

*LE COLLOQUE INTERNATIONAL SUR LES ACCORDS NORMATIFS
DANS L'ENTREPRISE ET LA CÉLÉBRATION
DU CINQUANTENAIRE DE L'ACTIVITÉ SCIENTIFIQUE
DU PROFESSEUR WACŁAW SZUBERT*

(ŁÓDŹ, LES 6-8 SEPTEMBRE 1988)

Le colloque, organisé par la Chaire de Droit du Travail et des Assurances Sociales de l'Université de Łódź, a réuni les représentants de presque tous les centres scientifiques, polonais et de nombreux savants étrangers (de France, de R.F.A., de Finlande, de Canada, de Hongrie, de Suisse, d'Autriche, d'Espagne et de Colombie). Son but principal était la présentation des solutions juridiques et un échange d'opinions relatives aux accords normatifs conclus dans les entreprises de divers pays. Les participants ont eu également l'occasion de comparer les solutions normatives polonaises avec leur application pratique à la mine de lignite et à la centrale électrique de Bełchatów.

Six rapports ont été présentés. Le prof. A. Côté a parlé des accords normatifs d'entreprise au Canada. Ces accords exercent une influence notable sur les conditions de travail largement entendues, ils traduisent la participation des travailleurs à la gestion et garantissent l'équilibre entre partenaires sociaux. Le prof. L. Nagy a présenté les solutions hongroises dans ce domaine et a souligné que les accords en question avaient gagné en importance par suite de la décentralisation de la gestion de l'économie en 1968. A la lumière de la législation en vigueur, ils précisent, corrigent ou complètent la législation générale du travail et en outre contiennent des obligations mutuelles de l'employeur et des travailleurs.

Les dilemmes français des accords d'entreprise ont été présentés par le prof. A. Supiot. Il a attiré l'attention sur les conséquences de l'obligation de négocier que prévoit le Code français du travail. Il juge importante la tendance des accords d'entreprise à devenir autonomes, ce qui se traduit par l'existence des accords dérogatoires et des accords collectifs donnant-donnant qui admettent des dérogations au droit commun du travail, également au détriment des travailleurs. Il estime que malgré leurs avantages, les accords d'entreprise n'ont pas de chance de devenir une source fondamentale du droit du travail.

Le prof. M. Weiss a parlé des accords d'entreprise en R.F.A. Il a souligné que la conclusion de tels accords par l'employeur et le conseil d'entreprise renforce la position de celui-ci à l'entreprise. Dans le cadre d'une branche, on conclut des conventions collectives entre les syndicats d'employeurs et ceux de travailleurs. Le rapporteur a décrit le rapport entre les conventions collectives et les accords d'entreprise et, sur ce fond, les relations entre les syndicats et le conseil d'entreprise.

Deux rapports étaient consacrés aux accords d'entreprise en Pologne. Le prof. H. Lewandowski a parlé du rôle de ces accords en droit du travail. Il a constaté qu'ils sont surtout un instrument de diversification du droit du travail et aussi de la politique centrale des salaires et des prestations. Par ailleurs, ils ont pour tâche de protéger les intérêts du travailleur, bien que dernièrement on note des dérogations à cet égard. Le rapport du prof. M. Seweryński a concerné les accords salariaux d'entreprise. Après avoir décrit cette institution, le rapporteur a déclaré que les accords salariaux en Pologne résultent de l'autonomie financière et organisationnelle conférée aux entreprises. Mais la décentralisation des salaires dépend de l'indépendance de fait de l'entreprise, et la démocratisation de la réglementation des salaires, de la force des syndicats.

Dans la discussion a été soulevée la problématique de l'opportunité et des restrictions aux études comparatives. Tout en soulignant les valeurs cognitives de ces études, on a en même temps attiré l'attention sur la prudence nécessaire dans l'application de cette méthode. Cela concerne notamment les accords normatifs dans les entreprises où les mêmes notions n'ont pas toujours le même sens. Les difficultés qu'il y a de comparer des systèmes de droit dérivent ici des fonctions diversifiées des accords normatifs d'entreprise, de la procédure variée de leur conclusion et de la position différente des partenaires, tant dans leurs rapports réciproques qu'à l'égard des sujets de droit qu'ils représentent.

On a souligné au cours de la discussion que la signification des accords d'entreprise dans les différents pays est déterminée aussi par des facteurs historiques et politiques. On a indiqué d'un côté les exemples de systèmes juridiques où les négociations collectives et la conclusion d'accords ont une longue tradition, ainsi que les pays où un rôle dominant, du moins naguère, en ce qui concerne la régulation des conditions de travail, était joué par l'activité normative des organes de l'État. On avait pu observer une telle tendance en Espagne et aussi dans les pays socialistes, mais où, dernièrement, par suite des réformes économiques, on voit apparaître des tendances à la décentralisation et à la démocratisation des processus créateurs de normes et des modes de gestion de l'entreprise. Mais l'étape primaire de ces changements rencontre des obstacles résultant de l'attachement aux stéréotypes passés de la gestion et de la direction de l'économie nationale.

