'entreprise les plus représentatives d'une communauté autonome.

La situation de la représentativité des syndicats et des associations patronales.

- La représentation des travailleurs se trouve nettement concentrée autour des deux syndicats les plus représentatifs au niveau national, la Confédération Syndicale des Commissions Ouvrières (CC.OO.) et l'Union Générale des Travailleurs (UGT). Quant au total des représentants électifs, 75% correspondent aux syndicats les plus représentatifs, alors que les représentants élus parmi les listes de candidats non affiliés ne représentent que 3,5% du total. Les syndicats les plus représentatifs participent à la négociation de 70% des conventions collectives, bien que, socialement, l'effectivité de cette négociation dépasse largement ce cadre dans la mesure où ces conventions concernent 95% des travailleurs. Cet élargissement est la conséquence de la participation de ces syndicats dans la quasi totalité des commissions de négociation des conventions sectorielles, dont l'importance dans le domaine de l'entreprise est cruciale.

En ce qui concerne la représentation de l'entreprise, la Confédération Espagnole des Organisations d'Entreprise - Confédération Espagnole de la Petite et Moyenne Entreprise (CEOE-CEPYME) est l'association la plus représentative au niveau national, dans la mesure où les associations sectorielles d'entreprise qui y sont confédérées participent à la négociation de quasiment toutes les conventions sectorielles.

- Compte tenu des caractéristiques de ce système de représentation, basé sur l'audience électorale des syndicats, le degré d'affiliation des travailleurs n'est, au plan juridique, significatif. Selon les données de l'OCDE, le pourcentage d'affiliation syndicale était de 9% en 1980, pour atteindre 19% pendant les années quatre-vingt-dix. Ces pourcentages devraient en tous cas être mis en rapport avec les données auxquelles nous avons fait allusion précédemment concernant la présence majoritaire des syndicats les plus représentatifs dans les organes de représentation et les commissions de négociation des conventions collectives.

-Le financement des syndicats se fait à travers les cotisations des affiliés, dont le montant peut être prélevé sur salaire par l'employeur puis transféré au syndicat. Pour cela, il est nécessaire que le syndicat en fasse la demande et que le travailleur donne son accord. En outre, tous les syndicats peuvent recevoir des aides publiques, tant de l'Administration d'État que des communautés autonomes, en fonction de leur degré de représentativité. Toujours dans le cadre de ces aides publiques, les syndicats qui, en raison de leur représentativité majoritaire, sont

présents dans les organes de participation institutionnelle des administrations publiques, perçoivent une compensation économique pour leur participation aux réunions de ces organes. Finalement, les syndicats peuvent avoir des rentrées d'argent pour prestation de services, par exemple l'assistance juridique aux non affiliés, ou, plus généralement, la mise en place de services par l'intermédiaire d'entreprises créées par eux et consacrées par exemple à des activités telles que les assurances, les agences de voyage ou bien grâce à la vente de leurs publications.

Il ne faut pas oublier que les syndicats bénéficient d'un régime fiscal plus favorable que celui des particuliers ou des entreprises et peuvent également utiliser des immeubles appartenant à l'État, provenant de l'organisation syndicale du franquisme.

Les organisations patronales sont principalement financées par les cotisations de leurs affiliés, car elles ne disposent pas de subventions comme les syndicats. Elles peuvent en revanche avoir des rentrées d'argent provenant de prestation de services aux non affiliés, ainsi que des indemnités pour leur assistance aux organes de participation institutionnelle, dans le cas des organisations les plus représentatives. Elles bénéficient elles aussi d'un traitement fiscal plus favorable et de la jouissance d'immeubles.

L'Administration du Travail

-Dans la tradition historique espagnole des relations du travail, le rôle attribué à la régulation légale qui a été accompagnée d'une présence considérable de l'Administration du Travail dans la gestion des questions sociales, a été d'une importance majeure. Les réformes de 1994 réduisirent cette intervention administrative en supprimant le système d'autorisation administrative préalable en cas de modification des conditions de travail et de mobilité géographique et en limitant l'autorisation de licenciement collectif uniquement à ceux d'entre eux qui, par leur nombre, dépassaient la limite du champ d'application de la Directive 75/129 .

Une autre façon de limiter l'intervention administrative fut d'augmenter la capacité régulatrice de la convention collective, avec la possibilité de remplacer les interventions administratives par des systèmes de solution de conflits négociés collectivement. La substitution de la conciliation administrative préalable aux procédures judiciaires de conflit collectif juridique par la médiation d'organes créés en convention collective, ou encore le pacte visant à résoudre les désaccords

lors des périodes de consultation en cas de licenciements collectifs par le biais d'une décision arbitrale, solution alternative à l'intervention administrative en cas de désaccord lors des consultations, en seraient des illustrations.

En tout état de cause, cette réduction de l'intervention administrative est compatible avec le maintien d'actions administratives importantes dans le domaine du travail, telles que les autorisations administratives lors de licenciements collectifs dépassant par leur nombre les limites de la Directive, ou l'opération d'enregistrement, contrôle de légalité et publication officielle des conventions collectives statutaires. Cette dernière a sans doute un rapport avec la nature normative et l'efficacité générale des conventions collectives statutaires, similaire à celui de la norme étatique .

Il reste que l'Administration du Travail conserve des compétences dans les domaines les plus en relation avec son rôle traditionnel de service public (services publics d'emploi, et, plus généralement, mesures visant à promouvoir l'emploi) et de surveillance du respect des normes (Inspection du Travail et Sécurité Sociale).

- Il convient de ne pas oublier que, dans le cas espagnol, la référence à l'Administration du Travail est une référence générique qui comprend aussi bien l'Administration de l'État que celle des Communautés Autonomes. Dans le domaine du travail il y a une répartition des compétences entre l'État et les Communautés Autonomes qui attribue à l'État le pouvoir normatif et aux communautés autonomes celui de l'application de la Législation du Travail.

Dans l'Administration de l'État, les compétences en matière de relations du travail sont du ressort du Ministère du Travail et des Affaires Sociales, avec une structure centrale et une structure territoriale, remplissant, pour une grande part, les fonctions correspondant au système de Sécurité Sociale. Dans les communautés autonomes, les compétences dans le domaine des relations du travail sont exercées par des Départements aux appellations diverses (Travail, Emploi...), possédant également une structure centrale dans la capitale de la communauté et une structure territoriale.

De cette façon, l'ensemble des normes affectant la négociation collective est élaboré par l'État, les communautés autonomes n'ayant d'autre pouvoir que celui de réglementer l'organisation

interne de ses propres services administratifs. En revanche, la gestion ou la mise en pratique des compétences relatives à l'enregistrement des conventions collectives revient aux communautés autonomes, sauf s'il s'agit d'une convention collective dont le domaine d'application dépasserait celui de la communauté en question, auquel cas les compétences seraient du ressort de l'Administration de l'État, en raison du caractère supra-territorial de la convention en question. Ce critère de supra-territorialité est généralement pris en compte lors de la mise en application des normes relatives au travail. Ainsi, par exemple, l'autorisation administrative pour un licenciement collectif sera de la compétence de la communauté autonome dans laquelle se trouve le lieu de travail qui va procéder aux licenciements, alors qu'elle sera du ressort de l'Administration de l'État si les licenciements se produisent dans des lieux de travail différents, situés dans des communautés autonomes distinctes.

Outre les questions de répartition des compétences selon des critères de territorialité, il existe également des formules de coopération entre les administrations autonomes et l'Administration de l'État, articulées entre elles par le biais d'organes communs tels que les « conférences sectorielles ». Cette coopération a une projection spécifique sur les conventions collectives au niveau de l'élaboration de statistiques, faites par l'Administration de l'État à partir de l'information fournie par les communautés autonomes, qui transmettent les feuilles statistiques des conventions collectives.

Le rôle de la négociation collective dans le système des relations du travail.

- L'article 37.1 de la Constitution espagnole établit que « la Loi garantit le droit à la négociation collective entre représentants des travailleurs et employeurs, ainsi que la force contraignante des conventions collectives ».

Cela établit un modèle de convention collective de type normatif, ayant la force juridique d'une norme, supérieure à la valeur contractuelle en ce sens que les conditions négociées collectivement deviennent obligatoires de façon automatique sans qu'il soit nécessaire de les incorporer aux contrats de travail individuels. Outre cette nature normative, une convention collective qui satisfait aux exigences du Titre III du Statut des Travailleurs (ET), c'est à dire, la convention statutaire, possède une efficacité générale ou *erga omnes*, ce qui accentue davantage le parallélisme avec la norme juridique d'État.

L'efficacité générale de la convention collective apparaît comme le reflet de la légitimation démocratique des agents négociateurs, qui découle de leur représentativité majoritaire. Cela se traduit par un critère permettant de généraliser de façon automatique, par un contrôle administratif préalable et non par un acte administratif d'extension a posteriori, les effets d'une négociation collective ayant ces caractéristiques de représentativité.

Le régime juridique de la convention statutaire se trouve renforcé par des formules telles que le devoir de négocier lorsqu'une proposition ou une initiative de négociation est présentée et qu'il n'existe pas de convention collective ; la prorogation automatique du contenu normatif des conventions collectives, une fois arrivée à échéance leur durée d'application et dans l'attente de la signature d'une nouvelle convention ; le « devoir de paix », qui implique de considérer comme illégales les grèves visant à modifier une convention collective pendant la durée négociée de son application ; ou la possibilité d'imposer des sanctions administratives pour non-respect des clauses normatives des convention collectives, au même titre que s'il s'agissait de l'infraction d'une norme d'État.

- la convention collective joue un rôle important dans la définition des conditions de travail et, plus généralement, dans la configuration des relations du travail. La convention possède le pouvoir légal de réguler, non seulement les conditions de travail, mais aussi les questions d'ordre économique, syndical et, en général, toute question relative aux conditions d'emploi et relevant des rapports entre travailleurs et organisations représentatives et employeurs et organisations d'entreprise.

Afin d'assurer au mieux ces fonctions régulatrices multiples, le Statut des Travailleurs (ET) prévoit l'existence, non seulement de conventions collectives au sens propre, mais aussi de ce que l'on appelle accords inter-professionnels et accords sur des matières concrètes, en tant qu'instruments juridiques visant à orienter le déroulement général de la négociation collective, ou à réguler, dans le sens d'une plus grande stabilité et pour quelque niveau d'application que ce soit, des questions relatives à la réglementation générale d'une matière sociale.

- La relation entre la capacité régulatrice de la convention collective et celle de la norme d'État est un des sujets-clé dans la configuration du contenu des relations du travail. Le rôle régulateur de la convention collective s'est intensifié avec les réformes en 1994 du Statut des Travailleurs (ET) et les réformes de 1997 et 1998 qui ont suivi. Ces modifications légales sont destinées à établir un nouveau rapport entre le pouvoir régulateur de la norme d'État et celui des conventions

collectives, avec le renforcement de ce dernier et on peut regrouper ces modifications selon la technique de combinaison Loi-convention employée.

- Outre la fonction traditionnelle d'amélioration, par le biais de la convention collective, des conditions de travail définies par la Loi (salaires supérieurs au Salaire Minimum Inter-professionnel, journées de travail inférieures au maximum permis par la Loi), nous aurions, en premier lieu, celle de donner aux conventions collectives la possibilité de modifier les régulations contenues dans la Loi, sur des questions telles que la durée des contrats (de formation ou éventuels) et du période d'essai, la durée maximum de la journée de travail, ou le nombre maximum d'heures complémentaires dans le travail à temps partiel. Dans certains cas, la norme contient une régulation et permet des variations dans le cadre de la convention collective, alors que dans d'autres cas, elle renvoie à la négociation collective et contient une régulation légale alternative, comme par exemple la durée du période d'essai. Ce pouvoir de régulation contractuel peut à son tour être limité par certains plafonnements ou référents légaux.

En deuxième lieu, nous trouverions la prise en charge directe de la régulation, par convention collective, de questions traditionnellement confiées à la Loi, telles que la classification professionnelle, les congés-formation, les promotions et la composition du salaire. En troisième lieu, la possibilité, prévue par la Loi elle-même, de faire en sorte que la convention collective complète ou développe les prévisions légales, à la manière d'un règlement. L'identification des tâches susceptibles d'être confiées à des contrats à durée déterminée ou à des travailleurs éventuels, la détermination de durées précises, dans les limites de la légalité, pour les périodes d'essai, la détermination des procédures pour la transformation des contrats à temps partiel en contrats à plein temps ou l'établissement de conditions s'ajoutant à celles déjà en vigueur légalement pour les cas de licenciement disciplinaire sont des exemples de cette possibilité.

En quatrième lieu, il existe la possibilité de négocier, lors d'une convention collective, des procédures telles que la médiation ou l'arbitrage, comme autant d'alternatives aux systèmes de contrôle administratif des licenciements collectifs prévus par la Loi, ou de résolution judiciaire des désaccords concernant l'application des conventions collectives.

- Une autre dimension de la négociation collective mettant en évidence son pouvoir régulateur, est celle du rapport entre la convention collective et le contrat de travail individuel. Le modèle normatif de convention collective implique la suprématie de celle-ci sur les contrats individuels, exception faite du respect des conditions individuelles les plus favorables pour le travailleur. En

outre, dans tous les exemples que nous venons d'examiner permettant de modifier ou de compléter la Loi, c'est à la convention collective (le cas échéant, à l'accord d'entreprise), et non au contrat individuel, que l'on attribue cette capacité juridique. La Jurisprudence constitutionnelle considère comme une lésion du droit de négociation collective la signature simultanée d'une multiplicité d'accords individuels (« en masse ») visant à convertir en lettre morte les accords négociés collectivement.

- Pour résoudre les questions dérivées de la mise en concurrence de normes différentes, au niveau de l'application, on utilise le « principe de la norme la plus favorable » (article 3.3 du Statut des Travailleurs), selon lequel « les conflits pouvant opposer les préceptes de deux ou plusieurs normes, étatiques ou négociées, mais devant respecter en tout état de cause le droit minimum nécessaire, se résoudront par l'application des conditions les plus favorables au travailleur pris dans son ensemble, et selon un calcul annuel pour ce qui relève du quantifiable ». Malgré cette règle qui, a priori, devrait imposer l'application de la convention collective la plus favorable parmi d'autres, les règles sur la concurrence entre conventions collectives des articles 83 et 84 du Statut des Travailleurs (ET), qui attribuent aux conventions de niveau territorial supérieur le pouvoir de résoudre les conflits de concurrence, permettraient d'établir des critères de concurrence selon lesquels le principe de la norme la plus favorable ne serait pas appliqué.

