

LES RELATIONS INDUSTRIELLES EN ESPAGNE



COMMISSION
DES COMMUNAUTÉS
EUROPÉENNES

Le présent document a été établi pour l'usage interne des services de la Commission. Il est mis à la disposition du public, mais il ne peut être considéré comme constituant une prise de position officielle de la Commission.

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 1990

ISBN 92-826-0273-7

N° de catalogue: CB-58-90-611-FR-C

© CECA-CEE-CEEA, Bruxelles • Luxembourg, 1990

Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source.

Printed in Belgium

Commission des Communautés européennes

Directorate General
for Economic and
Financial Affairs
Brussels

**LES RELATIONS INDUSTRIELLES
EN ESPAGNE**

**Auteur : Francisco PEREZ AMOROS
Professeur Titulaire de Droit du Travail
de l'Université de Barcelone**

Octobre 1989

Document

Le présent document a été établi pour l'usage interne des services de la Commission. Il est mis à la disposition du public, mais il ne peut être considéré comme constituant une prise de position officielle de la Commission.

Copyright CECA-CEE-CEEA, Bruxelles - Luxembourg, 1990
Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source.

AVANT-PROPOS

La présente étude réalisée à l'initiative de la Commission des Communautés européennes traite de manière exhaustive du cadre juridique et Institutionnel qui préside au développement de la négociation collective et de relations Industrielles en Espagne.

L'entrée en Espagne à la Communauté européenne en 1986 a incité la Commission à entreprendre et à mettre cette étude à la disposition de tous ceux qui sont intéressés par les réalités des relations sociales en Espagne.

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE UN

ANTECEDENTS HISTORIQUES DES ORGANISATIONS
SOCIO-PROFESSIONNELLES

	<u>Page</u>
I. LES SYNDICATS	9
1. Brèves références historiques	9
1.1 La deuxième République espagnole (1931-1936)	9
1.2 Le régime politique franquiste (1936-1975)	14
A. Le syndicalisme officiel	14
B. Le syndicalisme démocratique clandestin	18
1a) L'étape 1939-1952	18
2a) L'étape 1952-1963	20
3a) L'étape 1962-1976	23
1.3 Réforme politique et réforme syndicale	27
II. LES ASSOCIATIONS PATRONALES	37

CHAPITRE DEUX

LA LIBERTE SYNDICALE DANS LA CONSTITUTION DE 1978
ET SON DEVELOPPEMENT

I. LA CONSTITUTION ET LES LOIS D'APPLICATION	40
1. La constitution de 1978	40
2. La loi sur le statut des travailleurs de 1980	41
3. La loi organique de 1985 sur la liberté syndicale	41
II. L'ETENDUE SUBJECTIVE DE LA LIBERTE SYNDICALE	42
1. Les travailleurs et les fonctionnaires	42
2. Les chefs d'entreprise	46
III. LIBERTE SYNDICALE: CONTENU ESSENTIEL	48
IV. STRUCTURE DE LA LIBERTE SYNDICALE	51
V. GARANTIE POUR L'EXERCICE DE LA LIBERTE SYNDICALE	53
1. Garanties légales	54
2. Garanties institutionnelles	55
3. Garanties juridictionnelles	55

	<u>Page</u>
VI. LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE ET LES SYNDICATS LES PLUS REPRESENTATIFS	58
1. La liberté syndicale et le pluralisme syndical	58
2. Les syndicats les plus représentatifs	58
2.1 Critères pour déterminer les syndicats les plus représentatifs	60
2.2 Les résultats des dernières élections qui font apparaître les syndicats les plus représentatifs en fonction de l'audience obtenue, tant au niveau national qu'au niveau des communautés autonomes	64
A) Elections de 1982	64
B) Elections de 1985	66
C) Elections des délégués et des membres du comité du personnel	67
D) Autres évaluations au sujet des résultats des élections syndicales	68
2.3 Attributions des syndicats les plus représentatifs	70
 VII. REGIME JURIDIQUE DES SYNDICATS ET DES ASSOCIATIONS PATRONALES	 82
1. Régime juridique des syndicats	82
1.1 Création des syndicats	82
1.2 Rédaction et dépôt des statuts	83
1.3 Acquisition de la personnalité juridique et de la capacité d'agir	85
A) La personnalité juridique	85
B) Capacité d'agir	86
1.4 Régime de responsabilités	86
1.5 L'interdiction de saisie des cotisations syndicales	86
1.6 Aides économiques et financières	87
1.7 Modification et dissolution des syndicats	88
1.8 Fonctionnement et structure d'organisation	88
2. Le régime juridique des associations patronales	89

CHAPITRE TROIS

LA PARTICIPATION ET LA REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS

I. PARTICIPATION	94
1. Participation dans la constitution de 1978	94
2. La loi de 1980 sur le statut des travailleurs	95
3. La loi organique de 1985 sur la liberté syndicale	95

	<u>Page</u>
II. REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE	96
1. La représentation unitaire	97
1.1 Les délégués du personnel	98
A) Conditions de création	98
B) Election et durée du mandat	99
C) Fonctions	100
1.2 Le comité d'entreprise	101
A) Conditions de création et types	101
B) Composition	101
C) Election et mandat	102
D) Fonctions	104
E) Secret professionnel	108
F) Garanties	108
G) La procédure électorale du comité d'entreprise	113
H) Réclamations en matière électorale	117
2. La représentation syndicale	118
2.1 Processus de syndicalisation de l'entreprise	118
2.2 Sections syndicales de l'entreprise	120
A) Constitution	120
B) Composition	120
C) Fonctions	120
2.3 Délégués syndicaux	122
A) Election	122
B) Fonctions	123
C) Garanties	124
III. REPRESENTATION DES FONCTIONNAIRES PUBLICS	125
IV. DROIT D'ASSEMBLEE	127
1. Convocation	127
2. Communication au chef d'entreprise	127
3. Déroulement	127
4. Adoption d'accord et vote	129
5. Droit de réunion des fonctionnaires	129
V. PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS DANS LES ORGANES DE GESTION ET D'ADMINISTRATION DE LA SOCIETE	130
VI. PARTICIPATION INSTITUTIONNELLE	131

CHAPITRE QUATRE

LA NEGOCIATION COLLECTIVE

I. LA LIBERTE SYNDICALE ET NEGOCIATION COLLECTIVE	135
1. Constitution espagnole de 1978	136
2. Loi sur le statut des travailleurs de 1980	137
3. La loi organique sur la liberté syndicale de 1985	137

	<u>Page</u>
II. CONVENTIONS COLLECTIVES	138
1. Conventions collectives statutaires	139
1.1 Concept et efficacité	139
2. Structure de la négociation: unités de négociation	140
2.1 Champ d'application	140
2.2 Les parties négociatrices: capacité et légitimations	142
3. Procédure de négociation	145
3.1 Initiative	145
3.2 Constitution de la commission négociatrice	145
3.3 Négociation et adoption des accords	147
4. Le contenu	148
5. Les problèmes d'application	150
5.1 Enregistrement et dépôt	150
5.2 Publication	150
5.3 Validité	150
5.4 Durée de validité	151
5.5 Contrôle de légalité	151
5.6 Interprétation	152
5.7 Concurrence des conventions	153
5.8 Adhésion et extension	154
III. CONVENTIONS COLLECTIVES EXTRASTATUTAIRES	156
IV. ACCORDS CADRES	157
V. CONCERTATION SOCIALE	160
VI. NEGOCIATION COLLECTIVE DES FONCTIONNAIRES	163

CHAPITRE CINQ

CONFLITS COLLECTIFS

I. RECONNAISSANCE CONSTITUTIONNELLE DES CONFLITS COLLECTIFS	167
II. DROIT DE GREVE	169
1. Liberté syndicale et droit de grève	169
1.1 Interdiction	169
1.2 Reconnaissance	170
2. Constitutionnalisation du droit de grève	171
2.1 L'article 28.1 de la constitution	171
2.2 Un débat actuel: La réglementation du droit de grève	173

	<u>Page</u>
3. Droit de grève sur le plan individuel: travailleurs et fonctionnaires	174
4. Types de grève	176
4.1 Grèves illégales	176
4.2 Grèves abusives ou grèves illicites	177
5. Appel à la grève	178
5.1 Déclaration de la grève	178
5.2 Communication de la déclaration de grève	179
5.3 Publication de la déclaration de grève	180
6. Comité de grève	180
7. Déroulement de la grève	181
7.1 Piquets de grève et récolte de fonds	181
7.2 Respect de la liberté du travail	181
7.3 Interdiction d'engager de nouveaux travailleurs pour remplacer les grévistes	182
7.4 Non-occupation des centres de travail	182
7.5 Prestation de services obligatoires pour la sécurité des personnes et des biens	182
7.6 Maintien des services prioritaires dans la communauté	183
8. Limitation et suspension du droit de grève par la déclaration de l'état d'exception et de l'état de siège	186
9. Fin de la grève	187
10. Effets de la grève	188
III. LE LOCK-OUT	189
1. Reconnaissance constitutionnelle et réglementation légale	189
2. Déclaration	190
3. Communication	191
4. Fin du lock-out	192
5. Les effets	192
IV. LA PROCEDURE DU CONFLIT COLLECTIF	193
1. Reconnaissance et contrôle	193
2. Début	193
3. Procédure administrative	196
4. Fin	196

CHAPITRE I.

**ANTECEDENTS HISTORIQUES DES
ORGANISATIONS SOCIO-PROFESSIONNELLES**

I. LES SYNDICATS

1. BREVES REFERENCES HISTORIQUES

Avant d'étudier le phénomène syndical espagnol actuel, il faut faire un bref commentaire historique qui retrace les étapes de son parcours pour la période immédiatement antérieure.