En apercevant les particularités propres à chaque pays, les discutants n'ont pas contesté en général les valeurs de la participation directe des partenaires à l'établissement de normes régissant les conditions de travail, mais ils se sont demandés si cette participation devait avoir lieu au niveau de la branche ou de l'entreprise. Ils ont fait remarquer que les accords sectoriels sont trop rigides par rapport aux accords d'entreprise mais qu'ils servent mieux l'idée de justice. A ce niveau moins délicate est la question de la représentation des travailleurs, car ici il suffit de définir la « structure de la négociation ». Tandis que s'agissant des accords conclus à l'entreprise, une certaine concurrence existe entre l'organisation syndicale fonctionnant à l'entreprise et les organes d'autogestion ouvrière. Dès que les syndicats sont partie aux accords d'entreprise, la question se pose de leur représentativité et force de négociation, notamment dans les conditions du pluralisme. Et lorsque dans ces accords les organes d'autogestion sont partie, on peut faire remarquer qu'ils ne disposent pas des moyens de pression dont peuvent user les syndicats, entre autres du droit de grève.

Des problèmes quelque peu différents naissent lors de la conclusion des accords dans les entreprises socialistes. Alors que dans les entreprises des pays occidentaux nous sommes en présence à cet égard d'une structure contradictoire, les parties étant nettement différentes, dans l'économie socialiste cette contradiction n'est plus aussi évidente, comme en témoigne la procédure de formation des conventions collectives en Pologne. Des difficultés supplémentaires sont provoquées par la situation dans le mouvement syndical et par l'affaiblissement progressif de la position de l'autogestion ouvrière. La question d'une nette délimitation des champs d'activité de ces deux genres de représentations de travailleurs attend à être résolue. Par ailleurs, la représentation de la partie « employeurs » pose des problèmes. En particulier, il s'agit de savoir s'il est possible de tracer une ligne de démarcation entre la direction de l'entreprise d'État et l'État. La solution de ces dilemmes exige, a-t-on souligné, une réflexion théorique approfondie sur la question du sujet de droit du travail.

La liberté des conventions et les restrictions à cette liberté dans l'élaboration des conventions collectives ont été largement discutées. Dans ce contexte, les discutants ont pris position sur la possibilité d'ingérence des organes d'État, et en particulier sur la question de l'obligation des parties d'être liées par les plans socio-économiques de l'État. C'est un problème extrêmement important dans les pays socialistes, mais il surgit parfois dans les pays occidentaux également en suscitant toujours la question concernant le respect du principe de l'autonomie de la volonté des parties, mis en relief dans les documents de l'O.I.T.

Dans ce courant de la discussion figurait également le problème du rapport entre les clauses des accords et les standards légaux ainsi que le contenu des contrats individuels de travail. Les discutants ont souligné que les normes légales contiennent un minimum de droits et un minimum d'obligations du travailleur, aussi les conventions collectives ne peuvent-elles contenir que les solutions plus avantageuses aux travailleurs. Cependant on signalait les cas de plus en plus fréquents d'accords dérogoires abolissant certains droits du travailleur. Une divergence d'opinions s'est manifestée également au sujet du rapport entre les conventions collectives et les contrats individuels de travail. D'un côté, en faisant valoir la priorité du contrat, en affirmant que les conventions ne peuvent pas gêner l'individu, et de l'autre côté, on soulignait l'importance de l'intérêt collectif exprimé dans les accords d'entreprise, intérêt auquel il faut accorder la primauté dans des cas particuliers.

Au cours du colloque a eu lieu la cérémonie de la remise au prof. Waław Szubert des *Études de droit du travail*, ouvrage collectif réalisé en l'honneur du cinquantenaire de l'activité scientifique du Professeur. A cette cérémonie ont pris part des élèves, des collaborateurs et des amis du Professeur, ainsi que les représentants du ministère de l'Éducation nationale, de la municipalité de Łódź, de la Section locale de l'Académie Polonaise des Sciences et de l'Université de Łódź.

Le prof. H. Lewandowski, doyen de la Faculté de Droit et d'Administration de l'Université de Łódź, a brossé la silhouette et l'acquis scientifique du prof. W. Szubert. Il a décrit l'immense contribution du Professeur au développement de la science du droit du travail, des assurances sociales et de la politique sociale, et a attiré l'attention à ses mérites dans les activités sociales, organisationnelles et didactiques. Il a mis l'accent sur l'activité du Professeur dans le mouvement scientifique international.

MM. J. Urbaniak, vice-président de Łódź, le prof. L. Wojtczak, recteur de l'Université de cette ville, le prof. J. Michalski, secrétaire de la Section locale de l'Académie Polonaise des Sciences, et le prof. A. Berenstein de l'Université de Genève ont prononcé des discours de circonstance.

Dans l'allocution qu'il a prononcée ensuite, le prof. W. Szubert a fait part du profond souci que lui suscite l'état du droit du travail en Pologne et de ses idées de nouvelles solutions. Celles-ci, a-t-il souligné, doivent exprimer les valeurs servant à consolider la justice dans les rapports de travail, et en particulier doivent être concordantes avec les directions de l'évolution qui se sont dessinées dans les années 1980 - 1981. Ces directions sont déterminées par le passage de l'ordre légal étatique centralisé dans le domaine des rapports de travail aux formes démocratiques pluralistes de ces rapports, fondées sur des accords sociaux et sur des groupes de travailleurs autogérés.

Irena Boruta
Zbigniew Góral