Dans le cas des accords d'entreprise, la relation de ces derniers avec la convention collective sectorielle est régie par le principe de la norme la plus favorable, de sorte que cet accord ne peut aggraver les conditions prévues pour le travailleur par la convention collective sectorielle, sauf si elle-même l'a envisagé ainsi, ou si la loi a établi des formules spécifiques d'accords d'entreprise, comme ceux dérivés des clauses de décrochage salarial.

2. LE CADRE JURIDIQUE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Modalités de la négociation collective.

- La convention collective statutaire est un instrument juridique de nature normative et d'efficacité générale, qui affecte l'ensemble des entreprises et des travailleurs compris dans son champ d'application, indépendamment de son affiliation aux associations ou syndicats signataires de la convention collective, et sans qu'il soit besoin pour cela d'un acte administratif d'extension. Pour atteindre cette efficacité générale, la convention collective doit en revanche satisfaire aux conditions de représentativité de ses signataires et avoir fait les démarches administratives correspondantes, établies par le Statut des Travailleurs. Après quoi, la convention collective est publiée dans les journaux officiels et acquiert ainsi le statut de véritable norme juridique.

Les normes octroient également l'efficacité d'une convention collective à d'autres accords, tels que ceux auxquels on parvient dans les procédures de médiation des conflits collectifs, ou ceux qui mettent fin à une grève, ainsi qu'aux décisions arbitrales sur ce genre de conflits. Ceux qui signent ces accords ou sont à l'origine de l'arbitrage doivent être légitimés dans le cadre correspondant pour pouvoir signer une Convention statutaire.

Outre les conventions collectives au sens propre, régulatrices de l'ensemble des conditions de travail dans un domaine donné, il y a également les conventions ou accords inter-professionnels, qui englobent dans leur champ d'application l'ensemble des secteurs et que l'on appelle aussi accords-cadre ; ils servent à organiser la structure de la négociation collective ou à orienter au sujet de leurs contenus, comme par exemple l'Accord Inter-confédéral sur la Négociation Collective (AINC) de 1997, ou encore les Accords sur la Négociation Collective de 2002 et 2003. Il existe aussi des accords sur des matières concrètes, qui régulent de manière générale mais également pour l'ensemble des secteurs, une matière déterminée, tels que ceux en vigueur relatifs à la solution de conflits (ASEC-II) ou à la formation professionnelle dans les entreprises (Accord National sur la Formation Continue).

- Les droits constitutionnels de liberté syndicale et de négociation collective permettent, outre la possibilité de signer des conventions statutaires, qu'un syndicat et la direction d'une entreprise ou une organisation patronale puissent signer une convention collective dont l'efficacité est limitée auxdits signataires et aux travailleurs et entreprises qu'ils représentent, c'est à dire, les adhérents. Ce sont ce que l'on appelle les conventions extra-statutaires ou accords à efficacité limitée, qui sont nés parfois du fait que les syndicats et les organisations d'entreprise désireuses de parvenir à un accord ne remplissaient pas les conditions de légitimation requises pour signer

une convention statutaire. Pour l'heure, on ne peut pas dire que les conventions extra-statutaires aient un rôle important dans la régulation des conditions de travail, car la concentration des représentants électifs dans les candidatures de ces syndicats les plus représentatives a mené, dans la pratique, à une présence généralisée des conventions collectives statutaires. Ainsi, selon l'Enquête de la CEOE, le nombre de travailleurs régis par des conventions extrastatutaires n'atteint que 3% du total.

- Une dernière modalité de négociation collective consisterait en la signature de pactes ou d'accords collectifs au niveau de l'entreprise, développant ou complétant certains aspects de la convention sectorielle. Il ne s'agit pas en l'occurrence de conventions extra-statutaires dans le sens de conventions à efficacité limitée, mais d'accords collectifs, signés généralement avec les représentants électifs et s'appliquant à tous les travailleurs de l'entreprise. Ces accords visent, non pas à se substituer à la convention sectorielle, mais à la compléter, en régulant, au niveau de l'entreprise, des situations spécifiques sur des sujets tels que les rétributions ou le temps de travail, sans que puissent être modifiées, au détriment des travailleurs, les conditions négociées dans la convention collective.

Une autre modalité de ces accords collectifs seraient ceux souscrits dans les entreprises sur des matières pour lesquelles la Loi octroie à la convention collective et, en son absence, à ce type de pactes, des facultés de régulation, sans que ces derniers soient habilités pour autant à modifier la réglementation légale, qui ne peut être modifiée que par la convention statutaire.

Ni dans le cas de ces accords ni dans celui des conventions extra-statutaires ne sont prévues de formalités d'enregistrement et de publication, bien qu'ils puissent être remis à l'Administration du Travail pour être dûment déposés, sans que cela ait la valeur d'un contrôle de légalité ou ajoute une valeur juridique spécifique à cet accord distinct de sa nature contractuelle

Détermination des domaines d'application des conventions.

- La régulation légale de la négociation collective comprend la faculté d'organiser l'activité négociatrice, attribuée aux conventions collective elles-mêmes. Ainsi, le pouvoir de régulation de la négociation collective inclut également la liberté de déterminer les cadres territoriaux, personnels et fonctionnels des conventions, fixés par les parties négociatrices, sans

qu'apparaisse, dans le Statut des Travailleurs, d'autre distinction que celle existant entre conventions d'entreprise et conventions de niveau supérieur à celle-ci, le tout aux seules fins de déterminer les différentes légitimations pour la négociation de chacun d'eux.

De cette façon, toutes sortes de cadres d'application des conventions collectives sont possibles légalement : un groupe professionnel dans une entreprise, un ou plusieurs centres de travail d'une même entreprise, l'ensemble d'une entreprise, un groupe d'entreprises, un secteur ou une branche d'activité dans le cadre d'une localité, d'une province, d'une communauté autonome ou national.

- Deux critères légaux sont appliqués pour déterminer les champs d'application de la négociation collective. Tout d'abord, celui de l'impossibilité d'une application concurrente de plus d'une convention collective sur un même cadre, sauf si la convention de niveau supérieur a établi cette possibilité ou bien des formules d'articulation ou de répartition des matières à négocier entre les différents niveaux de négociation. En deuxième lieu, celui de privilégier la détermination de la structure et des niveaux de négociation à partir des niveaux supérieurs, à travers les accords-cadre déjà mentionnés ou par l'intermédiaire des conventions collectives sectorielles. L'article 83.2 du Statut des Travailleurs signale que ces conventions collectives et ces accords peuvent établir la structure de la négociation collective, ainsi que déterminer les règles qui devront résoudre les conflits de concurrence entre conventions, et les principes de complémentarité des différents niveaux de négociation, étant toujours définies, dans ce dernier cas, les matières ne pouvant pas être l'objet de négociations à des niveaux inférieurs.

Ces règles comportent une exception correspondant au cas où les syndicats et les associations patronales représentant la majorité des travailleurs et des employeurs à un niveau supérieur à celui de l'entreprise (par exemple un secteur précis dans une communauté autonome donnée) décident de négocier des accords ou des conventions collectives qui touchent aux dispositions prises dans les accords et conventions des niveaux supérieurs. Dans ce cas, ce qui a été négocié à un niveau inférieur prévaut, sauf pour certaines matières telles que les modalités d'embauche, les groupes professionnels, le régime disciplinaire, la sécurité et l'hygiène dans le travail et la mobilité géographique.

- Le Statut des Travailleurs a créé une Commission Consultative Nationale de Conventions Collectives, à composition tripartite, qui a pour fonction d'assister et de consulter les parties des négociations collective en ce qui concerne l'approche et la détermination des domaines fonctionnels des conventions. Outre ces compétences, la Commission agit aussi dans les procédures d'extension de conventions, en informant sur sa convenance, et résout également les consultations posées à propos de la détermination de la convention collective, applicable dans un certain domaine où il existe des doutes à ce sujet.

- Le AINC de 1997 établit un modèle de négociation collective basé sur l'attribution, aux conventions sectorielles nationales, d'un rôle régulateur fondamental, sans que cela implique que cette convention soit la seule susceptible d'être appliquée à un secteur dans la mesure où les matières faisant l'objet de la négociation peuvent être distribuées de façon programmée entre plusieurs espaces de négociation. Selon le AINC, plusieurs modèles de négociation collective étaient possibles, la convention collective sectorielle pouvant être la seule norme applicable, ou être mise en concurrence avec d'autres conventions collectives de niveau inférieur. La négociation au plan territorial et au niveau de l'entreprise peut avoir lieu sous la forme de conventions collectives, d'accords ou de pactes, et dans ce cas, ceux-ci seraient expressément liés à la convention sectorielle nationale, avec pour objectif que le résultat de la négociation permette une régulation planifiée du secteur correspondant. Ainsi, la répartition des matières entre les différents niveaux doit se faire de telle façon que certaines matières seraient d'application directe, réservées au domaine sectoriel national, d'autres nécessiteraient, à un niveau d'application plus restreint, un développement postérieur, alors que d'autres enfin pourraient être renvoyées directement, pour leur régulation, à ces niveaux inférieurs.

- En 2001, le gouvernement posa aux Partenaires Sociaux le problème de la nécessité de changer la structure de la négociation collective, en utilisant pour cela des réformes légales. Les interlocuteurs sociaux acceptèrent de négocier là-dessus, mais finalement s'opposèrent à ce que la réforme de la structure de la négociation collective fût le résultat d'une réforme légale sans le soutien de la négociation elle-même. Dans ce sens, la signature, par les organisations syndicales et patronales les plus représentatives, des Accords sur la Négociation Collective de 2002 et 2003, bien que ne portant pas directement sur la structure des conventions collectives, peut être considérée comme une réaffirmation, de la part des agents sociaux, de leur volonté de maintenir cette question dans le domaine de la négociation collective.

La négociation des conventions collectives.

-En ce qui concerne la légitimation pour négocier des convention statutaires, les conventions d'entreprise doivent être souscrites par l'employeur et par le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, la convention collective pouvant être signée également, non plus par ces représentants électifs, mais par les représentations syndicales réunissant, dans leur ensemble, la majorité des représentants.

Quand aux conventions collectives sectorielles, du côté de l'entreprise, les associations patronales ayant 10% d'employeurs affiliés qui emploient à leur tour 10% des travailleurs, sont légitimées. Pour que la convention collective ait une efficacité generale, il faut qu'à la légitimation initiale s'ajoute la participation à la Commission de Négociation de la Convention Collective, de l les associations patronales auxquelles devront être affiliées les entreprises qui, dans leur ensemble, emploient la majorité des travailleurs du secteur. Pour représenter les travailleurs, sont considérés comme légitimes les syndicats ayant un minimum de 10% des membres des comités d'entreprise ou des délégués du personnel appartenant au champ d'application de la convention collective, ainsi que les syndicats les plus représentatifs au niveau national et au niveau de la communauté autonome ,si le champ d'application de la convention collective soit national ou au contraire ne dépasse pas les limites de la communauté en question. Pour que la convention collective ait une efficacité generale , il est nécessaire que les syndicats qui participent à la Commission de Négociation représentent la majorité absolue des membres des comités d'entreprise et des délégués du personnel.

- Une fois la Commission de Négociation constituée, avec ces représentations majoritaires d'employeurs et de travailleurs, si la majorité, pour chacune d'entre elles, signe la convention collective, celle-ci aura une efficacité globale, à condition qu'elle remplisse les formalités d'enregistrement et de publication. En cas de blocage de la négociation à la Commission, la médiation prévue dans les accords sur la solution de conflits peut être sollicitée.

Formalités administratives des conventions collectives.

- La convention collective doit être présentée à l'Administration du Travail de l'État ou des communautés autonomes selon le cas, afin que celle-ci examine sa conformité vis-à-vis de la Loi, dans la mesure où elle a été signée par des acteurs à la légitimité suffisamment établie, et où elle ne contredit pas les dispositions légales de droit nécessaire, telles que la journée de travail... Avec la convention collective, doit être présentée la documentation relative à sa négociation, comme les actes de la Commission de Négociation où sont inscrits les noms des signataires que les feuilles statistiques qui recueillent les données de la convention collective. Dans la pratique, et bien cette question ne soit pas réglée par des normes, la présentation du texte de la convention collective, sous forme écrite et sur support informatique est de plus en plus courante, afin de rendre accessible plus rapidement sa publication au Journal officiel.

- Si l'Administration du Travail constate, dans la convention, l'existence de l'un de ces problèmes de légalité, elle devra la renvoyer devant la Juridiction Sociale, pour que cette dernière se prononce. Si la convention lui semble légalement correcte, elle devra l'inscrire à un registre public et ordonner sa publication, de façon gratuite, au Journal officiel, afin que ses destinataires éventuels puissent tous en prendre connaissance, et ce, dans les mêmes termes que cela se fait pour les normes légales. Une fois enregistrée la convention, on peut demander auprès de la Juridiction Sociale la déclaration d'infraction à la légalité ou lésion d'intérêts à des tiers, étant légitimés pour cela, non pas des sujets individuels mais des représentants collectifs de travailleurs ou d'employeurs, ou bien les tiers dont l'intérêt a été gravement lésé, à condition toutefois que ces entreprises ou ces travailleurs ne soient pas concernés par ladite convention.

L'extension de l'application des conventions collectives.