1.1. LA DEUXIEME REPUBLIQUE ESPAGNOLE (1931-1936)

Le régime républicain légitimé démocratiquement par les élections aux "Cortès" constituantes de juin 1931 qui marquèrent la victoire des républicains et des socialistes, légiféra, dans un premier temps, en faveur de la liberté syndicale, qui avait été limitée par le régime politique antérieur (La dictature de Primo de Rivera 1923-1930).(1)

La constitution républicaine du 9 décembre 1931 définit la liberté syndicale de la façon suivante:

A) L'article 39 stipule que:

"Les Espagnols pourront se syndiquer librement ou se regrouper en associations qui répondent à toutes les aspirations humaines, en se conformant aux lois de l'Etat. Les syndicats et associations ont l'obligation de s'inscrire au registre public ad hoc, conformément à la loi".

(1) Voir VILLA GIL, L.E.: El Derecho del Trabajo en España durante la Segunda República. Revue de la Faculté de Droit de l'Université de Madrid n° 34-35-36 de 1969 p. 237-370a).

B) Tandis que, dans son article 41, paragraphe 4, il est stipulé que:

"Les fonctionnaires pourront se grouper en associations professionnelles si cela ne risque pas de provoquer des ingérences dans le service public dont ils dépendent. Les associations professionnelles des fonctionnaires seront contrôlées par la loi. Elles pourront déférer aux tribunaux les accords de l'autorité syndicale qui violent les droits découlant de leur statut de fonctionnaires".

A la simple lecture de ces documents on peut remarquer que la Constitution républicaine marque, d'une part, la reconnaissance de la liberté syndicale pour les travailleurs et la liberté d'association pour les employeurs mais que, d'autre part, les fonctionnaires voient leur droit limité et ne peuvent former de fait que de simples associations professionnelles.(2)

Ces dispositions constitutionnelles ont été dûment développées par voie législative.

La loi sur les Associations professionnelles du 8 avril 1932 stipule, dans son article 1°:

"Toutes les associations constituées ou qui seront constituées par les patrons ou les ouvriers pour la défense de leurs intérêts respectifs dans des industries déterminées ou des secteurs de celles-ci, devront se soumettre aux dispositions de la présente loi".

(2) voir PARADA, J.R.: Sindicatos y asociaciones de funcionarios públicos. Edit. Tecnos. Madrid, 1968: ORTEGA, L.: Los derechos sindicales de los funcionarios públicos. Edit. Tecnos. Madrid, 1983.

Pour bien comprendre ce qu'a représenté le respect républicain envers la liberté et la pluralité syndicales, il faut le replacer dans le contexte général de la législation sociale en vigueur à l'époque.(3)

Dans la mesure où la négociation collective représente une des formes principales de l'action syndicale, il faut se rappeler que la loi sur le contrat de travail du 21 novembre 1931 a reconnu pour la première fois, dans ses articles 12 et 62 à 64, le droit de signer des conventions collectives entre une ou plusieurs associations professionnelles.(4) De même, il faut rappeler la loi sur le contrat de travail de 1931 qui autorisait la grève et le lock-out (art 37 et 91) et la loi sur les "Jurados mixtos" du 27 novembre 1931, qui a modifié et développé la réglementation de l'exercice du droit de grève envisagé à l'origine dans la loi de 1909.

Les conflits de l'époque sont très importants et significatifs. En 1928, 87 grèves ont été déclarées, suivies par 70.024 travailleurs; en 1931, 734 grèves touchant 236.117 travailleurs; en 1933, 1.127 grèves avec 843.303 grévistes.(5)

(3) voir VILLA GIL: El Derecho del Trabajo en España, durante la Segunda República. Revue de la Faculté de Droit de l'Université de Madrid n° 34-35-36 de 1969, p. 237-370 où l'on peut lire "L'oeuvre législative de la deuxième République est étonnante quant à sa qualité et sa quantité" (p. 243); et, en particulier, que: "Le développement des relations collectives est spectaculaire durant la République ..." (p.276).

(4) voir GALLART FOLCH. A.: Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo. Edit. Bosch, Barcelona, 1932.

(5) Données selon Ramirez: Anales de Sociologia, 1966. Voir également CASTAN TOBENAS, J.: Conflictos y litigios del trabajo. (Exposición crítica y recopilación anotada de los textos legales vigentes). Edit. Reus. Madrid, 1936. Ces données coïncident avec celles qui sont fournies par l'OIT (Annuaire des statistiques du travail 1935-1936, Genève, 1936. p.210) et celles qui complètent ces données pour 1934, et qui sont de 594 grèves, 741.878 grévistes, entraînant la perte de 11.103.493 journées de travail.

Les comités mixtes institués par la loi précitée de 1931 continuèrent à jouer leur rôle de conciliateurs dans les conflits collectifs, rôle exercé antérieurement par les Comités paritaires créés en 1926.

Si le droit des travailleurs à la participation dans les entreprises n'a pas été entièrement défini par la réglementation du travail sous la République, droit prévu par l'article 6 de la Constitution de 1931, la loi sur le contrat de travail de 1931, elle, ne contient en fait qu'une vague référence incomplète aux commissions de travailleurs, appelées à collaborer à la direction et à la gestion de l'entreprise (article 81, 2ème paragraphe). (6)

Dans le cadre de la liberté et de la pluralité syndicales, on note la présence des organisations syndicales suivantes : L'Union générale des travailleurs (UGT), qui créée à Barcelone en 1888, de tendance socialiste, comptait en 1931 un nombre d'affiliations supérieur à un million. La Confédération nationale du travail (CNT), créée en 1910, de tendance anarchiste et qui a maintenu généralement une attitude d'opposition à la politique du gouvernement républicain en matière de travail, comptait en 1931 un nombre d'adhérents tournant autour d'un million deux cent mille.

(6) BORRAJO DACRUZ, E.: Introducción al Derecho español del trabajo. Edit. Tecnos, Madrid, 1968, p. 170 et 171, se réfère à un Projet de "Commissions de contrôle d'ouvriers et d'employés", dans toutes les entreprises non agricoles de plus de 50 travailleurs, projet qui, présenté par le Ministère compétent en octobre 1931 fut approuvé par la commission correspondante des "Cortès" mais qui cependant n'a jamais atteint le statut de loi.

A côté de ces syndicats à dimension nationale, il faut aussi citer "Euzko Langillen Alkartasuna" (Solidarité des travailleurs basques STV) au plan régional (Pays basque) qui s'est organisée en 1911 et regroupait un nombre important de travailleurs provenant principalement de courants chrétiens progressistes.

De plus, il convient de mentionner la présence, bien que moins enracinée, de la Confédération générale unitaire des travailleurs (CGTU), de tendance communiste, qui s'était organisée en juin-juillet 1932 et compta 134.000 affiliés. Elle fusionna en 1934 avec l'UGT.(7)

Ce panorama syndical de l'époque s'est modifié à partir des élections politiques générales de novembre 1933 où les partis de gauche subirent une défaite.

Le nouveau gouvernement de droite issu de ces élections paralysa l'oeuvre législative entreprise dès 1931 en matière socio-professionnelle, entraînant ainsi une réduction de la liberté syndicale.

Ainsi, sous la protection de la légalité démocratique les "Commissions offensives nationales syndicalistes" (JONS), créées en 1931, et la Phalange espagnole (FE) fondée en 1933 fusionnèrent. De la fusion de ces groupes politiques d'une idéologie nettement à droite, surgirent les "Centrales ouvrières nationales syndicalistes" (CONS) et les "Centrales

(7) voir entre autres: TUNON DE LARA, M.: El movimiento obrero en la historia de España. Edit. Taurus, Madrid, 1972, spécialement à partir de la page 840 où il traite de la question depuis les premières manifestations du "mouvement ouvrier jusqu'à l'avènement de la République; GOMEZ CASAS, J.: Historia del anarcosindicalismo español. Edit. Zyx, Madrid, 1986; GARCIA VENERO, M.: Historia de los movimientos sindicalistas españoles (1840-1933). Edit. del Movimiento, Madrid, 1961; y GARCIA VENERO, M.: La "Solidaridad de Obreros Vascos" (1911-1937). Revue du Travail, n° 8 de 1964.

patronales nationales syndicales" (CENS) qui, plutôt que de véritables syndicats ouvriers et associations patronales, furent de véritables organisations politiques au service direct du parti politique FE et JONS.

Les CONS et CENS ont été à l'origine du syndicalisme franquiste, comme nous le verrons plus loin.

Autre donnée significative du changement subi par le phénomène syndical à partir des élections de 1933 : le passage à la clandestinité du CNT durant les années 1934-1935. Ce n'est qu'en 1936 qu'il put sortir de l'ombre lorsqu'il célébra en mai son Congrès extraordinaire (Congrès de Saragosse). (8)

En définitive, durant les deux années 1934-1935 connues politiquement comme la "biennale noire" le mouvement syndical a subi une nette perte tant en quantité qu'en qualité.

1.2. LE REGIME POLITIQUE FRANQUISTE (1936-1975)

Sous ce régime, nous pourrons suivre et évaluer le phénomène syndical à travers différentes étapes.

a) Le syndicalisme officiel

Durant la deuxième République, les dernières élections générales du 16 février 1936 ont vu le triomphe des candidatures de gauche (Front populaire) avec le regroupement de tous les syndicats démocratiques de l'époque, sauf la CNT qui a maintenu des positions particulières.