- Le Statut des Travailleurs prévoit aussi «l'extension» des conventions collectives, qui est décidée par le Ministère du Travail ou l'organisme compétent correspondant des communautés autonomes, en fonction du territoire dans lequel l'extension va produire ses effets. Cette acte ne garantit pas d'efficacité générale à une convention dont l'efficacité est limitée initialement, mais elle étend ou applique une convention statutaire et d'efficacité générale à un espace territorial et fonctionnel différent de celui pour lequel a été signée la convention collective. Le but de l'extension est de combler des lacunes de réglementation dans des secteurs dépourvus de

conventions collectives, lacunes qui doivent être consécutives à l'absence, dans ces secteurs, d'acteurs légitimés pour la négociation collective statutaire. La décision d'extension est adoptée au terme d'une procédure administrative engagée sur la demande de représentants syndicaux ou d'entreprise et pour décider en fonction de sa provenance, on évalue l'existence de lacunes conventionnelles ainsi que l'impossibilité de négocier faute de représentants légitimés ; on considère également l'adéquation de la convention objet de l'extension à son nouvel espace d'application, en étudiant par exemple ses effets économiques. Préalablement à la décision sur l'extension, la Commission Consultative Nationale de Conventions Collectives doit informer de sa convenance.

Cela dit, l'utilisation de l'extension est très réduite, si on la compare au volume général de la négociation collective. Ainsi, face aux plus de 5000 conventions en vigueur chaque année, les extensions sur l'ensemble du territoire espagnol ne dépassent généralement pas les 15 par an.

Durée des conventions collectives.

- La durée des conventions collectives est déterminée par leurs négociateurs, la Loi n'établissant ni période minimale ou ni période maximale. Ce que le Statut des Travailleurs établit en revanche est le maintien de l'application des clauses normatives des conventions collectives pendant la période comprise entre le terme de la convention en vigueur qui a été négocié et la signature de la nouvelle convention (ultra-activité), sauf si la convention qui prend fin en dispose autrement.
- Dans la pratique, la durée minimale des conventions collectives est d'une année, qui coïncide le plus souvent avec l'année civile. Ces dernières années, la durée des conventions collectives a tendance à augmenter, de sorte que 70% d'entre elles ont une durée pluriannuelle, de deux ans dans la plupart des cas, bien qu'il existe aussi, surtout dans les conventions d'entreprise, des durées d'application plus longues.

Les conventions collectives pluriannuelles renouvellent leurs dispositions en matière de salaires chaque année, dans certains cas parce qu'au moment de la négociation, elles établissent des augmentations de salaire spécifiques pour les années à venir et dans les autres parce que l'augmentation de salaire est établie en prenant pour référence l'évolution de l'inflation, ou encore parce que les nouveaux salaires sont négociés directement.

L'application des conventions collectives.

- L'efficacité générale de la convention statutaire est compatible avec le fait que, sur décision des signataires, soient établies des limitations dans l'application, de tout ou d'une partie de la Convention à certains des travailleurs de l'entreprise qu'elle régit. Ainsi, on peut trouver des exemples de la formule « personnel exclu de la convention collective » au niveau du personnel de direction notamment ; les conditions de travail de ce dernier, et en particulier les salaires, ne sont pas régulés par la convention collective mais par des accords passés individuellement avec l'entreprise.

Des études sur la négociation collective dans les entreprises de plus de 200 travailleurs, réalisées pendant la première moitié des années quatre-vingt-dix, indiquent que 4% du personnel total de ces entreprises était exclu des conventions collectives. De ce chiffre, 1% correspond au personnel de direction, le reste à des secteurs tels que le secteur commercial, avec des rémunérations en général plus élevées que celles négociées par la convention collective, en raison fondamentalement de l'application de systèmes de rémunération liés aux résultats obtenus.

La possibilité de limiter le domaine d'application des conventions collectives est limitée à son tour par le fait qu'elle ne peut engendrer d'effets discriminatoires et dans ce sens, la Jurisprudence constitutionnelle a établi le caractère discriminatoire de l'exclusion du domaine des conventions collectives des travailleurs sous contrat temporaire.

- En matière de salaires, il peut y avoir une exception importante dans l'application généralisée des conventions collectives sectorielles, à travers la « clause d'inapplication ou de décrochement ». Selon l'article 82.3 du Statut des Travailleurs, les conventions collectives de niveau supérieur à celui de l'entreprise doivent établir les conditions et les procédures par lesquelles il est possible de ne pas appliquer le régime salarial d'une convention collective aux entreprises dont la stabilité économique pourrait être compromise par cette application. Si les conventions collectives ne comportent pas cette clause d'inapplication, celle-ci ne pourra exister que par l'intermédiaire d'un accord entre l'employeur et les représentants des travailleurs, si toutefois la situation économique de l'entreprise l'exige. En cas d'absence d'accord, le différend doit être résolu par la commission paritaire de la convention collectives. La détermination des

nouvelles conditions salariales se fera par le biais d'un accord entre l'entreprise et les représentants des travailleurs faute de quoi elle pourra être confiée à la commission paritaire de la convention collective.

Il serait possible également qu'au niveau de l'entreprise, la régulation de la convention collective sectorielle, sur des questions telles que le temps de travail ou le système de rétribution, soit remplacée par des accords sur ces points entre l'entreprise et les représentants des travailleurs, par le biais de la procédure dite de modification substantielle des conditions de travail pour raisons économiques, techniques, d'organisation ou de production, article 41 du Statut des Travailleurs.

- En ce qui concerne les désaccords sur l'interprétation des conventions collectives, il est prévu une procédure judiciaire spécifique, dénommée de conflit collectif, qui s'applique lorsque le désaccord ne se pose pas comme une question individuelle, qui affecte des travailleurs concrets, mais comme une question qui affecte à l'ensemble des travailleurs compris dans la convention ou à un groupe de dimension collective. Préalablement à la demande en justice pour que celle-ci interprète la convention, il faut d'abord essayer que la commission paritaire de ladite convention parvienne à un accord sur l'interprétation de la convention. En outre, et aussi avant la demande en justice, il faut essayer d'obtenir un accord par le biais de la médiation.

Ce système de médiation se déroule au sein des organes créés par la négociation collective, pour la solution des conflits, comme c'est le cas, pour les conventions de domaine national, de la Fondation Service Inter-confédéral de Médiation et Arbitrages (SIMA), créée par le biais de l'Accord sur la Solution Extrajudiciaire de Conflits (ASEC). Les différents organismes de solution de conflits créés par les accords des interlocuteurs sociaux dans les communautés autonomes agissent en ce qui concerne les conflits de domaine inférieur au domaine national. Ces organes de solution de conflits sont gérés par les organisations d'entreprises et syndicales qui ont souscrit les accords correspondants, et les personnes désignées par les parties en conflit s'occupent de la médiation, celles-ci peuvent être, selon les différents systèmes et accords, des médiateurs individuels ou des organes associés de structure paritaire.

- l'Inspection du travail et de la Sécurité sociale, dans le cadre de ses fonctions générales de surveillance du respect des normes, contrôle également le respect des conventions collectives

statutaires. Cela répond à la nature normative des conventions collectives et peut entraîner le fait que l'inspection propose à l'autorité du travail l'imposition d'une sanction pour non respect de la norme.

L'administration des conventions collectives.

- Après la signature de la convention collective, son administration est assurée par une commission paritaire formée par des représentants des parties négociatrices, chargée de tout ce qui est relatif à l'application et à l'interprétation de la convention. Ainsi, la commission paritaire est habilitée à répondre aux consultations sur l'interprétation de la convention collective, faites par les employeurs et les travailleurs appartenant à son aire d'influence, ou par l'un des signataires de la convention.
- Si la convention en a décidé ainsi, la commission paritaire peut même étoffer la convention, en complétant ou en élargissant sa réglementation et introduire des modifications pendant sa période de mise en application, à condition toutefois que cet accord soit pris par les sujets autorisés pour la signature de la convention. Ce serait le cas, par exemple, des accords relatifs à l'actualisation des salaires dans les conventions collectives pluriannuelles et également d'une pratique de plus en plus fréquente consistant à confier à la commission paritaire ou à des commissions spécialisées, constituées là encore par les signataires de la convention collective, la négociation de questions que la convention se limite à consigner sans les développer jusqu'au bout.

Élaboration de statistiques

- Parmi les documents que la commission négociatrice des conventions collectives doit remettre à l'Administration du Travail, se trouvent les feuilles statistiques servant à élaborer des statistiques officielles sur les conventions collectives. Ces feuilles statistiques correspondent à des modèles officiels visés par le Ministère du Travail.

Ces feuilles statistiques contiennent des données relatives au processus de négociation collective, telles que les données d'identification des signataires de la convention, de son cadre d'application (entreprise, secteur, territoire), de sa durée, de sa couverture (nombre d'entreprises et de travailleurs inclus dans son champ d'application) et des aspects fondamentaux de son contenu, les uns à caractère économique (augmentation salariale) et les autres relatifs aux clauses les plus significatives, susceptibles d'être incluses dans la convention (temps de travail,

droits syndicaux, modalités d'embauche, structure salariale, prévention des risques professionnels...)

L'autorité qui a procédé à l'enregistrement de la convention, tant nationale que de la communauté autonome, doit remettre ces feuilles statistiques à la sous-direction générale de statistiques sociales et de travail du Ministère du travail et des affaires sociales. Cet organe est chargé du traitement statistique de l'information et de l'élaboration de la base de données sur la négociation collective, le Registre Statistique des Conventions Collectives, à partir de laquelle sont élaborées les statistiques.

Les statistiques fournissent des informations sur le nombre de conventions collectives déposées, les entreprises et les travailleurs compris dans son champ d'application, les augmentations salariales et la journée de travail négociée, qui se déclinent selon les différents espaces des conventions, leur répartition sectorielle et territoriale, de sorte que l'on peut connaître ces données de façon globale, pour l'ensemble des conventions collectives et réparties selon les caractéristiques mentionnées ci-dessus ou les champs d'application desdites conventions. Il existe également une information statistique sur la présence dans des conventions collectives de clauses relatives à des sujets concrets, tels que la structure et les modalités du salaire, les formules d'aménagement du temps de travail, les modalités contractuelles ainsi que d'autres questions reprises dans la feuille statistique, bien que dans ce cas l'information n'est pas détaillée.

Ces statistiques sont publiées aussi bien en format papier, sous la forme de publications du ministère du travail, que sur le site web de ce même ministère (www.mtas.es), faisant partie du Bulletin de Statistiques de travail (trimestriel), de l'annuaire statistique et d'une publication spécifique sur la négociation collective.(annuelle)

De leur côté, les communautés autonomes réalisent des publications avec les statistiques des conventions collectives correspondant à leur propre espace territorial, statistiques qui sont intégrées dans leur page web et qui, dans certains cas font partie d'études plus vastes sur les caractéristiques de la négociation collective dans leur territoire.

Les statistiques générales élaborées par l'Institut National de Statistique, comme par exemple, l'Enquête sur les Salaires, l'Enquête sur structure du salaire ou l'Enquête sur le cout du salaire, contiennent aussi des données en rapport avec la négociation collective, dans la mesure où, par exemple, l'influence des conventions collectives est déterminante dans la définition des salaires.

- Les statistiques des conventions collectives du Ministère du Travail constituent la source d'information sur la négociation collective la plus utilisée, bien que d'autres bases de données spécifiques aient été également créées dans les départements universitaires des facultés des sciences économiques.

Les statistiques des conventions collectives sont utilisées par les interlocuteurs sociaux et par l'administration à des fins d'étude et d'analyse. Ainsi, dans les études sur la négociation collective élaborées par les syndicats et les organisations d'entreprise, les statistiques sont utilisées aussi bien pour les analyses effectuées dans le but d'établir des lignes d'action ou des stratégies de négociation, que pour des rapports ou des études destinés à rendre publiques les positions des uns et des autres par rapport à la négociation collective. Dans le cas de l'administration, outre l'utilisation des statistiques dans l'analyse de l'évolution des relations du travail et les éventuelles mesures publiques s'y rapportant, elles sont l'objet d'une utilisation très pointue dans le domaine économique, comme celle d'évaluer l'incidence des aspects économiques de la négociation collective (principalement les augmentations de salaire) sur le fonctionnement général de l'économie.

Au plan scientifique, l'utilisation des statistiques est plus limitée qu'au plan juridique, bien que les auteurs qui utilisent des formules d'analyse propres aux relations du travail, utilisent eux aussi des données telles que les données relatives au champ d'application et à la structure de la négociation collective. Mais c'est sans doute chez les économistes qu'on utilise le plus les statistiques des conventions collectives, pour des sujets tels que le salaire ou le temps de travail, tant du point de vue des données concrètes sur les conventions collectives dans ces domaines que du point de vue des effets du système et de la structure de la négociation collective sur les résultats économiques des conventions collectives.

Dans le domaine de la sociologie du travail également, on utilise les statistiques des conventions collectives pour analyser des questions en rapport avec les conditions de travail.

3. DONNÉES GÉNÉRALES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Négociation collective et accords sociaux.

- Pendant les premières années suite à l'implantation de la démocratie en Espagne, des Accords inter-confédéraux ont été signés, afin d'organiser la négociation collective et de disposer des critères généraux pour le déroulement des relations du travail, en y incluant des références pour la négociation salariale. Dans la deuxième moitié des années quatre-vingt, la concertation sociale ne se déroula ni de façon bipartite, ni tripartite.

Dans les années quatre-vingt-dix, les accords bipartites surgirent à nouveau, mais non pas avec des formules d'orientation de la négociation collective, mais pour réglementer des matières concrètes, telles que la solution de conflits ou la formation professionnelle. La négociation entre les interlocuteurs sociaux concernant la négociation collective reprit en 1997, avec l'Accord Inter-confédéral sur la Négociation Collective, visant fondamentalement à organiser la structure de la négociation. Pour les années 2002 et 2003, deux accords sur la négociation collective ont été signés ; ils comprenaient des références pour les augmentations salariales et d'autres orientations pour le contenu des conventions.

Pendant la dernière décennie, des expériences de concertation sociale, comptant généralement sur la participation des gouvernements des communautés autonomes, ont été menées, bien que leur but essentiel ne soit pas d'orienter la négociation collective, mais de traiter de questions en rapport avec l'emploi.

Volume et couverture de la négociation collective

- Le chiffre de conventions collectives en vigueur en Espagne est de, avec des variations pas très significatives d'une année sur l'autre, environs 5 000 conventions, qui comprennent dans leurs champ d'application 1 250 000 entreprises et plus de 9 000 000 travailleurs.

Le nombre de conventions et de travailleurs compris dans son champ d'application est en hausse.

**Evolution du numéro des Conventions Collectives, entreprises et travailleurs
1990-2001**

Annee	Conventions	Entreprises (milliers)	Travailleurs (milliers)
1990	4.595	1.037,9	7.623,9
1991	4.848	1.006,2	7.821,9
1992	5.010	1.055,1	7.921,9
1993	4.749	1.048,2	7.737,1
1994	4.581	950,7	7.502,1
1995	4.827	975,1	7.605,1
1996	5.028	1.027,5	8.128,2
1997	5.040	1.018,3	8.365,1
1998	5.091	1.077,6	8.750,6
1999	5.110	1.122,6	9.008,1
2000	5.252	1.198,3	9.230,4
2001	5.318	1.186,0	9.270,9

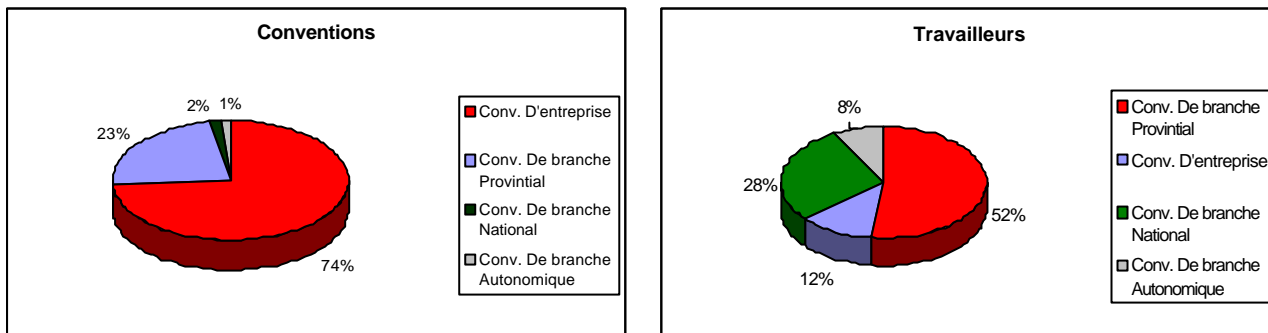
Malgré sa tendance croissante, le chiffre de conventions collectives demeure le plus stable des dernières années ; la progression la plus élevée (15% face au début des années quatre-vingt-dix) est pour le nombre de travailleurs, à conséquence d'une couverture supérieure par l'augmentation des conventions, et de l'évolution positive de l'emploi pendant les dernières années.

- Ces chiffres de la négociation collective impliquent qu'elle a une couverture importante, qui comprend dans son champ d'application entre 85% et 90% des travailleurs qui potentiellement pourraient être inclus dans la convention collective. Mais les pourcentages de couverture de la négociation collective doivent être considérés de façon approximative, vu que les données statistiques des conventions sectorielles ne sont pas toujours très rigoureuses, notamment si l'on tient en compte que le champ d'application des secteurs peut aussi comprendre des entreprises possédant leur propre convention, et il y a le risque du double calcul.

Les données relatives à la couverture des années immédiatement précédentes à 1998 fournissent des pourcentages un peu plus élevés, autour de 90%, avec une croissance à partir du début des années quatre-vingt-dix. Pour expliquer cette diminution, il faut d'abord considérer un problème de manque d'actualisation des données des travailleurs inclus dans les conventions pendant les dernières années de croissance de l'emploi. Mais il faut aussi tenir en compte que pendant les dernières années, l'évolution de l'activité économique et de l'organisation des entreprises a fait apparaître de nouvelles activités dans des domaines tels que les nouvelles

technologies de l'information et la communication, et le manque de consolidation de ces nouvelles activités peut être en train de provoquer des problèmes de définition de leur représentativité. Ceci constitue un phénomène qui peut entraîner l'apparition de lacunes dans la couverture de la négociation collective en ce qui concerne ces nouveaux secteurs.

Structure de la négociation collective



- Les chiffres des dernières années de la distribution ou structure des Conventions selon leurs différents champs d'application, indiquent qu'environ 73% des Conventions sont du domaine de l'entreprise, et 27% de domaine supérieur à celle-ci. Ceci n'implique pas que la convention d'entreprises soit plus importante à des fins concernant le travail, puisqu'elle ne comprend dans son champ d'application pas plus de 12% des travailleurs couverts par convention. Les conventions sectorielles apparaissent donc comme les éléments fondamentaux de négociation, vu qu'elles couvrent 88% du total des travailleurs.

De 88% des travailleurs compris dans des Conventions sectorielles, 52% est régi par des Conventions sectorielles provinciales, 28% par des Conventions sectorielles nationales, et 8% par des Conventions de Communauté autonome ; il existe aussi un petit pourcentage de Conventions de domaine local ou qui englobent plus qu'une Communauté autonome.

Ce rôle considérable de la négociation sectorielle a augmenté pendant les dernières années, bien que traditionnellement elles étaient déjà majoritaires, puisque, par exemple, en 1888, elles comprenaient 84% des travailleurs. Parmi les conventions sectorielles, les conventions provinciales ont toujours eu plus de poids, bien que les dernières années ont vu une légère diminution du nombre des travailleurs qu'elles incluent et une croissance corrélative des

conventions sectorielles nationales, alors que les conventions des communautés autonomes demeurent pratiquement stables.

- Un des facteurs qui influe vraisemblablement sur cette prédominance de la négociation sectorielle, notamment la provinciale, en ce qui concerne la négociation de l'entreprise, est l'abondance d'entreprises de petite taille en Espagne. Ainsi donc, les données de centres de cotisation de la Trésorerie générale de la Sécurité sociale, environs 76% du total des entreprises (à l'exclusion des entreprises agricoles et d'activité liée à la mer), ont moins de 6 travailleurs, chiffre minimum pour avoir une représentation de personnel pouvant négocier collectivement, le chiffre moyen étant de 10 travailleurs (avec les exclusions susmentionnées).

La convention d'entreprise est propre aux entreprises de grande taille, dans des secteurs comme le transport ferroviaire et aérien, l'électricité, la sidérurgie, l'industrie automobile, la construction navale ou les hydrocarbures, et elle est d'autant plus importantes dans le secteur industriel. Les conventions sectorielles comprennent des entreprises de taille moindre, employant environs 7 travailleurs, bien que cette moyenne peut montrer d'importantes différences, puisque les conventions sectorielles nationales peuvent inclure des entreprises de grande taille (banque, assurances, chimie, grandes surfaces), alors que les conventions provinciales sont normalement de taille moindre (commerce, restauration, ateliers de réparation du secteur métallurgique). Ces conventions sont pratiquement les seules dans le secteur agricole et de la construction. Alors que le secteur services représente 27 % du total, bien qu'elles incluent dans leur domaine 86% des travailleurs du secteur, dans l'industrie elles régissent 85% des travailleurs.

Les modèles ou structures de négociation par secteurs sont assez consolidés, excepte des conventions concernant des activités nouvelles dans des domaines tels que les télécommunications, les soins aux personnes âgées, ou l'industrie des loisirs, et on apprécie aucun changement substantiel concernant le genre de convention applicable à chaque secteur. Cette situation de consolidation est compatible avec le développement de formules de négociation articulée entre différents niveaux. Celui-ci a produit l'apparition, pendant les dernières années, de nouvelles unités de négociation sur le plan national dans des secteurs tels que les transports, la restauration, la construction, ou l'industrie du bois, qui visent à réglementer des aspects généraux des relations du travail, et qui sont en développement à des niveaux territoriaux inférieurs.

4. L'INFORMATION AU TRAVAILLEUR SUR SES CONDITIONS DE TRAVAIL EN TANT QUE DEVOIR DE L'EMPLOYEUR. INFORMATION SUR LES CONVENTIONS.

- La transposition au Droit espagnol de la Directive 91/533/CEE, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur en ce qui concerne les conditions applicables au contrat de travail, s'est produite en premier lieu avec l'incorporation d'un nouveau numéro 5 à l'article 8 du Statut des Travailleurs, à conséquence de la Loi 11/1994 de 19 mai. Cette norme établit que « si la relation du travail dépasse les quatre semaines, l'employeur doit informer par écrit le travailleur, dans les termes et délais disposés réglementairement, sur les éléments essentiels du contrat et les conditions principales d'exécution du travail en question, du moment que lesdits éléments et conditions ne figurent pas sur le contrat de travail formalisé par écrit ». Sur cette dernière question, il convient ne pas oublier que la conclusion par écrit d'un contrat est obligatoire, à caractère général pour les contrats temporaires et a-temp partiel, ou si une des parties l'exige ainsi.

Le fait de modifier le Statut des Travailleurs pour transposer la Directive fait penser que la normative antérieure ne disposait pas l'obligation d'informer qu'impose la Directive. En outre, un développement réglementaire a été nécessaire pour concrétiser la portée exacte de ces nouvelles obligations, notamment en ce qui concerne l'information sur la convention applicable. Ce développement réglementaire s'est produit par le biais du Royal Décret 1659/1998, de 24 juillet.

- L'article 2 dudit Royal Décret réitère que l'obligation d'information est considérée remplie lorsque les éléments essentiels du contrat figurent sur le contrat écrit susceptible d'exister, et si ledit contrat contient seulement cette information de manière partielle, elle doit être complétée avec une information écrite supplémentaire. L'article 2.2 qui établit que « la convention collective applicable à la relation industrielle qui précise les données concrètes permettant son identification » doit être mentionné dans l'information. En outre, la référence à la convention peut aussi servir à préciser d'autres éléments nécessaires, tels que les éléments concernant le salaire ou la journée de travail.

Le numéro 3 dudit article indique que l'information concernant ces questions peut être dérivée d'une référence « aux conventions collectives dont l'application réglemente cette situation, dans

la mesure où cette référence soit précise et concrète pour permettre au travailleur l'accès à l'information correspondante ». Ces citation réglementaires à l'identification de la convention et à la concrétisation de sa référence font penser qu'il n'est pas suffisant de faire une référence générique au domaine qui ne permette pas une identification de la convention applicable en concret, et impliquent également que la référence doit permettre de connaître le texte de la convention, c'est à dire sa localisation, et, le cas échéant, sa facilitation.

- Bien que la convention peut être correctement identifiée quand à son domaine et sa localisation, en faisant, par exemple, référence au Journal officiel où elle est publiée, le renouvellement de la convention initiale lors de la signature d'une nouvelle convention pour la remplacer détermine la perte d'accessibilité à l'information. Dans ce sens, l'article 4 du Royal Décret dispose que « l'employeur doit informer par écrit le travailleur à propos de toute modification des éléments et des conditions mentionnés dans les articles 2.2 et 3.1 du présent Royal Décret ». Cette référence à la norme révèle la nécessité d'informer sur la modification d'un élément prévu dans l'article 2.2 telle que la modification des données d'identification de la convention applicable, qui se produit précisément lorsque le texte de la convention en vigueur n'est plus le texte publié à la date parue dans l'information, mais un texte publié ultérieurement.

En revanche, le deuxième alinéa dudit article 4 établit que « ladite information par écrit n'est pas nécessaire si, conformément aux articles 2.3 et 3.2, l'information dérive d'une référence aux dispositions légales ou réglementaires, ou aux conventions collectives applicables, et celles-ci subissent quelque modification ». Cette formule peut à première vue faire penser qu'il n'est pas obligatoire d'informer des renouvellements de la convention dont on fait initialement référence. Pourtant, le fait que cette article se rapporte à l'information obtenue par référence aux conventions implique qu'il s'applique exclusivement à l'information concernant le salaire ou la journée de travail de la convention d'application. Par contre, l'information sur la convention applicable doit être actualisée, aussi bien pour permettre son identification, et donc respecter l'article 2.2 i), que pour faciliter l'accès à l'information sur la convention qui détermine l'information sur les salaires et la journée de travail. Si cette norme n'est pas ainsi interprétée, les exigences de concrétisation de la référence à la convention, et, surtout, d'accès à l'information, ne seraient pas effectifs dans la pratique.

SYSTÈMES D'INFORMATION SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES : QUESTIONS FONDAMENTALES ET INTERVENANTS.

5.1 Les questions fondamentales de l'information sur les conventions collectives.

- Dans le cadre de l'information relative aux conventions collectives à destination de ceux qui les mettent en application dans les relations industrielles, les questions fondamentales sont l'identification de la convention collective applicable, l'accès au texte de ladite convention et enfin son interprétation.

▪ La première question qui peut poser problème pour déterminer la convention collective applicable, apparaît lorsque, par exemple, la définition du champ d'application de la convention n'est pas claire, c'est à dire si elle est excessivement générique et peu détaillée ou au contraire pas assez précise dans les concepts ou les termes utilisés pour caractériser les activités entrant dans son champ. Evidemment, ce genre de problèmes ne se pose pas pour les conventions d'entreprise, sauf dans le cas d'entreprises à structure complexe (groupes d'entreprises, par exemple) lorsque les contours de cette structure ne sont pas clairement définis. Cette réduction des questions d'information sur les conventions collectives aux seules conventions de secteur est une circonstance à prendre en compte au moment d'établir les conclusions de ce travail.

Chronologiquement, le problème de l'identification de la convention collective applicable peut se poser au moment même où une entreprise démarre son activité, dans la mesure où elle a besoin de savoir quelle convention collective correspond au domaine d'activité qui est le sien. Mais ce cadre initial peut changer si l'activité réalisée par l'entreprise change, totalement ou partiellement, c'est à dire lorsqu'elle cesse par exemple l'une de ses activités ou qu'elle en ajoute de nouvelles à ses activités initiales. Il peut arriver également, même si l'entreprise ne change pas d'activité, que ce soit la convention collective qui régit le secteur auquel elle appartient qui modifie son propre champ d'application, en réduisant, en élargissant ou en modifiant sa définition initiale. En outre, même si le champ d'application d'une convention collective ne change pas, ce qui se produit dans tous les cas, c'est que ses effets prennent fin et qu'il est remplacé par une nouvelle convention collective. Cette nouvelle convention aura le même champ d'application, mais avec une identification ou une référence différente au niveau de sa publication au Journal officiel. Finalement, il convient d'envisager de possibles modifications de la convention collective pendant qu'elle est en vigueur ainsi que le fait que le texte de la convention puisse être complété ou développé avec l'application de clauses de révision salariale par exemple.