(8) voir ELORZA, A.: La utopia anarquista bajo la Segunda República. Edit. Ayuso, Madrid, 1973; PEIRATS, J.: La CNT en la revolución española. Edit. CNT, Toulouse, 1953.

La réponse des perdants prit la forme d'un soulèvement militaire (les 17 et 18 juillet 1936), qui marqua le début de la guerre civile espagnole (1936-1939), sans aucun doute une "authentique guerre de classes".

Dans les zones républicaines, les syndicats tentèrent de répondre aux besoins découlant de la guerre; dans les zones sous contrôle du soulèvement, les syndicats furent interdits et leurs militants victimes d'une sévère répression, ce qui permet de dire que "la liberté syndicale en Espagne prit fin le 18 juillet 1936".(9)

Bon nombre de décisions furent prises dans le but de restreindre et de supprimer la liberté syndicale. L'article 10 du décret du 1er septembre 1936, imposé par les insurgés, proclama l'illégalité de tous les partis et regroupements politiques ou sociaux qui, depuis la convocation aux élections du 16 février de la même année, avaient rejoint le "Front populaire", ainsi que de toutes les organisations qui étaient opposées aux forces du mouvement national.

C'est ainsi que disparut totalement la liberté syndicale. L'ordonnance du 10 janvier 1937 déclara illégales la CNT, l'UGT et la STV et ratifia ainsi plus nettement la perte de cette liberté. Dans cette même optique refusant les libertés syndicales, la loi du 9 février 1939 sur les responsabilités politiques confirma ce décret de 1936, et la loi du 23 septembre 1939 prononça la confiscation de tous les biens des syndicats et le transfert de leur propriété à la Phalange espagnole et aux commissions offensives nationales syndicalistes (FET et JONS), unique parti autorisé.

(9) PEREZ BOTIJA, E.: Derecho del Trabajo, Madrid, 1957, p. 407.

La dictature syndicale qui prit alors forme, constitue un élément important de la dictature politique, issue de la guerre civile espagnole.

Au cours de ce conflit, le décret du 19 avril 1937 institua le parti unique (FET et JONS), et dans les statuts mêmes de ce parti, on voit apparaître l'obligation de créer un syndicat unique, simple organe au service du parti.

Ce syndicat unique fut légalisé par la promulgation du "Fuero" des travailleurs du 9 mars 1938, nettement inspiré des lois italiennes de l'époque de Mussolini, à savoir de la "Carta di Lavoro" approuvée par le Grand Conseil fasciste le 21 avril 1927 et publiée le 30 du même mois de la même année, et des lois allemandes de l'époque de Hitler, c'est-à-dire de la "Ordnung der Nationalen Arbeit" du 20 janvier 1934.

Ce syndicat unique, appelé "syndicat national" ou "organisation syndicale nationale" était basé sur les principes suivants:

- a) syndicat unique imposé par la loi.
- b) syndicat obligatoire en ce sens que le simple fait d'être employeur et travailleur implique l'affiliation à ce syndicat.
- c) syndicat totalitaire puisque s'y retrouvent réunis employeurs et travailleurs.
- d) syndicat hiérarchisé dans la mesure où toute autorité organisée verticalement émane d'un pouvoir supérieur unique.

- e) syndicat entièrement contrôlé par le seul parti politique existant (FET et JONS) et totalement à son service.

- f) syndicat qui, par sa nature d'organe public, fait partie de l'appareil de l'Etat.

Ce modèle syndical, dont le profil était déjà fixé durant la guerre civile dans le "Fuero" du travail de 1938, se consolida à partir des différentes réglementations adoptées ultérieurement, notamment: le décret du 21 avril 1938 qui interdisait explicitement la création de tout autre syndicat et décidait la fusion des CENS et CONS et leur intégration dans le syndicat national; la loi sur l'unité syndicale du 6 décembre 1940 qui renforça le syndicat unique, obligatoire et totalitaire. (10)

(10) Sur le processus de formation du syndicat franquiste, voir APARICIO, M.A.: El sindicalismo vertical y la formación del Estado franquista. Eunibar, S.A., Barcelone, 1980; MAYOR MARTINEZ, L.: Las ideologías dominantes en el Sindicato Vertical. Edit. Zero. Madrid, 1972; MARTINEZ BEDOYA, J.: El Sindicalismo español de 1936 à 1939. Revue de politique sociale n° 51 de 1961, p 5 à 20; LEGA LACAMBRA, L.: Cuatro estudios sobre Sindicalismo Vertical. Saragosse, 1939; PEREZ BOTIJA, E.: Comentarios a la Ley Sindical de 6 décembre 1940, Revue Générale de législation et de jurisprudence, Vol. I, 1941, p. 73 à 110; GAY DE MONTELLA, R.: El Fuero del trabajo y sistema del Estado Sindical Corporativo. Valladolid, 1939; AUNOS, A.: La Ley Sindical española. Revue générale du travail, n° 26 et 27 de 1941 et 1942, respectivement.

Il faut donc bien garder présent à l'esprit qu'avec de telles structures syndicales, le droit collectif du travail était totalement bouleversé et que toutes les manifestations collectives telles que négociations, conflits du travail en général et plus particulièrement l'exercice du droit de grève étaient désormais interdites et poursuivies pénalement.(11)

b) Le syndicalisme démocratique clandestin

Le syndicalisme démocratique de cette époque doit être vu sous le double aspect de la clandestinité et de la répression.

Pour résumer brièvement les principaux événements relatifs au syndicalisme espagnol durant la longue période de 1939 à 1975 on peut distinguer les quatre étapes suivantes:

1a) L'étape 1939-1952 (12): caractérisée par l'autarcie économique, et par l'anathème jeté sur toute activité syndicale qui n'émanait pas de l'unique syndicat autorisé.

On peut donc affirmer que durant cette période le mouvement ouvrier et syndical clandestin agit peu et très prudemment.

Attitude qui se comprend mieux lorsque l'on tient compte du fait que les syndicats ont ressenti un certain désarroi; ils

(11) VILLA GIL, L.E.: El derecho del trabajo en España durante la guerra civil. Actes du IIIème symposium sur "L'histoire de l'administration". Institut d'études administratives, Madrid, 1971, p. 603-608.

(12) Pour cette étape, voir entre autres ALMENDROS, F., JIMENEZ, E., PEREZ AMOROS, F. et ROJO TORRECILLA, E.: El sindicalismo de clase en España (1939-1977). Edit. Peninsula, Barcelone, 1978; GUERRERO, F.: El Sindicato en la España de hoy, Edica. S.A.; Madrid, 1978; Ludevid, M.: Cuarenta años de sindicato vertical. Edit. Laia, S.A. Barcelone, 1976; DAMIANO, C: La resistencia libertaria. La lucha anarcosindicalista bajo el franquismo.

étaient pratiquement démantelés et leurs dirigeants contraints à un exil massif.

L'UGT, qui avait réussi à "exiler" certains cadres dirigeants principalement à Mexico et en France, tenta d'unir ses efforts à ceux de la CNT à partir de 1942 en créant conjointement une série de publications et d'organes.

Pendant les années 1944-1945, on compte de 7.000 à 8.000 affiliés à l'UGT.

Les premières tentatives faites par ces syndicats pour se réorganiser à l'intérieur de l'Espagne révélèrent clairement dès le début que l'unité des points de vue une fois obtenue parmi les cadres exilés sur le territoire français, son maintien restait une tâche très difficile.

La CNTR, poursuivie très durement, dut subir entre 1939 et 1945 le démantèlement de 10 comités d'Etat. A la fin de la seconde guerre mondiale, à la suite de la non-intervention des gouvernements européens contre le régime franquiste, l'activité de la CNT atteint un niveau minimal et les divergences apparues en son sein entre différents courants internes s'aggravèrent. C'est ce qui devint manifeste au congrès de Paris en 1945.

Néanmoins, durant cette étape, on vit apparaître les premières manifestations de grèves du franquisme : grève au pays basque (grève générale du 1er mai à Bilbao, 1947); et en Catalogne, par exemple celles de la métallurgie (1945), du textile (1946), grève générale de Manresa (1946) Mataro et la grève des tramways de Barcelone (1951).

La participation de la CNT et de l'UGT à toutes ces grèves fut importante et unitaire.

2a) L'étape 1952-1963 (13) : caractérisée par le démarrage économique et la lente réapparition du mouvement ouvrier et syndical.

Les nouvelles données socio-politiques et économiques qui servirent de cadre à l'activité des centrales syndicales clandestines furent les suivantes : recul définitif du modèle économique basé sur l'autarcie en faveur d'un nouveau modèle de production, nécessité de remodeler les structures politiques en accord avec les nouvelles orientations économiques, et par conséquent, nécessité pour le gouvernement d'une réforme formelle de la politique en matière de travail et en matière syndicale.

Ainsi, contrairement à ce qui se passa lors des premières élections syndicales (1944-1950) et de celles qui se sont déroulées en 1953, il fut possible aux syndicats clandestins d'en profiter pour introduire leurs affiliés ou leurs sympathisants au sein du syndicat officiel.