Dans une structure de négociation collective dotée d'une stabilité importante comme celle qui existe en Espagne, le fait que la grande majorité des secteurs soit traditionnellement régie par des conventions collectives, que la couverture de la négociation collective soit large et que les

variations dans la définition des champs d'application ne soient pas fréquentes, sont autant de facteurs qui facilitent l'identification de la convention collective applicable. Cependant, l'apparition, ces dernières années, de nouveaux secteurs d'activité et la transformation de l'activité des entreprises, à travers l'externalisation par exemple, sont des facteurs qui peuvent rendre difficile la définition des champs d'application.

Une autre question qui pourrait surgir est la question posée par l'application de plus d'une convention collective dans le même champ d'application, ce que l'on appelle communément la concurrence des conventions collectives. Les problèmes dérivés de la concurrence sont, en premier lieu, le fait même de savoir qu'il est possible d'appliquer plus d'une convention, suivi de sa identification puis de l'interprétation de ce qu'il faut prendre de l'une ou l'autre en vue de l'appliquer à une entreprises concrète. Ce même problème se pose lorsque la concurrence a lieu entre une convention sectorielle et un pacte ou accord d'entreprise.

Dans la pratique, les formules légales permettant de réduire la concurrence éventuelle entre conventions collectives, le faible développement de la négociation articulée et la présence limitée d'accords d'entreprise réduisent l'incertitude quant à la définition de la convention applicable. En outre, dans de nombreux secteurs où existent ces formules d'articulation, les commissions paritaires jouent un rôle important qui fait qu'elles ont une influence considérable dans l'interprétation des conventions, y compris l'interprétation relative à la définition du champ d'application, ce qui facilite la résolution de ces problèmes.

En ce qui concerne l'accès au texte de la convention applicable, le système espagnol de conventions collectives statutaires ayant valeur de norme et avec publication officielle, en tant qu'élément supplémentaire du régime juridique de ces conventions, ouvre une première voie d'accès aux textes. Cependant, le grand nombre de conventions collectives existantes et la très faible diffusion des journaux officiels, fait que cette publication ne peut être considérée comme une formule garantissant en soi l'accès à l'information. Cette situation, unie aux difficultés que présente l'interprétation du champ d'application et du texte de la convention collective rend nécessaire l'apparition d'un niveau intermédiaire entre la publication officielle et les usagers, dans lequel se retrouverait l'ensemble des sujets publics et privés auquel il sera fait allusion au 5.2. La diffusion effective de l'information sera déterminée par la capacité des usagers à organiser leur accès à ladite information. Parmi les facteurs ayant une incidence sur cette capacité d'organisation, nous trouverons, en ce qui concerne l'entreprise, sa taille et son importance économique ainsi que son appartenance à une association d'entreprises mettant à sa disposition un service d'information. Quant aux travailleurs, la taille de l'entreprise (généralement en rapport avec la présence syndicale dans son sein) et l'affiliation à un syndicat seront également les facteurs les plus déterminants.

En troisième lieu, apparaissent les problèmes d'interprétation de la convention collective, qui, comme nous l'avons déjà commenté, commencent par la question même de savoir quelle sera la définition du champ d'application de la convention. Quant aux questions qui peuvent se poser lors de l'interprétation du contenu des conventions collectives, il est évident que l'une d'entre elles est la clarté de la rédaction. Dans ce sens, il ne faut pas oublier que la rédaction d'une convention collective, en tant que résultat d'une négociation avec transactions et contre-prestations entre négociateurs, peut se ménager des marges d'ambiguïté calculée, qui, dans de nombreux cas, sont le résultat d'un équilibre dans lequel le choix d'une rédaction peu claire a pour but aboutir à un accord.

Outre la clarté en soi de la rédaction, la dimension et la complexité du texte de la convention collective peuvent augmenter les problèmes d'interprétation. Mais il faut également considérer que ce genre de conventions complexes, sont généralement le résultat du développement du pouvoir régulateur de la convention collective, en tant qu'expression du pouvoir négociateur des signataires. Pour cette raison, ces conventions peuvent être accompagnées de formules ou de procédures qui facilitent leur interprétation et le règlement de désaccords. Dans ce sens, le rôle des commissions paritaires et des systèmes de résolution des conflits est d'une importance majeure. Dans la mesure où ces formules continueront de se développer, la complexité des formalités pour parvenir à une solution en cas de désaccord sur l'interprétation, se réduira.

5.2 Le rôle des différents sujets qui participent à l'information sur les conventions collectives.

- Les sujets ou acteurs du processus d'information sur les conventions collectives peuvent être aussi bien des sujets actifs et protagonistes du déroulement des relations industrielles, ou encore des sujets dont l'intervention a une incidence sur celle des protagonistes des relations industrielles.
- Dans le système tripartite classique, avec syndicats, organisations d'entreprise et Administration, les rôles traditionnels de ces sujets au sein du système des relations industrielles, ont également une influence sur leur intervention dans le cadre de l'information sur les conventions collectives. Les syndicats interviennent en faveur des droits des travailleurs, le patronat, pour défendre les intérêts des employeurs, et dans les deux cas, l'exercice des droits et le respect des obligations dans le déroulement des relations industrielles exige de connaître la portée exacte de ces droits et obligations.

L'administration, outre ses compétences légales relatives à la procédure d'officialisation des conventions collectives, a, parmi ses différents rôles, celui de favoriser le fonctionnement des

relations industrielles, par le respect des normes qui le réglementent. Plus généralement, l'administration doit venir en aide aux citoyens, notamment en leur permettant de connaître les normes applicables à leur comportement.

- Les protagonistes des relations industrielles, au plan individuel (employeurs et travailleurs) comme au plan collectif (syndicats et associations d'entreprise), peuvent solliciter les services de professionnels extérieurs afin d'obtenir une assistance juridique relative aux droits et aux obligations liés aux conventions collectives. Ainsi, pour les conseillers juridiques des entreprises et des travailleurs, l'information sur les conventions est une facette parmi d'autres de leur rôle de conseillers auprès des acteurs principaux des relations industrielles. Dans cette activité, entrent en compte des facteurs tels que l'importance de la négociation collective dans la réglementation du travail, importance qui rend d'autant plus nécessaire la connaissance des conventions collectives, ou encore les caractéristiques du tissu industriel, majoritairement formé d'entreprises de petite taille, très demandeuses d'une assistance externe.

De la même façon, pour les entreprises liées à l'édition, l'information sur les conventions collectives est une facette de plus de leur activité de prestataires de services, dans un marché de consommateurs de cette information.

Il faut également tenir compte du fait que les entreprises reçoivent d'autres types d'assistance, telle que celle qui leur est donnée pendant leur période de création et d'installation. C'est le cas des chambres de commerce ou des mairies, qui, parmi les conseils qu'elles fournissent pour soutenir la création de nouvelles entreprises, peuvent inclure une information sur la convention collective applicable.

- Finalement, les travaux d'analyse et d'étude de la négociation collective, dans des domaines tels que le domaine juridique, économique ou celui de la sociologie du travail, sont des instruments de soutien de l'activité de ceux qui participent à la négociation collective en qualité de négociateurs ou encore de ceux qui réglementent par convention leurs relations industrielles.

6. ORGANISATION DE L'INFORMATION SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES

6.1 L'activité de l'Administration du travail.

- Outre la diffusion des conventions collectives, réalisée à travers leur publication dans les journaux officiels, tant l'administration de l'État que celle des communautés autonomes réalisent d'autres activités en rapport avec l'information sur le texte des conventions collectives. Les unités chargées de l'enregistrement des conventions, comme la Direction Générale du Travail du Ministère du Travail et des Affaires Sociales et les Directions Générales du travail ou des

relations industrielles des Communautés Autonomes, informent, personnellement ou par téléphone, de l'état où en est le processus d'officialisation des conventions collectives, ou de leur date de publication dans les journaux officiels.

- Le texte des conventions collectives enregistré par le Ministère du Travail est inséré dans la page web de ce dernier. Il en va de même dans la plupart des pages web des départements des Communautés Autonomes compétents, pour ce qui est des conventions collectives qu'ils enregistrent. Le Ministère du Travail possède un Bureau d'Information administrative, dont l'organisation est assurée par les services centraux des départements et par les unités périphériques intégrés dans les délégations du gouvernement des communautés autonomes. Ce bureau informe les citoyens sur les normes relatives au travail en général, y compris l'information relative aux conventions collectives, en leur fournissant le texte sur leur demande. De la même façon, les administrations autonomes possèdent des unités d'information.

- Comme cela a déjà été dit lors de l'analyse des fonctions de la Commission Consultative Nationale de Conventions Collectives, cet organisme tripartite informe sur les consultations dans lesquelles des questions se posent au sujet de la convention collective applicable à un certain domaine.

6.2 L'activité des interlocuteurs sociaux.

- Les confédérations des syndicats les plus représentatifs canalisent l'information sur les conventions collectives à travers leurs fédérations de branche, dans la mesure où elles sont responsables, en général, de la négociation collective. Ces fédérations canalisent l'information relative au déroulement de la négociation collective à la confédération, en y incluant la signature des conventions.,et elles sont aussi chargées de l'information aux travailleurs

Les services généraux d'assistance fournis par les syndicats comprennent, entre autres, l'information sur les conventions collectives et l'accès au texte de ces dernières. Cette information est fournie directement, lorsque les intéressés se rendent au bureau des syndicats (dans les capitales des provinces et dans les grandes villes), à travers les pages web et même par téléphone ou courrier électronique. Certaines fédérations confectionnent des CD-ROM contenant le texte de toutes les conventions collectives correspondant à chacune. Cette information est fournie gratuitement aux adhérents et en échange d'une contribution à ceux qui ne le sont pas.

Outre cette information sur les textes des conventions collectives publiés, les fédérations communiquent aux délégués syndicaux dans les entreprises les incidences ou les nouveautés qui surviennent au cours de la négociation de branche, ainsi que la signature de ces conventions. Il est habituel, dans la pratique, que cette information, transmise par le syndicat à ses délégués au sein de l'entreprise, soit à son tour transmise par les délégués aux travailleurs, par le biais, entre autres, des assemblées générales. Mais cette dernière possibilité dépend en grande mesure de la taille de l'entreprise, ce qui explique pourquoi les consultations directes au bureau syndical sont plus fréquentes chez les travailleurs des PYMES (Petites et Moyennes Entreprises).

En outre, dans la mesure où les syndicats participent à des commissions paritaires de conventions collectives chargées de l'édition des textes correspondants, il utilisent également cette voie pour diffuser l'information.

Les syndicats mettent en général l'accent sur l'importance des modalités de déroulement de la négociation sectorielle, et comme instrument de ce dernier, qui serait à sa façon également une modalité de cette information, nous aurions les observatoires de la négociation collective sectorielle. La création de ces observatoires par les organisations syndicales et d'entreprise est prévue dans l'Accord Inter-confédéral pour la Négociation Collective de 2003.

- Dans le cas des organisations d'entreprise, ce sont également les organisations sectorielles, au niveau national ou territorial, qui informent les entreprises qui leur sont associées, du contenu du texte des conventions collectives. Elles utilisent à ces fins aussi bien le support écrit que les pages web. Leur participation aux commissions paritaires chargées d'élaborer l'information sur les conventions collectives, leur sert également de canal d'information.

La taille de l'entreprise apparaît comme un facteur d'une importance majeure au moment de définir le besoin d'aide extérieure en matière d'information, telle que celle que fournissent les organisations d'entreprise.

- Comme on le verra lors de l'analyse des études sur la négociation collective, les confédérations syndicales et d'entreprise les plus représentatives réalisent des analyses générales de la négociation collective sous la forme d'enquêtes (dans le cas du patronat, CEOE) ou de bilans de la négociation (syndicats). Ces études sont également réalisées par des fédérations sectorielles, tant syndicales que d'entreprise, canalisées la plupart du temps par les commissions paritaires des conventions collectives correspondantes.

Toujours dans le domaine des commissions paritaires des conventions, il convient de souligner l'expérience de la diffusion des accords sur l'interprétation des conventions collectives, qui a lieu dans certaines de ces commissions.

6.3 L'activité des conseillers

- Dans le domaine de l'assistance aux entreprises, l'information sur la convention collective à appliquer fait partie de l'assistance générale fournie, par exemple, dans le domaine juridique. Dans ce sens, dans le tissu industriel espagnol, caractérisé par la présence d'un nombre très élevé de petites et moyennes entreprises, les services professionnels des « Graduados sociales » sont très importants. Cette profession (Diplôme Universitaire) répond à une très grande spécialisation dans le domaine des relations industrielles et un peu moins dans le domaine fiscal et elle s'oriente autant vers l'assistance à l'employeur en matière de respect des normes (qui, dans de nombreux cas, inclut l'assistance en cas de procès), qu'à l'exécution matérielle des obligations vis-à-vis de l'administration, comme par exemple celles relatives à la cotisation de Sécurité sociale.

- Dans le domaine de l'édition, il existe diverses entreprises consacrées à l'information juridique de caractère général et d'autres davantage spécialisées dans le domaine du travail. Ces dernières mettent un point d'honneur à fournir le texte des conventions collectives en vigueur et ses modifications, utilisant pour cela différents systèmes d'actualisation, tels que les éditions sous format papier à feuilles interchangeables, les pages web avec accès aux signataires, ou encore les CD-ROM mis à jour périodiquement.

6.4 Études sur la négociation collective

- Dans le domaine scientifique, le statut de norme juridique des conventions collectives statutaires et leur rôle de plus en plus important dans la réglementation du travail, fait que l'étude du cadre légal de la négociation collective soit très fréquente au niveau du droit du travail. Les manuels généraux du droit du travail consacrent une partie considérable de leur contenu à étudier la nature juridique des conventions collectives et la régulation de la négociation correspondante. Les monographies et les études spécifiques sur le cadre juridique de la négociation collective en général, ou sur certains de ses aspects (légitimité pour négocier, contrôle de la légalité des conventions collectives, possibilité de résoudre les désaccords dans l'application des conventions, etc.). Plus précisément, la jurisprudence relative à la réglementation de la négociation collective et les effets juridiques des conventions, sont objets d'études.

Les contenus des conventions collectives sont aussi l'objet d'analyses juridiques, bien que dans une proportion considérablement inférieure à celle correspondant aux analyses se rapportant au cadre juridique de la négociation collective. La grande variété et hétérogénéité des réglementations due au nombre très élevé des conventions collectives, ainsi que le caractère variable de la matière en raison de la modification du contenu des conventions lors de leur réactualisation, expliquent en partie ce constat. Cependant, l'augmentation du pouvoir régulateur des conventions collectives a amené, ces dernières années, à développer l'analyse du contenu des conventions d'un point de vue juridique. Dans certains cas, ces études ont abordé de façon générale la réglementation des conventions collectives dans les principaux domaines des relations industrielles (salaires, organisation du temps de travail, classification professionnelle...) ; dans d'autres cas, elles ont analysé, des contenus concrets ou bien les caractéristiques de la négociation collective par secteurs. À cet égard, il convient de signaler les études commandées par la Commission Consultative Nationale des Conventions Collectives.

Au cours des dernières années également, ont été réalisées des analyses à partir d'un point de vue juridique, sur les aspects les plus significatifs ou les plus critiques du cadre institutionnel de la négociation collective, tels que son efficacité générale, la période de validité légale après échéance de la durée accordée, ou les règles permettant d'ordonner la structure de la négociation collective. Ces analyses sont allées au-delà de la simple description jusqu'à l'évaluation, positive ou négative, de ces éléments constitutifs du modèle de négociation collective, en proposant également des alternatives pour de futures réglementations légales.

- Dans le domaine économique, la négociation collective a été analysée en partant des effets produits par le système de négociation collective dans le fonctionnement de l'économie, notamment en ce qui concerne son cadre institutionnel. Ainsi, par exemple, l'efficacité générale des conventions collectives et leur système de prorogation ont été analysés, ainsi que la structure de la négociation collective, sans oublier les polémiques autour des effets de la décentralisation de la négociation. Les analystes en économie ont également soumis des propositions quant à la nécessité de réformer le cadre légal de la négociation collective.

Outre ces analyses de caractère général, les études économiques faites sur le salaire ont pris en compte les effets de la négociation collective, en étudiant, par exemple, l'évolution de l'inflation et les facteurs qui la déterminent.

- Au niveau des interlocuteurs sociaux, des analyses de la négociation collective ont également été effectuées, au plan juridique, économique et des relations industrielles. Dans certains cas, ces études faisaient partie de déclarations institutionnelles des agents sociaux, dans d'autres cas, ces sujets sont apparus comme promoteurs d'études scientifiques.

- Aussi bien l'administration de l'État que celle des communautés autonomes, ont publié des études sur la négociation collective. Le rôle important des publications de la CCNCC a déjà été mentionné sous la forme, entre autres, d'études sectorielles du contenu des conventions ou d'analyses de la négociation par secteurs, ou encore à travers la mise en place de journées annuelles d'étude sur des questions d'actualité se rapportant à la négociation collective. Dans cette publication, se trouve un bilan de la négociation collective de l'année antérieure.

Le Conseil Economique et Social, organe consultatif du gouvernement de la Nation en matière de relations sociales et industrielles, élabore annuellement un mémoire annuel sur la situation socioéconomique et les relations dans le travail en Espagne, comprenant un chapitre sur l'évolution de la négociation collective.

Les administrations des Communautés Autonomes peuvent également promouvoir la publication d'études sur la négociation collective, tant en rapport avec le cadre juridique des conventions, qu'avec les caractéristiques de la négociation collective à leurs différents niveaux d'application. Deux exemples significatifs de ces dernières années sont les études réalisées par le Conseil régional de Castille et Léon ou par le Conseil andalou de Relations Industrielles.

- Un problème général qui a été observé en comparant cet ensemble d'études est le manque d'homogénéité dans la définition de ce que l'on entend par secteur d'activité. Cette notion apparaît codifiée dans la Classification Nationale d'Activités Économiques (CNAE), mais lorsque les champs d'application des conventions collectives sont définis, ils ne le sont pas en prenant pour référence les codes de cette classification, ce qui signifie que le champ d'application d'une convention peut aussi bien inclure plusieurs de ces codes, comme ne tenir compte que d'une partie. Cela entraîne des problèmes pour établir une corrélation entre le nombre de travailleurs inclus dans les différents secteurs à des fins économiques et le nombre de travailleurs couverts par une négociation collective et cela se répercute logiquement sur le fait que les études sur les conventions collectives peuvent offrir un panorama général de la situation de la négociation collective selon une perspective qui embrasse les différents points de vue possibles (relations industrielles, économie, etc.)

7. ÉVALUATION DE L'INFORMATION OBTENUE DANS LES ENTREVUES.

Situation generale de l'information

- Dans le système espagnol d'information sur la négociation collective, convergent avec force l'intervention des interlocuteurs sociaux et de l'administration, à laquelle s'ajoute celle d'autres intervenants qui, issus du domaine scientifique, de l'assistance et de l'édition, la complètent ou la soutiennent. L'information sur les conventions collectives a plusieurs dimensions : la strictement

juridique, relevant de l'obligation pour l'employeur d'informer ses travailleurs, et plus largement, celle relative au rôle de plus en plus important de la convention comme élément régulateur. À son tour, l'information sur les conventions peut être envisagée d'un point de vue technique, d'organisation d'une information abondante et complexe et selon la perspective d'une dynamique des relations industrielles et du rôle que les agents sociaux et l'administration y jouent.

- L'ensemble des entretiens réalisés induisent à penser que le sentiment général, chez les acteurs des relations industrielles, est que, employeurs et travailleurs ont accès majoritairement à l'information. Ceci est dû à plusieurs raisons :

Les conventions collectives sont des normes juridiques, et en tant que telles, en prendre connaissance est une obligation, autant en raison de l'argument juridique exprimé au début du Code Civil : « nul n'est censé ignorer la loi », qu'à cause de l'argument d'ordre pratique selon lequel un instrument aussi important qu'une norme pour la régulation des relations industrielles favorise, du fait même qu'il est important, l'apparition de systèmes d'information la concernant. Il existe un intérêt généralisé pour la connaissance des textes des conventions collectives : du côté de l'entreprise, pour que le non respect de la convention, dérivé de la méconnaissance de son contenu, ne lui soit préjudiciable juridiquement ; du côté des travailleurs, parce que de la connaissance de la convention dépend la possibilité pour eux d'exiger le respect de leurs droits fondamentaux, à commencer par la rétribution de leur travail ; quant à l'administration, parce que, en tant que partie active du processus donnant une validité juridique à la convention, elle est chargée précisément de la publier, ainsi que de veiller à son application.

L'intérêt que manifestent les protagonistes des relations industrielles pour connaître le texte de la convention collective a pour conséquence logique qu'une série d'acteurs, ayant un rôle institutionnel dans ces relations, facilitent sa diffusion : les syndicats par rapport aux travailleurs qu'ils représentent et assistent au niveau de leurs droits ; les associations patronales en collaborant avec les entreprises afin qu'elles respectent leurs obligations ; et tous deux, syndicats et patronat, car ce sont eux qui, précisément, ont créé la convention. En ce qui concerne les administrations, outre qu'elles réalisent la première diffusion de la convention par le biais de sa publication officielle, elles ont un rôle général dans la mise à disposition de services, à destination des citoyens. Au bout du compte, conseillers et éditeurs disposent, dans la diffusion du texte des conventions collectives, d'un élément majeur au sein de leurs activités professionnelles ou commerciales.

Ce sentiment que l'information sur les conventions collectives est quelque chose d'évident ou de sous-entendu, peut également s'expliquer par la faible influence que la Directive et sa transposition ont exercé sur les analyses juridiques ainsi que sur la dynamique des relations industrielles. Il semble par conséquent que cette obligation d'informer sur la convention collective

n'est pas perçue comme quelque chose de nouveau, ou du moins, comme un changement marquant.

- Pour ce qui est de la répartition des responsabilités, tout porte à croire que les agents sociaux et l'administration considèrent que la diffusion de l'information sur les conventions collectives est une tâche qui leur est propre tout en étant la tâche des autres. Ainsi, par exemple, les agents sociaux, et tout particulièrement les syndicats, considèrent que l'administration a un rôle à jouer dans ce domaine, soit en informant directement, soit en soutenant l'intervention des agents sociaux. C'est la raison pour laquelle l'administration n'est pas perçue comme un acteur à part entière par les agents sociaux, car la diffusion de l'information est considérée comme faisant partie des fonctions de ces derniers, dans le cadre du rôle général qui est le leur de veiller aux intérêts de leurs mandants.

Cette dernière idée inclut également l'utilisation de l'information sur les conventions collectives parmi les services qui peuvent être rendus aux travailleurs ou aux employeurs. À cet égard et avec plus de force dans le cas des syndicats, l'information serait perçue comme un instrument stratégique pour rapprocher l'organisation de ses représentants, ou même pour promouvoir, grâce à ce service, l'affiliation à l'organisation. Dans le cas des syndicats, l'information sur les conventions collectives apparaît clairement comme un service à fournir aux adhérents ainsi que comme une forme de proximité de l'organisation pour les non adhérents. Dans le cas du patronat, cette vision stratégique de l'information sur les conventions semble avoir moins d'importance et elle est plutôt considérée comme un instrument pour que ceux qui sont déjà affiliés, respectent leurs obligations.

- Le volume de l'information sur les conventions est considérable, d'une part car celles-ci sont très nombreuses et d'autre part parce qu'elles sont mises à jour ou modifiées périodiquement. Elle est également d'une grande complexité, en raison de l'étendue de la plupart des conventions ou à cause de la concurrence possible entre l'application de plusieurs conventions. Cela fait que l'information, quoique disponible dans son ensemble ou « à l'état brut », peut requérir un certain type de traitement, d'organisation ou d'interprétation pour être réellement accessible et utile.

Les agents sociaux et l'administration sont la matière première de l'élaboration de l'information et tous peuvent solliciter la collaboration de personnes spécialisés dans le traitement de l'information, comme on en trouve dans les maisons d'édition.

- Le facteur taille, pour une entreprise, est déterminant quant à son accès à l'information et à son besoin d'appuis extérieurs. Cela vaut autant pour les entreprises que pour les travailleurs et, pour ces derniers, en raison du rapport entre entreprise de petite taille et représentation syndicale plus réduite.

Points forts et points faibles du système d'information

- Dans cette vision globale, une série de données positives ou de points forts du système espagnol d'information sur les conventions collectives apparaissent :
 - l'existence d'un premier niveau d'information avec la publication officielle des conventions, lié au modèle général de la convention comme norme .
 - le fait que les agents sociaux et l'administration considèrent qu'ils ont tous un rôle à jouer par rapport à l'information .
 - la réalité pratique des interventions des syndicats, des organisations d'entreprise, de l'administration de l'État et des administrations des communautés autonomes, à mettre sans doute en rapport avec l'existence d'interlocuteurs sociaux clairement identifiés et dont l'intervention dans les relations industrielles est fondamentale ainsi qu'avec le rôle toujours aussi important de l'administration dans ce domaine .
 - l'utilisation des nouvelles technologies ;.
 - l'existence d'un nombre considérable de sujets qui, issus du domaine scientifique, de l'assistance et de l'édition, fournissent de l'information sur la négociation collective, ce qui peut s'avérer essentiel pour combler les déficiences en infrastructure technique, propres aux PYMES .
 - le développement de formules de gestion paritaire au niveau des relations industrielles, qui se manifeste, par exemple, sous la forme d'interventions au niveau des commissions paritaires ou des systèmes de résolution des conflits dans l'interprétation des conventions ; dans cette même ligne, il convient de citer également le rôle d'organes tripartites, tels que la Commission Consultative Nationale des Conventions Collectives.

Cet ensemble de données positives donne l'impression d'une abondance d'information en général et d'une certaine tradition ou professionnalisme dans le comportement des acteurs et fournisseurs de cette information.

- Au moment de l'analyse des points faibles ou des aspects à améliorer dans l'actuel système d'information, il conviendrait de souligner :
 - en premier lieu ,un des point forts, à savoir la participation de sujets différents dans l'élaboration de l'information, peut devenir à son tour un point faible, dès lors qu'il n'existe pas de répartition claire des responsabilités, ce qui pourrait entraîner, dans le même temps, une certaine duplicité ou des lacunes dans l'information. Il semble que, dans le réseau de communication sur les conventions collectives, qui est important, les

interventions sont faites sans la concertation souhaitable et il ne semble pas qu'il y ait eu d'initiatives de mise en commun ou de rationalisation à cet égard, avec des formules témoignant d'un véritable travail en réseau. En particulier, dans la répartition des interventions entre sujets privés (agents sociaux) et publics (administrations), des expériences comme celles d'un soutien public aux systèmes de résolution des conflits, gérés par les agents sociaux, pourraient servir d'orientation pour de futures formules de structuration de l'information.

- Un autre problème lié au manque de connexion de l'ensemble des informations, serait le fait que l'ensemble de l'information sur les conventions se heurte à des problèmes lors de son traitement statistique sur des questions concrètes, telles que le manque de précision, dans les feuilles statistiques, dans les données sur le nombre de travailleurs appartenant à chacune des conventions collectives, ou le manque de corrélation entre l'identification des activités définissant les champs d'application des conventions et celle qui sert de référence dans d'autres instruments d'analyse, comme la Classification Nationale des Activités Économiques (CNAE).
- D'autres facteurs tels que la taille des entreprises, qui ont une incidence sur le fonctionnement général des relations industrielles, ont également une incidence sur l'accès à l'information et sur la nécessité d'appuis extérieurs pour que cette information soit effective, tant pour les employeurs que pour les travailleurs.
- L'évolution dans l'organisation des entreprises (avec l'externalisation, par exemple) ou l'apparition de nouveaux secteurs d'activité (dans les services, notamment), ont également une influence sur le fait que la définition des champs d'application des conventions collectives et les critères permettant l'inclusion des entreprises dans chacun d'entre eux, acquière une plus grande complexité, ce qui entraîne des difficultés pour identifier la convention susceptible d'être appliquée. Le problème se révèle autant à travers l'application conjointe de plusieurs conventions (articulation), que dans l'absence de définition claire de ses champs d'application. Un développement accru de l'intervention des commissions paritaires et, en général, des systèmes d'administration des conventions collectives, tels que pourraient l'être les observatoires de la négociation collective, contribuerait à améliorer les situations mentionnées. Dans ces situations problématiques pour l'information, la coordination d'actions informatives et une articulation mieux construite entre les interventions des agents sociaux et de l'administration, pourraient avoir un effet positif.