Il faut signaler qu'en 1958 fut promulguée la première loi sur les "Conventions collectives" et noter à ce sujet que, s'il est évidemment difficile de parler de conventions collectives dans un contexte qui ne reconnaît pas la liberté syndicale pour les travailleurs ni celle d'association pour les

(13) Edit. Bruquera S.A., Barcelona, 1978. DEL ROSAL, A., : La historia de la UGT en España (1944-1950). Edit. Grijalbo, Barcelone, 1978; MOLINA, J.M.: El movimiento clandestino en España (1939-1949). Editeurs mexicains réunis, Mexico, 1976; TCHACH, C. y REYES, C.: Clandestinidad y exilio. Reorganización del sindicato socialista, Edit. Pablo Iglesias, Madrid, 1986; BORRAS, J.: Política de los exiliados españoles (1944-1950). Ruedo Iberico, Paris, 1967; TUNON DE LARA, M.: España bajo la dictadura franquista. Edit. Labor. Madrid, 1981; PAZ, A.: CNT 1939-1951. Edit. Hacer, Barcelone, 1982; FERRI, LL. MUIXI, J. y SANJUAN, E.: Las huelgas contra Franco (1939-1956). Aproximación a una historia del movimiento obrero español de posguerra. Edit. Planeta. Barcelone, 1978; ALBA, V.: Historia de la resistencia antifranquista (1939-1955), Edit. Planeta, Barcelona, 1978.

employeurs, il est certain aussi que cette loi provoqua indirectement un renforcement des syndicats clandestins (14) puisqu'elle leur fournit la possibilité de se regrouper à l'occasion des conflits qui surgirent au cours de la négociation pour le renouvellement des conventions.

L'activité syndicale clandestine durant cette période se caractérise par:

Premièrement, un lent renforcement des syndicats historiques (CNT, UGT et STV) qui, en outre, tentèrent plusieurs expériences d'unification;

Deuxièmement, l'apparition de nouvelles organisations et mouvements syndicaux clandestins, principalement l'Union syndicale ouvrière (USO) et les Commissions ouvrières (CC OO). L'UGT connaît toujours des tensions entre les cadres dirigeants en exil et à l'intérieur de l'Espagne.

C'est dans les Asturies, en Catalogne et au Pays Basque que ce syndicat peut compter sur un appui d'une certaine importance de la part de ses militants.

(14) Pour cette période, voir également: ALMENDROS, F., JIMENEZ, E., PEREZ AMOROS, F. et ROJO TORRECILLA, E.: El sindicalismo de clase .., op. cit.,; SANDOVAL, S.: España después de Franco. Comisiones obreras o sindicatos verticales. Edit. Ceden. Buenos Aires, 1975; LUDEVID, M. : Cuarenta años de ..., op. cit.; SARTORIUS, N.: El sindicalismo de nuevo tipo. Ensayos sobre comisiones obreras. Edit. Laia, SA, Barcelone, 1977; DAMIANO, C: La resistencia libertaria ..., op. cit.,; TUNON DE LARA, M.: España bajo la dictadura ..., op. cit.,; SETIEN, J.: El movimiento obrero y el sindicalismo de clase en España 1939-1981. Edit. de la Torre. Madrid, 1982; SARTORIUS, N.: El resurgir del movimiento obrero. Edit. Laia, S.A., Barcelone, 1975.

Quant à la CNT de l'époque, il faut reconnaître comme l'ont d'ailleurs fait ses propres dirigeants, que sa présence fut faible, plus spécialement à Barcelone (1946) en raison notamment de fortes divergences en son sein.

L'USO naît organiquement en 1960; elle émane principalement de certains groupes chrétiens progressistes. Son programme initial prit la forme de la défense du socialisme autogestionnaire, puis, fidèle à son désir d'unité syndicale, elle participa massivement à la création des premières Commissions ouvrières (CC.OO).

C'est dans les mines du nord de l'Espagne, plus précisément à Gijon, qu'apparurent, en 1958, les premières commissions ouvrières représentant cette fois un nouveau mouvement syndical plutôt qu'un simple syndicat. Exemple de vocation unitaire, les premières CC.OO représentaient un rassemblement de travailleurs et de groupes d'idéologies différentes. Ultérieurement, durant la période de conflits dans le monde du travail entre 1958 et 1963, ces commissions développèrent leur implantation spécifique et dès lors, l'histoire des Commissions ouvrières représente, à cette époque, une partie importante de l'histoire syndicale de l'Espagne franquiste.

L'étape qui nous intéresse (1952-1962) se caractérise encore par deux aspects: les tentatives, bien que malheureuses, de parvenir à l'unité syndicale, et les doutes sur l'opportunité de participer ou non aux élections syndicales officielles.

En ce qui concerne l'unité syndicale, il faut rappeler l'expérience unitaire des premières Commissions ouvrières, favorisées par l'utilisation des négociations de conventions collectives comme moyen de parvenir à regrouper divers groupes syndicaux de différents niveaux, mais principalement autour de

l'entreprise. Ce thème se retrouva en 1961 dans la création de l'Alliance syndicale (AS), défendue par la CNT - l'UGT - la STV, qui n'a pas survécu au-delà de 1962, année qui vit la naissance de l'Alliance syndicale ouvrière (ASO) dont firent partie l'USO, la CNT et l'UGT, tentative qui n'aboutit pas non plus à une unité syndicale durable.

En ce qui concerne la participation des syndicats clandestins aux élections syndicales officielles, il faut signaler à partir de 1953, des désaccords qui durèrent jusqu'à la moitié des années 70. Tandis que les CC.OO et l'USO préconisaient comme stratégie de présenter des candidatures unitaires et démocratiques, la CNT et l'UG prônaient, par des arguments très divers, leur boycottage.

3a) L'étape 1962-1976 (15): caractérisée principalement par la consolidation du modèle de production capitaliste et par la consolidation du mouvement syndical.

(15) voir entre autres: ALMENDROS, F; JIMENEZ, E; PEREZ AMOROS, F; y ROJO TORRECILLA, E.: El sindicalisme de clase ... op. cit.; SETIEN, J.: El movimiento obrero ... op. cit.,; DAMIANO, C: La resistencia libertaria ..., op. cit., LUDEVID, M. Cuarenta años ... op. cit., SARTORIUS, N: Qué son las comisiones obreras. Edit. La Gaya, Barcelone, 1976; COLECTIVO SINDICALISTA DE UGTE; Unión General de Trabajadores. Edit. Avance, Madrid, 1976; ZUFIAUR, J.M.: Unión Sindical Obrera. Edit. Avance. Madrid, 1976; EQUIPE CONFEDERAL: Confederación Nacional del Trabajo. Edit. Avance. Madrid, 1976; ARIZA, J.: La Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Edit. Avance. Madrid, 1977; MARTIN, E. y SALVADOR, J.: Las elecciones sindicales. Cuestiones prácticas par la lucha interpretación histórica de la USO. Edit. Carlos Oya, Madrid, 1977; DIAZ, J.A.: Luchas internas en Comisiones Obreras. Barcelona 1964-1970. Edit. Bruguera, Barcelone, 1977.

Tandis que s'enracinait un type de capitalisme à l'euro-péenne, il est assez logique que l'Espagne connaisse une réforme politique dans laquelle pouvait s'insérer la réforme syndicale.

Cette étape ne vit pas la reconnaissance de la liberté syndicale mais on commença à traiter du thème de la réforme syndicale. Le promulgation de la loi organique de l'Etat (1967) et le référendum qui suivit, eurent pour conséquence une modification formelle du "Fuero" des travailleurs de 1938 déjà mentionné, modification qui ne consista qu'à faire prendre à ses expressions trop dures des formes moins rigides ou plus flexibles avec maintien du régime syndical unique, obligatoire et totalitaire.

La loi syndicale fut promulguée dans cette même ligne réformiste. Après de longues discussions et plusieurs élaborations, elle n'apporta rien de substantiel et fut rejetée par toutes les organisations syndicales clandestines dans la mesure où subsistaient toujours les notions d'unité, d'obligation, que tous les postes n'étaient pas librement obtenus par élection et, en définitive, parce que le syndicalisme continuait à être lié étroitement au gouvernement. (16)

Lors des élections syndicales de 1963, 1966 et 1971, et spécialement celles qui eurent lieu en 1975, dans un climat de liberté partielle, les candidatures unitaires et démocratiques présentées sous les auspices d'une partie des syndicats encore clandestins obtinrent de nombreuses victoires. La victoire de ces candidatures aux élections de 1966, coïncidant avec l'optimisme économique du moment, fut spectaculaire. Le succès du syndicalisme démocratique et le mécontentement du gouvernement

(16) voir IGLESIAS SELGAS, C.: Comentarios a la Ley sindical. Edit. Cabal, Madrid, 1971; y Garcia NIETO-MARIMON-BUSQUETS: La nueva Ley Sindical. Analisis de una protesta. Edit. Estela, Barcelona, 1970, où l'on trouve, sous différentes optiques, de vives critiques du projet de loi.

qui en résulta, furent tels qu'à partir de 1967, avec les débuts d'une récession économique, le gel des salaires et la paralysie de la négociation improprement dénommée collective, les autorités gouvernementales entreprirent une action significative destinée à neutraliser le mouvement ouvrier et syndical.

Les tentatives faites pour réaliser l'unité syndicale n'aboutirent pas. L'USO renonça pendant la période 1968-1969 à l'expérience unitaire que constituait sa participation aux CC.OO. L'expérience entreprise par ailleurs en ce qui concerne l'ASO n'obtint pas davantage le résultat souhaité en raison d'importantes divergences apparues entre les groupes qui la composaient.

Durant la période comprise entre 1962 et 1963, les CC.OO s'organisèrent dans un cadre qui dépassait déjà celui de l'entreprise dans le but de coordonner leur implantation dans les entreprises. En 1964 fut créée à Madrid la commission ouvrière au niveau provincial, en 1965 la section de coordination locale de Barcelone et, en 1967, l'assemblée nationale des CC.OO se réunit pour la première fois.

Les CC.OO connurent leur apogée lors des élections syndicales de 1966 puis accusèrent un recul à partir de 1967 et 1968, en raison des circonstances déjà mentionnées. Elles vécurent par la suite une période de régression du processus de consolidation du mouvement syndical.