ANNEXE

BONNES PRATIQUES ET ACTIONS INNOVANTES DANS LE DOMAINE DE L'INFORMATION SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES

I Études sur la négociation collective

Rapport sur la négociation collective en Castille et Léon

La Junta de Castille et Léon (le Gouvernement de la communauté autonome de Castille et Léon) prit en charge, en accord avec les organisations syndicales et d'entreprise les plus représentatives de la communauté, l'élaboration d'une étude sur la négociation collective dans son territoire, publiée par la maison d'édition Lex Nova (spécialisée en publications sur les relations industrielles).

L'étude décrit le résultat des processus de négociation et la couverture des conventions collectives en vigueur dans cette communauté autonome. Ainsi, tant la structure de la négociation collective comme son contenu sont analysés, afin que soient connus les domaines régulés par convention et ceux qui ne le sont pas, ainsi que le type de régulations existantes, à travers l'analyse des clauses des conventions collectives. L'étude se présente par conséquent comme un instrument au service des négociateurs, leur permettant de connaître les domaines dans lesquels la régulation est possible et d'améliorer le contenu des conventions.

Les publications de la Commission Consultative Nationale des Conventions Collectives.

L'exemple de l'ouvrage *Le champ d'application des conventions collectives*.

La Commission Consultative Nationale des Conventions Collectives (CCNCC) est un organe tripartite attaché au ministère du travail et des affaires sociales qui a, entre autres, la fonction de conseiller et de consulter les différentes parties en présence dans la négociation collective, quant à la définition des champs d'application des conventions collectives. La CCNCC réalise un travail important au niveau des publications chargées de l'étude de la négociation collective par secteurs ou par sujets d'intérêt. Le fait que la CCNCC résout aussi les problèmes qui lui sont posés au sujet des champs d'application des conventions collectives l'amène à inclure, dans ses publications, une compilation de ces consultations.

Dans cet ouvrage, les différentes questions posées à la CCNCC quant à savoir dans quelle convention collective doivent être intégrées certaines activités, sont systématisées par secteurs ou branches d'activité. De cette façon, les secteurs et entreprises qui, en raison de la nouveauté de leur activité par exemple, ont des doutes quand à la convention collective qui correspond à

leur domaine, peuvent trouver, grâce à la consultation de ce livre, un guide qui leur offre la garantie de reproduire le critère d'un organe tripartite.

Enquête de la Confédération Espagnole d'Organisations Patronales (CEOE) sur la négociation collective.

Depuis six ans, la CEOE élabore un bilan annuel du processus de négociation collective, à partir d'une enquête réalisée parmi les organisations d'entreprise et les entreprises intégrées dans la CEOE. L'enquête s'appuie sur un questionnaire de presque trois cent questions regroupées dans différentes sections relatives à la structure de la négociation collective et au contenu des conventions (classement professionnel, modèles de salaire, organisation du temps de travail, embauche, formation professionnelle, conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, prévention de risques dans le travail, procédures de résolutions des conflits, introduction de nouvelles technologies). Ainsi, cette étude ou bilan de la négociation collective fournit une information sur la présence plus ou moins importante de clauses ou de régulations dans les conventions collectives, ainsi que sur le contenu de cette régulation et les tendances générales de l'évolution de la négociation collective.

II. Activités dans le domaine de l'information sur les conventions collectives.

Activités des syndicats les plus représentatifs, CCOO et UGT, dans le cadre de la diffusion du texte des conventions collectives et de l'étude de la négociation collective.

CCOO et UGT consacrent une partie considérable de leurs activités à la diffusion du texte des conventions collectives, tant à travers leurs services généraux d'assistance qu'au moyen des nouvelles technologies de l'information.

Ainsi, sur le site de CCOO (www.ccoo.es) et UGT, (www.ugt.es) il est possible d'accéder au texte des conventions, soit directement, soit par un lien direct avec les sites des différentes fédérations, avec, dans bien des cas, la possibilité de reproduire ou de télécharger le texte.

Outre la réalisation d'éditions du texte des conventions sectorielles correspondant à leur domaine d'activité, de nombreuses fédérations mettent également à disposition de leurs adhérents le texte sur CD-ROM.

CCOO et UGT réalisent aussi des études générales et des publications sur la négociation collective, comme l'observatoire de la négociation collective de CCOO ou le texte et les commentaires de l'Accord Inter-confédéral pour la Négociation Collective 2003 de UGT.

III. Expériences de gestion paritaire de l'administration des conventions collectives.

La commission mixte de la Convention collective générale de l'Industrie Chimique.

La Convention collective générale de l'Industrie Chimique constitue un exemple de négociation articulée, combinant une convention sectorielle de niveau national avec des conventions d'entreprise ou des accords, au niveau de l'entreprise également. De cette façon, la relation entre le niveau de l'entreprise et le niveau sectoriel peut s'établir à travers le transfert, depuis le niveau de l'entreprise à ce qui a été accordé au niveau du secteur, ou par le développement, à travers des accords d'entreprise, des règles sectorielles générales.

Ce genre de relations articulées dans lesquelles ce qui a été accordé sectoriellement est appliqué dans les entreprises, en l'adaptant ou en le développant selon les cas, requiert une administration de la convention sectorielle pour en interpréter le contenu, notamment en ce qui concerne les régulations dont l'application est généralisée sur tout le secteur.

La commission mixte de la convention collective réalise un travail considérable dans le cadre de la résolution des questions qui font l'objet de consultations, à travers des réunions mensuelles où sont analysées entre 20 et 30 consultations. Dans plus de 90% des cas, les syndicats et les associations d'entreprise présentes à la commission mixte, parviennent à un accord sur l'interprétation de la convention et, en cas de désaccord, un système de résolution des conflits par le biais d'organes paritaires est prévu.

La commission mixte diffuse ses critères d'interprétation à travers les organisations syndicales et d'entreprise qui la constituent, par le biais également des publications qui systématisent ces consultations, ainsi par des éditions du texte de la convention collective qui incluent l'interprétation qu'en fait la commission mixte.

Système de résolution des conflits d'interprétation des conventions collectives.

Tant pour les conventions collectives de niveau national, que pour celles correspondant au niveau des communautés autonomes, il existe des systèmes de résolution des conflits dérivés de l'interprétation et de l'application des conventions collectives. Ces procédures sont issues d'accords entre interlocuteurs sociaux, tels que l'Accord sur la Résolution Extrajudiciaire de Conflits Collectifs (ASEC) relatif aux questions relevant d'un niveau supérieur à celui de la communauté autonome, ou encore les différents accords signés dans les communautés autonomes en vue de la résolution de conflits au sein de leur territoire.

Le schéma général de ces accords consiste en la création d'organes (dans le cas de l'ASEC, une Fondation, le Service Inter-confédéral de Médiation et Arbitrage, SIMA), gérés par les organisations signataires de l'accord et financés par l'administration de l'État ou de la communauté autonome correspondante.

En ce qui concerne la résolution des conflits, l'arbitrage tout comme la médiation peuvent être utilisés, bien que cette dernière soit la plus courante. Ces procédures ne servent pas seulement à résoudre d'éventuelles divergences dans l'interprétation et l'application des conventions collectives, mais également, dans le cas de conflits d'ordre juridique en général, comme tentative de résolution préalable à l'action de la justice et, finalement, en cas de grève.

ENTRETIENS SUR SYSTEMES D'INFORMATION SUR LA CONVENTION

COLLECTIVE

- Direction General du Travail. Minister du Travail et Affaires Sociales
- Direction General des Relations du Travail. Gouvernement Autonmique de Castilla et Leon
- Union General des Travailleurs (UGT)
- Confederation Sindical des Commissions Ouvrieres (CC.OO.)
- Confederation Espagnole des Organizations Patronales (CEOE)
- Comission Paritaire d'Interpretation et Administration de la Convention Collective National de la Chimie
- Comision Consultive National des Conventions Collectives
- Editions Lex Nova
- M. Fernando Valdés, Professeur du Droit du Travail. Universite Madrid

BIBLIOGRAPHIE SUR LA NEGOTIATION COLLECTIVE

1. MANUELS DU DROIT DU TRAVAIL

- “Derecho del trabajo”, **M. Alonso Olea y M. E. Casas**
- “Derecho sindical”, **T. Sala, I. Albiol**
- “Derecho del Trabajo”, **MC. Palomeque, M. Álvarez de la Rosa**
- “Derecho sindical”, **A. Ojeda**

2. ETUDES DU DROIT DU TRAVAIL

- **A. Baylos Grau**, “Los acuerdos de abril de 1997: algunas impresiones”, dans REDT, núm. 85, 1997
- **M^a . E. Casas Baamonde**, “Diálogo y concertación social: El Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva”, dans “Relaciones Laborales”, 10/ 1997
- **J. Cruz Villalón**, “Los sujetos y los escenarios de la negociación colectiva: de las unidades clásicas a los nuevos ámbitos convencionales”, MTS, Madrid, 2001
- **A. Desdentado Bonete y B. Valdés de la Vega**, “La negociación colectiva en la doctrina del Tribunal Supremo. Una síntesis de jurisprudencia”, Ed. Trotta, Madrid, 1998
- **J. R. Mercader Uguina**, “Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios”, Civitas, Madrid, 1994
- **M.L. Rodríguez Fernández**, “La estructura de la negociación colectiva”, Lex Nova, Valladolid, 2000
- **M. Rodríguez - Piñero**, “La reforma legislativa anunciada y el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo”, dans “Relaciones Laborales”, 9/1997
- **F. Valdés**, “la negociación colectiva y el sistema de relaciones laborales tras veinte años de vigencia del Estatuto de los Trabajadores”, dans “Veinte años de negociación colectiva: de la regulación legal a la experiencia negocial”.
- **M. Rodríguez – Piñero, F. Valdés y M. E. Casas**, “El Acuerdo Interconfederal para la Negociación colectiva 2002”, dans “Relaciones Laborales” 2/2002
- **F. Valdés**, “El Acuerdo de Cobertura de Vacíos” dans “Relaciones Laborales”, 11/1997;
- **F. Valdés**, “La formación profesional continua entre el diálogo social y la negociación colectiva” dans “Relaciones Laborales”, 9/2001
- **J. Vida Soria**, “Los Acuerdos para la Estabilidad en el Empleo y la Negociación Colectiva de 1997 en el marco de las reformas del sistema normativo para las relaciones de trabajo” dans “Relaciones Laborales”, 12/1997
- **M^a . E. Casas Baamonde**, “Ley, autonomía colectiva y eficacia de los convenios colectivos” dans “Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales”, 3/1997
- **M^a . F. Fernández López**, “Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo”, CES, Madrid, 1995
- **S. González Ortega**, “La negociación colectiva en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional” dans M. R. Alarcón (coord.) “Constitución y Derecho del Trabajo 1981-1991”, M. Pons, Madrid, 1992
- **A. Martín Valverde**, “Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo” dans “Comentarios a las leyes laborales” E. Borrajo Dacruz (coord.), Edersa, Madrid, 1995

- **A. Baylos Grau**, *“Cláusulas de descuelgue”* dans “Relaciones Laborales”, núms. 17-18, 1994/11 “Unidades de negociación y concurrencia de convenios en El Estatuto de los Trabajadores veinte años después”, dans REDT, 96/1999
- **M^a. E. Casas Baamonde**, *“Descuelgue salarial, acuerdos de empresa y conflictos de intereses”* dans “Relaciones Laborales”, 4 y 5/1995
- **R. Escudero Rodríguez**, *“Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa”* dans F. Valdés (coord) “La reforma del mercado laboral”, Lex Nova, Valladolid, 1994
- **M. R. Alarcón Caracuel y S. Del Rey Guanter** (coords.), *“La reforma de la negociación colectiva”*, M. Pons, Madrid, 1995
- **J. García Murcia**, *“Los acuerdos de empresa”*, CES, Madrid, 1998
- **J. Mercader Uguina**, *“Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios”*, Civitas, Madrid, 1994
- **S. Del Rey Guanter**, *“Una década de transformación del sistema de negociación colectiva. La “refundación” de la teoría jurídica de los convenios colectivos”* dans “Relaciones Laborales”, 1-2/1996
- **S. Del Rey Guanter y R. Serrano Olivares**, *“Algunas consideraciones en torno a la experiencia negocial a nivel empresarial”* dans “Veinte años de negociación colectiva: de la regulación legal a la experiencia negocial”
- **M. Rodríguez – Piñero**, *“La negociación colectiva y el sistema de relaciones laborales tras veinte años de vigencia del Estatuto de los Trabajadores”* dans “Veinte años de negociación colectiva: de la regulación legal a la experiencia negocial”
- **T. Sala Franco, C. Alfonso Mellado y A. Pedrajas Moreno**, *“Los acuerdos o pactos de empresa”* Tirant lo Blanch, Valencia, 1996

3. ETUDES ECONOMIQUES

- **S. Bentolila y J. J. Dolado** *“Labour flexibility and wages: Lesson from Spain”*, dans “Economic policy” 12
- **M. Draper** *“Indiciación salarial y empleo. Un análisis desagregado para el caso español”*, dans “Moneda y crédito” 197
- **Joaquín Lorences Rodríguez y Florentino Felgueroso**, *“Salarios pactados en los convenios colectivos provinciales y salarios percibidos”*, Revista Economía y Sociología del Trabajo (Ministerio de Trabajo), 1995
- **Joaquín Lorences Rodríguez, Víctor Fernández Blanco y César Rodríguez**, *“Diferencias territoriales de salarios y negociación colectiva, Investigaciones Económicas”*, 1995
- **Joaquín Lorences Rodríguez y Florentino Felgueroso Fernández**, *“Negociación colectiva y empleo: Experiencias recientes”*, Economistas, 1996
- **Consuelo Abellán Colodrón, Florentino Felgueroso Fernández y Joaquín Lorences Rodríguez**, *“La negociación colectiva en España, una reforma pendiente”*, dans “Papeles de Economía Española”
- **Joaquín Lorences Rodríguez y Juan Francisco Canal Rodríguez**, *“Negociación colectiva en el sector químico: evidencia empírica sobre derivas salariales negativas”*, dans “Documentos de trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas de Oviedo”, 1999
- **J. F. Jimeno**, *“Las implicaciones macroeconómicas de la negociación colectiva: el caso español”*, dans “Moneda y Crédito”, 195/1992
- **H. Simón**, *“La estructura de salarios pactados en España”*, Publicaciones de la Universidad de Alicante, 2000