C'est à partir de 1970 et jusqu'en 1975 que les CC.OO se consolidèrent définitivement comme mouvement syndical.

L'USO, de même que les CC.OO, prit parti en faveur de la participation aux élections syndicales de 1966, 1971 et 1975, jugée nécessaire stratégiquement. L'appui inconditionnel de l'USO à l'expérience unitaire de l'ASO fut importante et

significative. A partir de 1968-1969, l'USO, comme nous l'avons déjà signalé, abandonna sa participation aux CC.OO en invoquant des raisons de caractère politique.

L'UGT de son côté manifesta toujours un refus total de participer aussi bien à l'expérience unitaire des premières CC.OO de l'époque, qu'aux élections syndicales officielles, alléguant que cette participation, loin de détruire ou de contrecarrer l'organisation syndicale gouvernementale, ne faisait que la renforcer.

Sans aucun doute, le congrès de l'UGT tenu à Toulouse en 1971, représenta le début d'une nouvelle étape dans l'histoire de ce syndicat étant donné qu'on y décida d'établir en Espagne sa commission exécutive jusqu'alors en exil, et c'est à partir de ce moment qu'il connût une croissance sensible du nombre de ses affiliés qui ne s'arrêta pas avant 1975.

Quant à la CNT, si l'on se fie aux déclarations de ses propres dirigeants, on peut affirmer que, jusqu'en 1974, il n'est pas possible de parler d'une réelle réorganisation ni d'une implantation organique dans l'Espagne franquiste. En décembre 1975 déjà, se tient à Madrid une première assemblée qui la remplace dans le cadre de la lutte syndicale. Comme preuve de sa nouvelle présence, se tint à Barcelone, le 28 février 1976, l'assemblée confédérale de Catalogne au cours de laquelle s'amorça un rapprochement entre les différentes tendances internes qui coexistaient en son sein.

1.3 REFORME POLITIQUE ET REFORME SYNDICALE

Etant donné ce qu'avait représenté politiquement son mandat depuis 1936, la mort du général Franco survenue le 20 novembre 1975 marqua le début de l'étape de retour aux libertés politiques et syndicales.

Le premier gouvernement du post-franquisme s'appliqua à la réforme syndicale parallèlement à la réforme politique. Mais, face à un modèle de réforme syndicale orchestrée depuis les sphères gouvernementales, les organisations plaidèrent pour la nécessité d'une authentique rupture avec les conceptions syndicales propres à la période franquiste.

Le post-franquisme marqua le début d'une période de tolérance envers les centrales syndicales encore illégales.

"Commission ouvrière" propose en 1976 aux forces syndicales restantes l'organisation d'un congrès syndical constituant, d'où aurait pu surgir l'unité syndicale et qui empêcherait la survie de l'organisation syndicale franquiste dans la formule proposée par le gouvernement espagnol de l'époque. Mais, pour des motifs très divers, les organisations syndicales n'acceptèrent pas la tenue de ce congrès.

Face à ce refus, le 11 juillet 1976, se tint à Barcelone l'assemblée générale des CC.OO qui décida de transformer ce qui, jusqu'à présent, avait été un mouvement syndical de type nouveau en une organisation syndicale de plus. Surgirent ainsi les premières bases de ce qui deviendrait plus tard la confédération syndicale des Commissions ouvrières (CS des CC.OO).

Cette décision des CC.OO ne fut pas bien accueillie par plusieurs secteurs des CC.OO. Ils considéraient qu'on ne favorisait pas ainsi l'unité syndicale. Ces secteurs, para-

doxalement, concrétisèrent leur désaccord en créant leur propre organisation syndicale. C'est ainsi qu'apparurent la Confédération des syndicats unitaires des travailleurs (CSUT) et le Syndicat unitaire (SU). Malgré les divergences entre ces syndicats quant à la nécessité d'aboutir à l'unité syndicale, un fait substantiel qui allait constituer le point de rassemblement de tous, restait présent, à savoir la nécessité d'obtenir la rupture syndicale c'est-à-dire la disparition de l'armature syndicale franquiste. Ainsi, on peut imaginer facilement la possibilité de voir naître un instrument qui unisse cette opposition dans son effort et aboutisse à l'unité d'action dans ce domaine.

Cet instrument se matérialisa le 22 juillet 1976 par la création de l'instance de coordination des organisations syndicales (COS) au sein de laquelle se regroupèrent les CC.OO, l'USO et l'UGT, bien qu'il faille immédiatement noter que par suite de discordes internes, la COS fut dissoute en mars 1977. (17)

Parallèlement à ces événements intervenus au sein des syndicats de l'époque, la réforme syndicale prenait forme, défendue dans les sphères gouvernementales.

Elle parcourut diverses étapes et connut différents contenus pour aboutir à la promulgation de la loi sur l'association syndicale du 1er avril 1977 à partir de laquelle on peut déjà parler d'un début de retour à la liberté syndicale.

(17) Sur cette tentative d'unité syndicale, O.C. ALMENDROS, F; JIMENEZ, E; PEREZ AMOROS, F; y ROJO TORRECILLA, E.: El sindicalisme de classe ... op. cit.; SETIEN, J.: El movimiento obrero ... op. cit.; CAMACHO, M.: Asamblea General de Comisiones Obreras. Barcelone, 1976. Edit. Laia, S.A. Barcelone, 1977; GARCIA BECEDAS, G.: A proposito de la unidad sindical: CC.OO (De la Asamblea de Barcelone a la escisión unitaria). Cahier de droit du travail, 3 de 1977, p. 279-307.

Le premier gouvernement sous la monarchie mit sur pied une réforme syndicale conjointement à une réforme politique visant à maintenir, bien que dûment réformée, l'organisation syndicale, de manière à permettre à des groupes différenciés d'employeurs et travailleurs de coexister.

Inutile de dire qu'un tel projet se heurta à un total rejet de la part des syndicats.

Le second gouvernement sous la monarchie (3.07.76) changea totalement de stratégie en ce qui concerne la réforme syndicale. D'abord, il vint à bout de la réforme politique par l'approbation de la loi du 11 septembre 1977, et ensuite, séparément, il mit sur pied la réforme syndicale sur les bases suivantes:

- 1) Reconnaissance de la liberté syndicale;
- 2) Disparition de l'organisation syndicale franquiste dont le patrimoine, dans un premier temps, passerait à l'Etat;
- 3) Les fonctionnaires qui, jusque là avaient prêté leur service à l'organisation syndicale susvisée, appelée à disparaître, sont reconnus comme des fonctionnaires publics.

Ce programme se réalisa concrètement de la manière suivante:

- 1°) Approbation du décret loi royal du 8 octobre 1976 sur la création, l'organisation et les fonctions de l'administration institutionnelle des services socio-professionnelles (AISPP). Cet organisme a permis la disparition de l'organisation syndicale et a résolu momentanément le problème du patrimoine et des fonctionnaires du syndicat franquiste démantelé.

- 2°) Approbation de la loi du 1er avril 1977 qui a ratifié le droit d'association syndicale. C'est ainsi que furent à nouveau reconnus quelques-uns des principaux aspects de la liberté syndicale. Le 22 avril de la même année un décret royal régla les questions concernant le dépôt de statuts par les syndicats, opération qui marque pour eux le début de l'acquisition de la personnalité juridique.
- 3°) Ce processus de lente récupération de la liberté syndicale s'est poursuivi par la ratification par l'Etat espagnol (13 avril 1977) de la convention n° 87 de l'OIT concernant la liberté syndicale et la protection du droit de négociation, et de la convention n° 98 de l'OIT sur l'application des principes relatifs aux droits de créer des syndicats et de participer à des négociations collectives. Ont été également ratifiés (le 30 avril 1977) d'autres documents internationaux comme la charte internationale des droits civils et politiques (ONU, 1966) et la charte internationale des droits économiques, sociaux et culturels. (18)

(18) CASAS BAAMONDE, M.E.: Reflexiones sobre la reforma sindical (julio de 1976) a julio de 1977). Cahiers de droit en matière de travail, n° 3, p. 199 à 266; ALMENDROS, F., JIMINEZ, E; PEREZ AMOROS, F. y ROJO TORRECILLA, E.: El sindicalismo de clase .. op. cit.; AA.VV: Luchas autonomas en la transición democrática. Tome I et II. Ed. Zero-ZYX, Madrid, 1977; SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y LEON BLANCO, D.: El poder sindical en España, Ed. Planeta, Barcelone, 1982; BORRAS, J. Sindicalismo español en la encrucijada. Edit. Picaza, Barcelone, 1976; La reforma sindical. Information sur la documentation sociale espagnole, n° 1 à 9. Institut d'études sur le travail et la sécurité sociale, Ministère du Travail, Madrid, 1977; ALONSO GARCIA, M.: Ante la reforma sindical, IES, Madrid, 1985.