4. ETUDES DU DROIT DU TRAVAIL SUR INFORMATION AU TRAVAILLEUR

- **M. Rodríguez – Piñero**, *“El deber del empresario de informar al trabajador de sus condiciones de trabajo”*, dans “Relaciones laborales” 4/2000
- **A. Martín Valverde**, *“La Directiva 91/533/CEE sobre obligación del empresario de informar al trabajador de sus condiciones de trabajo”*, dans “Actualidad laboral” 12/1992
- **J. García Murcia y C. Martínez Moreno**, *“La obligación del empresario de informar al trabajador acerca de sus condiciones de trabajo”*, dans “Relaciones laborales” 8/1992

5. PUBLICATIONS DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

- **Francisco Pérez de los Cobos Orihuel**, *“Experiencias de negociación colectiva articulada”*
- **Tomás Sala Franco**, *“La negociación colectiva en el sector comercio”*
- **Ignacio García Ninet**, *“La negociación colectiva en el sector de la construcción”*
- **Antonio V. Sempere Navarro**, *“La negociación colectiva en el sector transporte por carretera”*
- **Miguel C. Rodríguez – Piñero**, *“Nuevas actividades y sectores emergentes: El papel de la negociación colectiva”*
- **José Ignacio Pérez Infante**, *“Situación actual de la medición de la cobertura de la negociación colectiva en España”*

NOTE COMPLÉMENTAIRE AU RAPPORT SUR L'INFORMATION DES CONVENTIONS

COLLECTIVES EN ESPAGNE

1. Graduados sociaux

- Les *graduados* sociaux sont environ 20.000, répartis dans des Ordres professionnels au niveau de la province, puis regroupés dans des Conseils autonomiques et réunis à leur tour dans le Conseil général des Ordres officiels des *Graduados* sociaux d'Espagne.
- En Espagne, la formation de *graduado* social existe depuis 1925, son enseignement relevant alors du Ministère du Travail. En 1986, l'enseignement de cette formation professionnelle a été intégré au système universitaire, sous le nom de « Diplômés en relations du travail ».
- L'intervention du *graduado* social se produit principalement dans le domaine du droit du travail et de la Sécurité sociale. Il intervient également, de manière complémentaire, en qualité de conseiller en matière fiscale.
- Les *graduados* sociaux offrent une assistance aux petites et moyennes entreprises fondamentalement et, selon les estimations des Ordres professionnels de *graduados*, à environ 80% de ce type d'entreprises.
- Les *graduados* sociaux interviennent autant à titre individuel, comme professionnels indépendants, que regroupés dans des bureaux collectifs. À leur tour, ces bureaux collectifs peuvent être exclusivement constitués de *graduados*, ou intégrer les services d'avocats ou de conseillers économiques et fiscaux.
- Il n'existe pas de procédure de validation, autorisation ou contrôle spécifique de la profession de *graduado* social, car ce sont les règles générales relatives à la possession de titres universitaires qui sont appliquées pour pouvoir exercer certaines professions. Dans l'exercice de sa profession, le *graduado* social est soumis aux règles contenues dans les statuts de l'Ordre professionnel auquel il appartient, ainsi qu'au code déontologique de sa profession et à l'ordonnancement juridique général.
- En matière de comptabilité, l'assistance n'est pas assurée par les *graduados* sociaux, mais par des professionnels spécifiques, liés à cette activité.

2. Bureaux d'Information administrative

- Les Services d'Information administrative et d'attention au citoyen, à caractère général, sont régulés par le Décret Royal 208/1996. L'unité chargée de ces fonctions au Ministère du Travail et des Affaires sociales est la Sous-direction générale d'Information administrative.

Au niveau central du Ministère, cette activité en rapport avec les citoyens est réalisée à travers le Bureau d'Information du département, qui dispose de 17 fonctionnaires, correspondant à différents niveaux administratifs, possédant une formation spécialisée en matière de relations industrielles et de Sécurité sociale. A ce niveau central, le bureau est constitué de trois unités, situées dans différentes dépendances du Ministère à Madrid.

Au niveau périphérique, les Bureaux d'Information socioprofessionnelle faisaient partie des anciennes Directions provinciales du Ministère et furent incorporés ensuite aux Délégations ou Sous-délégations du Gouvernement, dépendant du Ministère de l'Administration publique. Depuis, les bureaux d'information socioprofessionnelle liés directement au Ministère du Travail, n'existent plus, car ces fonctions d'information sont devenues aujourd'hui une activité parmi d'autres des Bureaux d'Information administrative, qui, à un niveau général et pour l'information des citoyens, interviennent au sein des Délégations ou Sous-délégations du Gouvernement.

- L'information que ces bureaux fournissent sur les relations industrielles est à caractère général et porte sur l'ensemble des matières relevant de la compétence du Ministère du Travail et des Affaires sociales et inclut par conséquent l'information sur les conventions collectives et autres questions.

- L'information consiste à faciliter l'identification de la convention collective correspondant au secteur de celui qui fait la consultation, ainsi que la date de sa publication dans le journal officiel, et, sur demande, d'une photocopie du texte. Si la consultation est plus complexe, parce qu'elle requiert par exemple une interprétation du champ d'application de la convention ou de son contenu, le bureau informe sur d'autres domaines de l'Administration susceptibles de faire l'objet d'une information auprès des citoyens, tels que la Commission Consultative Nationale des Conventions Collectives, la Direction Générale du Travail ou les Bureaux d'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale.

3. Diffusion des journaux officiels

- La considération selon laquelle la diffusion des journaux officiels ne garantit pas en soi l'accès à l'information sur la convention à appliquer, tient à la comparaison entre le volume des destinataires de l'information sur les conventions collectives et les caractéristiques des lecteurs des journaux officiels. Ce type de journaux est lu par des professionnels du Droit ou par des Organismes publics fondamentalement, car l'information qu'ils contiennent est, soit de nature juridique en général (lois, règlements et conventions collectives), soit relative à l'intervention des Administrations publiques (annonces officielles, contrats publics, postes de fonctionnaires à pourvoir).

Cela signifie tout d'abord que, s'agissant d'une information qui porte généralement sur des questions d'ordre juridique, elle contienne des règles et des normes sans intérêt aucun pour qui recherche uniquement une information sur une matière spécifique, comme les relations de travail ; cela signifie aussi qu'il s'agit d'une information « brute », c'est à dire qui peut s'avérer difficile à comprendre pour un non professionnel du droit. Tout cela fait que ceux qui sont intéressés uniquement par une information particulière comme celle relative aux relations de travail et plus concrètement par les conventions collectives, trouvent cette information de façon plus précise et plus accessible dans des sources spécialisées.

Si l'on songe que les destinataires potentiels de l'information sur les conventions collectives sont environ 1.200.000 entreprises et 9.200.000 travailleurs, il apparaît clairement que tant pour les raisons déjà évoquées de spécificité de l'information que par le volume des destinataires auxquels s'adresse cette information, le tirage des journaux officiels et leur contenu ne correspondent pas à l'étendue des demandeurs de ladite information.

4. Services rendus par les syndicats aux non-adhérents

5. Décentralisation de la négociation collective

- Tel que cela apparaît dans les tableaux et les données de la version définitive du présent rapport (pages 34 et 35), c'est à la négociation sectorielle provinciale que revient la première place dans la négociation collective d'entreprise, et ce, en raison du nombre de travailleurs concernés par les conventions collectives correspondantes, ce qui nous permet de parler d'un degré de centralisation moyen, d'autant que ces conventions sont majoritaires dans les petites et moyennes entreprises.

L'importance de la négociation sectorielle provinciale est une donnée historique du système espagnol de relations du travail et dépend de facteurs divers : le poids de la tradition négociatrice elle-même ; la taille de l'entreprise, par rapport à laquelle le niveau provincial représenterait un moyen terme entre la négociation d'entreprise, difficilement viable dans les très petites entreprises et le niveau sectoriel national, très éloigné des caractéristiques et particularités des entreprises et des territoires ; les structures territoriales des organisations syndicales et d'entreprise ; la configuration de la province en tant qu'espace politique et administratif territorial.

En tout état de cause, il existe une limite objective à l'extension de la négociation d'entreprise, à savoir la taille de cette dernière, dans la mesure où, si 76% du total des entreprises possède un nombre de travailleurs inférieur au seuil minimum nécessaire pour avoir droit à des représentants des travailleurs, la négociation collective ne serait pas possible pour l'ensemble de ces entreprises en raison de l'absence d'interlocuteurs légitimes. Il ne faut pas oublier non plus la difficulté que suppose, pour une petite entreprise, de devoir affronter la négociation d'une convention collective dans l'intégralité de sa fonction de régulation de l'ensemble des conditions de travail.

- On ne peut qualifier la tendance de ces dernières années de simplement centralisatrice ou décentralisatrice. D'un côté, un processus de centralisation a lieu, dont pourraient témoigner les Accords Inter-confédéraux de 2002 et 2003, qui incluent des références concernant les augmentations salariales, les accords sectoriels ou les conventions générales de secteurs comme la construction, l'industrie du bois, l'hôtellerie ou la voirie, appliquées simultanément avec les conventions collectives provinciales ou articulées avec elles, ou encore les conventions collectives nationales dans des secteurs d'activité nouveaux, tels que les entreprises de travail temporaire ou le télémarketing. D'un autre côté, la négociation, non pas de conventions collectives en tant que telles, mais d'accords et de pactes d'entreprise, s'est trouvée facilitée par des réformes légales, comme celles relatives aux clauses de décrochage ou à la possibilité de compléter ou de modifier, par convention ou à défaut, par accord d'entreprise, la régulation légale dans des domaines particuliers.

Ce qui est certain, c'est que les données statistiques montrent une augmentation du nombre de conventions collectives d'entreprise (3.374 en 1993 et 4.021 en 2002), ce qui ne signifie pas pour autant une baisse de l'importance des conventions sectorielles, dans la mesure où l'augmentation du nombre de travailleurs concernés par la négociation collective est due précisément à ces conventions sectorielles. Le nombre croissant de conventions collectives

d'entreprise, non seulement n'a pas supposé une augmentation du nombre de travailleurs concernés par ce type de conventions, mais l'a même réduit (1.045.700 en 1993 et 1.039.500 en 2001).

La négociation collective sectorielle nationale se produit dans les secteurs suivants : exploitations agricoles, jardinerie, industries de la viande, conserveries, industrie laitière, textile, chaussures, arts graphiques, édition, industrie du papier et cartonnerie, grandes surfaces, pharmacies, stations-service, droguerie et parfumerie industrielles, ambulances, banques à capital privé, assurances, caisses d'épargne, cabinets-conseil, entreprises de publicité, agences de voyages, entreprises de travail temporaire, entreprises de sécurité, enseignement, résidences du troisième âge. En outre, dans d'autres secteurs comme celui du bois ou de la construction, il existe des conventions sectorielles nationales qui s'appliquent conjointement avec des conventions collectives provinciales, alors que dans des secteurs comme la plâtrerie, les assurances ou les caisses d'épargne, les conventions sectorielles nationales coexistent avec des conventions collectives d'entreprise. Les travailleurs concernés par des conventions sectorielles nationales représentent un 28% du total des travailleurs régulés par convention collective.

6. Conventions d'entreprise

Sous la formule « conventions collectives d'entreprise », nous entendons les conventions collectives régulant l'ensemble des conditions de travail d'une entreprise, seule source de régulation des conditions de travail de cette dernière, sauf si cette convention d'entreprise s'applique conjointement avec une convention sectorielle qui prévoit l'existence de conventions collectives d'entreprise, accompagnée de formules de négociation articulées avec elle et permettant que, dans certains cas, s'applique la convention sectorielle et dans d'autres, puisse prévaloir ce qui a été négocié au niveau de l'entreprise. On peut également recourir à la convention collective d'entreprise d'application exclusive, dans un secteur sous négociation sectorielle, lorsqu'est autorisée, au niveau sectoriel, la négociation de conventions d'entreprise susceptibles de se substituer, intégralement, à la convention collective sectorielle.

Ces conventions collectives d'entreprise sont soumises aux mêmes exigences légales et au même régime juridique que les autres conventions statutaires, telles que, par exemple, la légitimation des signataires et, plus spécifiquement, les processus d'enregistrement et de publication.

Un accord d'entreprise n'est pas une convention collective statutaire mais un accord collectif, souscrit par l'entreprise avec les représentants des travailleurs et il peut être, soit une référence régulatrice complémentaire par rapport à la référence principale, qui est la convention sectorielle, soit une source de régulation exclusive, s'il n'existe pas de convention sectorielle et que les signataires de l'accord ne veulent pas lui donner le statut de convention collective. Le caractère de régulation complémentaire des accords d'entreprise implique qu'ils ne peuvent modifier ce qui a été régulé au titre de droit nécessaire dans la convention sectorielle, ayant uniquement le pouvoir de réguler des matières non prévues par celle-ci ou améliorer, au bénéfice des travailleurs, la réglementation sectorielle.

Ces accords collectifs ne sont pas soumis à des exigences légales eu égard à leur enregistrement ou leur publication et leur dépôt éventuel auprès de l'Administration du Travail ne leur octroie aucune force juridique particulière, réduits qu'ils sont au rang de simples éléments attestant l'existence de l'accord.

7. Pourcentage de conventions collectives extra-statutaires

L'erreur a été corrigée dans la version définitive du rapport (page 19).