Dans le cadre de la récupération de la liberté syndicale, il convient de rappeler trois autres dispositions:

- 1) Le décret royal du 4 mars 1977 qui a réglementé notamment les conflits collectifs et exercice du droit de grève;
- 2) La loi d'amnistie du 15 octobre 1977 qui concerne des cas "d'infractions en matière professionnelle et syndicale consistant en des actes qui reposent sur l'exercice de droits reconnus aux travailleurs dans des dispositions et conventions internationales actuelles".
- 3) Le décret royal du 6 décembre 1977 sur les élections de délégués des travailleurs dans les entreprises, dont l'importance est double puisqu'il n'a pas seulement servi à supprimer les instances de représentation obsolètes conformément à la nouvelle loi régissant le droit des associations syndicales d'avril 1977, mais qu'il a comblé les vides qui, pour des raisons évidentes, existaient encore en matière de liberté syndicale. (19)

(19) Un tableau complet de la législation adoptée durant la transition politique en matière de relations collectives, dans: SASTRE IBARRECHE, R.: Derecho sindical y transición política. Ed. Tecnos. Madrid 1987, p. 65 à 69. Et pour les aspects concrets de ces dispositions, voir ALONSO GARCIA, M.: La aproximación a un modelo de relaciones laborales y el Real-Decreto-Ley 71/1977 de 4 de marzo. En "Hacia un modelo democrático de relaciones laborales". Université de Saragosse, 1980, p. 11-55; RIVERO LAMAS, J.: Pluralismo sindical y negociación colectiva. En "Hacia un modelo ...", op. cit. p. 87 à 124; DURAN LOPEZ, F.: La nueva regulación de la huelga y del cierre patronal. Dans "Hacia un modelo ...", op. cit. p. 125 à 178.

Cet ensemble de dispositions concernant les relations collectives du travail ont frayé la voie à un nouveau modèle démocratique de relations professionnelles.

A la faveur de cette nouvelle législation, le panorama syndical de l'époque se présente comme suit:

A) LES SYNDICATS DE DIMENSION NATIONALE

- a) La Confédération syndicale des commissions ouvrières (CS des CC.00)
- b) L'Union générale des travailleurs (UGT)
- c) L'Union syndicale ouvrière (USO)
- d) La Confédération nationale du travail (CNT)
- e) La Confédération syndicale unitaire des travailleurs (CSUT)
- f) Le Syndicat unitaire (SU).

B) LES SYNDICATS DE DIMENSION REGIONALE, NOTAMMENT:

- a) en Catalogne: Solidarité des ouvriers catalans (SOC)
- b) pour le pays basque: Solidarité des travailleurs basques (STV)
- c) en Galice: Syndicat ouvrier galicien (SOG)
- d) aux Canaries: Confédération des travailleurs des Canaries (CCT).

C) LES SYNDICATS UNITAIRES, NOTAMMENT:

- a) Le Syndicat libre de la marine marchande (SLMM)

- b) Le Syndicat des travailleurs de l'administration publique de Catalogne (STAC).(20) Ce panorama, résultat de la réforme, antérieure à la Constitution espagnole actuelle, peut être complété grâce aux données établies à partir du nombre d'affiliations et des résultats obtenus aux élections syndicales de 1978.

(20) Sur l'activité syndicale du moment, O.C. VILLA GIL L.E.: Nuevas organizaciones sindicales en España. Dans "Hacia un modelo democrático de relaciones laborales". Université de Saragosse, 1980, p. 57-86; Anuario de las relaciones laborales en España, 1975. Edit. de la Torre, Madrid, 1976; La crisis, la reforma y los trabajadores. Anuario de las relaciones laborales en España, 1976; Edit. de la Torre, Madrid, 1977.

Ces élections organisées conformément au décret royal de décembre 1977, ont donné les résultats suivants:

	<u>Nombre de représentants</u>	<u>%</u>
CS des CCOO	66.540	34.5
UGT	41.897	21.7
Indépendants (non affiliés)	23.725	12.3
USO	7.474	3.4
CSUT	5.652	2.9
SU	3.195	1.7
ELA-STV	1.931	1.07
Autres	7.698	3.9
Affiliation incertaine	35.000	18.1
TOTAL	193.112	100.0

Source: Ministère du travail

Au niveau régional, la STU occupait la troisième place derrière les CC.OO. et l'UGT. Quant aux affiliés, et bien qu'il soit très difficile d'en déterminer le nombre, on peut, à titre indicatif, relever les données suivantes:

<u>Syndicats</u>	<u>Avril 1977</u>	<u>1er semestre 1978</u>
UGT	215.000-220.000	2.020.000
CNT	40.000- 40.060	300.900
CCOO	300.000	1.840.441
USO	87.000- 90.000	556.060
CSUT	154.000-160.000	460.000
SU	46.000- 47.500	512.850
ELA-STV	-----	55.000
SOC	-----	25.000

En définitive, le phénomène syndical de la période transitoire est caractérisé par:

1° Le manque de coordination entre les différentes dispositions concernant les relations collectives (par exemple, la réglementation concernant les conventions et les conflits collectifs est antérieure à celle qui a reconnu le droit d'association syndicale).

2° L'ambiguïté, qui peut s'expliquer également par le manque de coordination précité.

3° Le caractère provisoire, comme on peut s'y attendre pour des dispositions adoptées en période de transition (par exemple, le droit d'association syndicale reconnu par la loi de 1977 représentait une "salle d'attente" de la Constitution en gestation. C'est à partir de celle-ci que ce droit allait prendre toute sa dimension).

4° La déconnexion par rapport à la réalité sociale du moment, dans la mesure où la priorité a été donnée à la politique, c'est-à-dire à la volonté d'asseoir les bases d'un régime démocratique, en laissant au second plan l'intérêt pour la dimension économique et socio-professionnelle.(21)

(21) SASTRE IBARRECHE: El derecho sindical y transición política ..., op. cit., p. 69 à 74.

II. LES ASSOCIATIONS PATRONALES

Une fois abandonné le modèle d'associations patronales propre au syndicalisme franquiste (suivant lequel travailleurs et patrons faisaient partie du même syndicat), on a pu envisager, durant la période de transition politique (à partir de 1975), un nouveau système d'association patronale qui constituera, en fait, la base du système actuel.(22)

Il se caractérisera, durant la période de transition, de la manière suivante:

1) Rétablissement des anciennes organisations patronales - comme c'est le cas pour celle des travaux publics (FTN) dont on note la présence dès 1976, et qui parvint après la réforme de ses statuts en novembre 1979, à devenir le point de mire en matière d'associations patronales de l'époque.

2) Apparition de nouvelles associations telles que la Confédération générale espagnole des cadres, constituée en mai 1977; la Confédération espagnole des cadres, créée elle aussi en mai 1977, et celle du Cercle patronal fondée en mars 1977 et qui a poursuivi l'oeuvre entreprise par l'Etude et l'Action patronale dont l'origine remonte à 1976.

(22) Au sujet des associations patronales durant la période de transition politique, voir AGUILAR, S: El asociacionismo empresarial en la transición postfranquista. Cronica de Información laboral, n° 17-18 de 1983, p. 10-22; PEREZ DIAZ, V.R.: Los empresarios y la clase política. Rapeles de Economía n° 22 de 1985, p. 2-37; MARTINEZ, R. et PARDO AVELLANEDA, R.: El asociacionismo empresarial en la transición. Rapeles de Economía Española n° 22 de 1985, p. 84-121; LUDEVID, M. et SERVALOS, R.: El Fomento del trabajo Nacional. Rapeles de Economía Española, n° 22; 1985, p. 122-138; LINZ, J.J. et MIGUEL, A.: Los empresarios y el poder público. Institut d'études politiques, Madrid, 1966.

3) Création de nouvelles associations patronales au niveau régional, parmi lesquelles il convient de mentionner la SEFES, dont la présence se limite à la région de Baix Llobregat (Catalogne).

4) Dès approbation de la loi d'association syndicale d'avril 1977, quatre organisations patronales existantes fusionnèrent: FNT, Groupement patronal indépendant, Confédération patronale espagnole et Confédération générale espagnole des entreprises, et, le 29 juin 1977, s'est créée la Confédération espagnole des organisations d'entreprises (CEOE), qui fut et reste la plus représentative des associations patronales espagnoles.

CHAPITRE II.
LA LIBERTE SYNDICALE DANS LA
CONSTITUTION DE 1987 ET SON DEVELOPPEMENT

I. LA CONSTITUTION DE 1978 ET LES LOIS D'APPLICATION

1. LA CONSTITUTION DE 1978

La constitution espagnole du 27 décembre 1978 (ci-après la CE), partant de l'idée d'un état social de droit, reconnaît la liberté syndicale comme un droit fondamental.

Le commentaire sur la reconnaissance de ce droit déclare que:

"Chacun a le droit de se syndiquer librement. La loi pourra limiter ce droit ou en exempter les forces ou institutions armées ou les autres Corps soumis à la discipline militaire. Elle réglera les particularités de son exercice pour les membres de la fonction publique. La liberté syndicale comprend le droit de fonder des syndicats et de s'affilier à celui de son choix ainsi que le droit pour les syndicats de former des organisations syndicales internationales ou de s'y affilier. Personne ne pourra être contraint de s'affilier à un syndicat".

Le paragraphe 7 du texte constitutionnel correspondant stipule:

"Les syndicats des travailleurs et les associations patronales contribuent à la défense et à la promotion des intérêts économiques et sociaux qui leur sont propres. Leur création et l'exercice de leur activité sont libres, dans les limites qu'impose le respect de la Constitution et de la loi. Leur structure interne et leur fonctionnement devront être démocratiques".

2. LA LOI SUR LE STATUT DES TRAVAILLEURS DE 1980

Développant l'article 35.2 de la CE, la loi du 10 mars 1980 approuve le statut des travailleurs (ci-après ET).

Le ET ne traite pas de questions propres au droit de syndiquer, mais il y a fait allusion. Ainsi, l'article 4.1, énumérant les droits fondamentaux des travailleurs, inclut le droit de la libre syndicalisation (art. 4.1-b).

3. LA LOI ORGANIQUE DE 1985 SUR LA LIBERTE SYNDICALE (23)

La loi d'avril 1977, reconnaissant le droit d'association syndicale, a confirmé cette liberté.

La loi organique sur la liberté syndicale du 2 août 1985 (ci-après LOLS), adoptée en application de l'article 28.1.CE, précité, a abrogé la loi de 1977.

L'article 1.1 de la LOLS stipule que:

"Tous les travailleurs ont le droit de se syndiquer librement en vue de la promotion et de la défense de leurs intérêts économiques et sociaux".

(23) Cette loi a été approuvée en séance plénière le 26 juillet 1984. Le Parlement basque, le gouvernement basque et 65 députés avaient introduit contre cette loi les recours n° 584, 585 et 594 pour constitutionnalité pendant l'année 1984. La Cour constitutionnelle a rejeté ces recours par son arrêt 98/1985 du 29 juillet (BOE, 14 août).

II. L'ETENDUE SUBJECTIVE DE LA LIBERTE SYNDICALE

1. LES TRAVAILLEURS ET LES FONCTIONNAIRES

L'article 1er, paragraphe 2 de la LOLS délimite le champ de la liberté syndicale partant des prémisses suivantes: "Tous les travailleurs ont le droit de se syndiquer librement ...".

Sans aucun doute, c'est à l'intérieur de la catégorie des travailleurs que s'exerce le plus souvent le droit de syndicalisation. C'est le moment de rappeler que les travailleurs étrangers établis légalement en Espagne sont inclus dans cette catégorie.(24)

Quand nous parlons des travailleurs, nous faisons référence à toutes les personnes soumises au régime juridique du travail inclus dans un contrat de travail, y compris celles qui exercent une fonction administrative ou statutaire (art.1-2 LOLS) au service des administrations publiques).

C'est dire que les fonctionnaires peuvent prétendre à la liberté syndicale bien que, dans certains cas, avec des limitations et des exceptions, comme nous les verrons par la suite.(25)

(24) Cette reconnaissance en faveur des étrangers figure expressément à l'article 10 de la loi organique du 7/1985, du 1er juillet, sur les droits et les libertés des étrangers en Espagne. Les articles 69 et 71 du RB 1119/1986 du 26 mai pris en application de la loi du 7/1985 vont dans le même sens.

(25) Un grand nombre de dispositions sont applicables aux fonctionnaires qui jouissent de la pleine liberté syndicale. La majorité d'entre elles se trouvent réunies et commentées dans, entre autres: Normativa Laboral. Vol. III: Legislación sindical (MARTINEZ ABASCAL, v. PEREZ AMOROS, F. et ROJO TORRECILLA, E. Edit. Bosch, Barcelone, 1988). Parmi ces dispositions, citons: (i) pour les membres de la fonction publique et le personnel assimilé de l'administration de l'Etat: RB 1522/1977 du 7 juin, sur le droit d'association syndicale pour les fonctionnaires publics; RD 500/1978 du

Pour conclure, ces considérations sur les personnes entrant dans le champs subjectif de la liberté syndicale, nous mentionnons les travailleurs indépendants qui n'ont pas de travailleurs à leur service, les travailleurs au chômage, ceux qui ont cessé de travailler pour invalidité ou mise à la retraite. Ils peuvent s'affilier à des syndicats existants mais il ne leur est pas permis de fonder des syndicats qui auraient comme objectif la défense de leurs intérêts comme tels (art. 3.1.LOLS).

En ce qui concerne concrètement les fonctionnaires, il faut garder présent à l'esprit que, bien que l'article 1.2. de la loi organique leur reconnaisse largement l'exercice de ce droit, la Constitution elle-même (article 28.1), comme nous l'avons dit, prévoit la possibilité de certaines limitations. On peut en relever dans plusieurs paragraphes de l'article mentionné dans la loi organique et ceux auxquels nous faisons référence par la suite.(26)

3 mars, sur l'exercice du droit d'association du personnel civil au service de l'administration militaire; RD 2298/1979, du 20 juillet, sur l'exercice du droit d'association des fonctionnaires de l'administration pénitentiaire; loi 30/1984 du 2 août portant mesures pour la réforme de la fonction publique; RD 453/1985, du 6 mars, sur la composition et les fonctions de la commission supérieure du personnel: loi 9/1987, du 12 juin, concernant les organes de représentation et de participation du personnel au service des administrations publiques; (ii) pour les fonctionnaires des administrations autonomes, voir les diverses lois sur la fonction publique des communautés autonomes correspondantes, et (iii), pour les fonctionnaires de l'administration locale: décision de la direction générale de l'administration locale, du 29 janvier 1981, sur l'exercice du droit de représentation collective et du droit de réunion des fonctionnaires des corporations locales, et loi 7/1985 du 2 avril établissant les bases du régime local.

(26) Cette limitation, jugée constitutionnelle par l'arrêt de la Cour constitutionnelle 98/1985, du 29 juillet (BOE, 14 août), avait déjà été prise en considération durant la période d'application de la loi sur les associations syndicales de 1966 par la même juridiction suprême dans son arrêt du 21-3-81.

Ainsi, par exemple, les membres des corps de sécurité n'ayant pas un caractère militaire (les polices) qui sont visés à l'article 1.5 LOLS, relèvent d'une réglementation spécifique qui leur reconnaît le droit à la liberté syndicale tout en établissant des limites à son exercice.(27)

De plus, les fonctionnaires civils qui prêtent leurs services dans des établissements militaires, voient leur activité syndicale limitée à l'intérieur de ces établissements (Disposition additionnelle n° 3 de la loi LOLS).(28)

En vertu de l'article 1er de la LOLS et de l'article 28.1 du texte constitutionnel, des limites sont prévues à l'exercice de la liberté syndicale:

1° pour les membres des forces armées et des collectivités assimilées aux institutions armées à caractère militaire.

Font partie de cette catégorie les membres des forces armées (armée de terre, de mer et de l'air) et les membres de la gendarmerie (article 1.3 LOLS).(29)

(27) Loi organique 2/1986, du 13 mars, sur les forces de sécurité, qui reconnaît la liberté syndicale au corps de police (corps national de police, corps de police dépendant des communautés autonomes, et corps de police dépendant des corporations locales) mais sous une forme limitée, afin de ne pas porter préjudice au fonctionnement normal des services (article 6). Plusieurs arrêts de la Cour constitutionnelle ont traité la question de cette limitation, entre autres: l'arrêt 141/1985, du 22 octobre (BOE, 26 novembre), et l'arrêt 81/1983, du 10 octobre (BOE, 7 novembre).

(28) RD 500/1978, du 3 mars, sur le droit d'association du personnel civil au service de l'administration militaire, et RD 2205/1980, du 13 juin, sur le travail du personnel civil non fonctionnaire au service de l'administration militaire.

(29) Au sujet de l'exclusion des catégories, voir article 8 et 28-1 CE. L'article 15 de la loi organique 2/1986, du 13 mars, sur les forces de sécurité stipule que les membres de la gendarmerie ne pourront appartenir à des syndicats.

2° les juges, magistrats et procureurs ne pourront faire partie des syndicats tant qu'ils exerceront leur fonction, mais il leur est loisible de se grouper en associations professionnelles (articles 1.4 LOLS).(30)

C'est donc au niveau de catégories de fonctionnaires que se produisent actuellement des conflits et différends, en raison des limitations et exclusions dont elles sont l'objet.(31)

Voir également RDL10/1977, du 8 février, sur l'exercice des activités politiques et syndicales par les membres des forces armées; RD706/1977 du 1er avril portant application du RDL10/1977; loi 85/1978 portant approbation des ordonnances royales sur les forces armées; loi organique 12/1988, du 27 novembre, sur le régime disciplinaire des forces armées; loi organique, du 9 décembre, sur le code penal militaire.

(30) Au sujet de cette exclusion, voir art. 28.1 et 127.1 CE. Egalement, la loi 50/1981, du 30 décembre, portant approbation du statut organique du ministère public; et loi organique 6/1985, du 1er juillet, sur le pouvoir judiciaire. Sur le refus du droit syndical aux juges, voir arrêt de la Cour constitutionnelle 108/1986, du 26 juillet (BOE, 13 août).

(31) Ont participé à ce débat entre autres: MALOMEQUE LOPEZ, M.C.: derecho sindical español. Edit. Tecnos. Madrid, 1986, p. 84-109; ALBIOL MONTESINOS, I.: Los derechos colectivos del personal civil no funcionario dependiente de establecimientos militares. Revista Española de Derecho del Trabajo, n° 10, de 1982; CASAS BAAMORE, M.E.: La interpretación de la Constitución, el alcance subjetivo del derecho de libertad sindical y otras cuestiones. Revista española de Derecho del Trabajo, n° 23, de 1985; FERNANDO PABLO, M.M.: Ejercicio, Policio y libertad sindical. Revista de Política Social, n° 144 de 1984; MARTINEZ ABASCAL, V.A.: El ámbito de la libertad, colectiva de actuación de los funcionarios estatales de policia. Jurisprudencia Laboral y de la Seguridad Social, n° 25 de 1984; MOYA, M.: La policia y sus sindicatos en España. Fundamentos. Edit. Madrid, 1982; PARADA VAZQUEZ, J.R.: Sindicatos y asociaciones de funcionarios públicos. Edit. Tecnos. Madrid, 1968; REY GUANTE, S. del: Los derechos colectivos en la Ley Orgánica de Fuerzas y cuerpos de Seguridad. Revista de Trabajo n° 84 de 1986; IB. Stado, sindicatos y relaciones colectivas en la función pública. INAP. Madrid, 1986; OTEGA, L.: Los derechos sindicales de los funcionarios públicos. Edit. Tecnos, Madrid, 1983.

2. LES CHEFS D'ENTREPRISE

La disposition dérogatoire de la LOLS de 1985 prolonge un débat sur la nature de l'associationnisme patronal, et plus spécialement son assimilation au syndicalisme ouvrier ou sa différenciation. (32)

Dans cette disposition, il est dit que "... sont abrogées les dispositions de la loi du 1er avril 1977 (sur le droit d'association syndicale) ... qui sont contraires à la présente loi; restent en vigueur les règles qui concernent les associations professionnelles et, en particulier, les associations patronales dont la liberté de syndicalisation est reconnue aux fins des dispositions de l'article 28.1 de la Constitution espagnole et des conventions internationales signées par l'Espagne".

Il semble donc que la LOLS de 1985, fidèle à l'optique établie par la loi d'association syndicale de 1977, veuille souligner que l'association patronale est assimilable à la syndicalisation elle-même, c'est-à-dire qu'elle se situe dans le domaine de la liberté syndicale.

La racine historique du phénomène syndical, le renvoi de l'article 28.1 CE à l'article 7 CE et le concept même de syndicat constituent trois arguments suffisants qui permettent d'affirmer ce qui suit (et ceci, malgré les termes de la LOLS dans sa disposition dérogatoire déjà mentionnée): ce n'est pas dans l'article 28.1 de la CE (où il est question de syndicalisation) que l'associationnisme patronal trouvera place mais

(32) Au sujet de ce débat, voir RAYON SUAREZ, E.: La inclusión del asociacionismo empresarial en el ámbito del artículo 28.1 de la Constitución. *Revue de politique sociale*, n° 127 de 1980; RODRIGUEZ-PINERO, M.: La Ley orgánica de libertad Sindical. *Relaciones laborales* n° 9 de 1985; ORTIZ LALLANA, M.C.: Sobre la constitucionalidad de una Ley Orgánica de Libertad Sindical que afecta sólo a los trabajadores. *Revista de Trabajo*, n° 75 de 1984.

bien dans l'article 22 de ce même texte où l'on traite du droit d'association en général.

La Cour constitutionnelle n'a pas encore tranché clairement. Elle a pourtant prononcé des arrêts sur la question, et une décision (113/1984 du 22 février) déclare expressément que l'article 28.1 CE ne vise que la syndicalisation des travailleurs et non celle des chefs d'entreprise qui doivent chercher une couverture constitutionnelle dans la liberté générale d'association énoncée à l'article 22.(33)

Ainsi, tout en tenant compte du fait que le débat reste ouvert sur le plan doctrine, nous sommes d'avis qu'on ne peut parler de liberté syndicale des employeurs, thème réservé aux travailleurs et catégories assimilées.

(33) Quelques arrêts de la Cour suprême (par exemple ceux du 31.1.84 et du 10.10.86) témoignent de la volonté d'inclure l'associationnisme dans la liberté syndicale.

III. LIBERTE SYNDICALE: CONTENU ESSENTIEL

Tant la CE que la LOLS vont donner forme et contenu à la liberté syndicale suivant les normes établies dans les dispositions internationales.

A partir de l'article 28.1 de la CE, l'Article 2 de la LOLS permet de distinguer deux plans dans le concept de liberté syndicale: le plan individuel, se référant aux personnes incluses dans le champ subjectif de ce droit, et le plan collectif visant les syndicats constitués comme résultat de l'action conjuguée des volontés individuelles.(34)

Le plan individuel, aussi bien dans le sens positif que négatif, comprend:

(34) Au sujet du contenu individuel et collectif de la liberté syndicale, voir art. 28.1 et art. 7 de la CE; art. 2 et 10 de la convention 87 de l'OIT; art. 20 et 23 de la déclaration universelle des droits de l'homme de 1948; art. 11 de la convention sur la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales de 1958; article 5 de la charte sociale européenne de 1961; art. 22 de la convention internationale sur les droits civils et politiques de 1966; art. 8 de la convention internationale sur les droits civils et politiques de 1966; art. 8 de la convention internationale sur les droits économiques, sociaux et culturels de 1966; art. 118 et 118B du traité de Rome (modifié par l'Acte unique européen de 1957).

Se fondant précisément sur ces dispositions internationales, la Cour constitutionnelle se réfère au "contenu essentiel de ce droit "liberté syndicale" et aux fonctions qu'on est en droit d'attendre d'eux (des syndicats) en accord avec le caractère démocratique de l'Etat et les caractéristiques qu'il faut reconnaître à cette institution ..." (arrêt 70/1982 di 29-11). Elle précise que même s'il apparaît très détaillé et très concret, le libellé de l'article 28 n° 1 de la CE (à propos du contenu de la liberté syndicale) ne peut être considéré comme exhaustif ou limitatif, mais comme purement exemplatif. Par conséquent, l'énumération des droits qui concrétisent la liberté syndicale, n'épuise absolument pas le contenu de cette liberté" (arrêt 23/1983 du 25 mars).

- 1° le droit de fonder des syndicats sans autorisation préalable;
- 2° le droit de suspendre ou supprimer le syndicat en se conformant aux procédures démocratiques;
- 3° le droit pour les travailleurs de s'affilier au syndicat de leur choix avec l'obligation d'en respecter les statuts;
- 4° le droit de se retirer du syndicat (de se désaffilier);
- 5° personne ne pourra être obligé de s'affilier;
- 6° le droit des affiliés de choisir librement leurs représentants au sein de chaque syndicat;
- 7° le droit à l'activité syndicale.

Le plan collectif de la liberté syndicale comporte qu'un syndicat puisse:

- 1° rédiger ses propres statuts;
- 2° rédiger son règlement;
- 3° organiser son administration interne.
- 4° formuler son programme et, par conséquent, organiser ses activités;
- 5° constituer des fédérations, des confédérations et des organisations internationales;
- 6° s'affilier à des fédérations, confédérations et organisations internationales ou se désaffilier;
- 7° il ne sera ni suspendu ni dissout sans une résolution prise par l'autorité judiciaire suite à une infraction grave aux lois;
- 8° exercer son activité syndicale dans l'entreprise ou en dehors.

Cette activité syndicale, expression essentielle de la liberté syndicale sur le plan collectif, comprend: le droit à la négociation collective, l'exercice du droit de grève, le droit de présenter des candidatures à l'élection des comités d'entreprise, et des organes de représentation correspondants au sein des administrations publiques.(35)

(35) voir ALONSO GARCIA, M.: La libertad de sindicación: manifestaciones, contenido y garantías en la Constitución. Dans Etudes de droit du travail en mémoire du Professeur Gaspar Bayon Chacon". Edit. Tecnos. Madrid, 1980.

IV. STRUCTURE DE LA LIBERTE SYNDICALE

La configuration de la liberté syndicale formulée dans les dispositions législatives peut être envisagée sur différents plans.

Un premier plan, celui qui constitue le noyau de cette liberté, correspond au droit de syndicalisation (article 28.1 CE; articles 1 et 3 LOLS); à partir de ce droit, on peut déterminer le champ subjectif de la liberté syndicale qui est un des premiers aspects du contenu essentiel de la liberté syndicale sur le plan individuel.

Un second aspect de la liberté syndicale est celui qui concerne les mécanismes ou moyens accordés à un syndicat pour pouvoir exercer son activité syndicale. Ces moyens sont:

- 1° la négociation collective en général et les conventions collectives en particulier (article 37,1 CE et ET);
- 2° la représentation et la participation des travailleurs dans l'entreprise et/ou à un niveau supérieur;
- 3° les conflits collectifs en général (article 37,2 CE et ET);
- 4° le droit de grève (article 28,2 CE et RDL du 4 mars 1977);

En troisième lieu, il faut signaler l'élément téléologique de la liberté syndicale pour pouvoir déterminer quelle est la fonction du syndicat et quels sont ses objectifs.

Ainsi, l'article 7 CE stipule que:

"Les syndicats des travailleurs et les associations patronales contribuent à la défense et à la promotion des intérêts économiques et sociaux qui leur sont propres".

En vertu de l'article 9.2, les syndicats doivent contribuer, comme les pouvoirs publics, à "promouvoir les conditions pour que la liberté et l'égalité de l'individu et des groupes ... soient réelles et effectives, à éliminer les obstacles qui empêchent ou rendent difficiles son épanouissement et à faciliter la participation de tous les citoyens à la vie politique, économique, culturelle et sociale".

Comme quatrième et dernier élément essentiel de la liberté syndicale la CE fit référence aux garanties dans l'exercice de cette liberté (article 53 CE).

V. GARANTIES POUR L'EXERCICE DE LA LIBERTE SYNDICALE

La constitution définit les garanties pour l'exercice de la liberté syndicale, et à cet effet, fait en sorte que le noyau de cette liberté, le droit de syndicalisation, devienne un droit constitutionnel fondamental par son insertion dans le texte de la constitution (article 28.1 CE), ce qui lui garantit ainsi une protection maximale.

La liberté syndicale demeure ainsi garantie face à une quelconque attaque, qu'elle vienne aussi bien des chefs d'entreprise ou des associations patronales que de l'administration ou même de "n'importe quelle autre personne, entité ou corporation publique ou privée".(36)

Comportement antisyndical de la part de la direction ou de l'organisation patronale, qui fait l'objet de poursuite: tout acte entraînant des préjudices pour le travailleur dans son emploi pour des motifs inhérents au syndicalisme et tout

(36) voir AA.VV: La tutela de la libertad sindical. III Jornées universitaires andalouses sur le droit du travail et les relations professionnelles. Fondation universitaire de Xerez, 1985; ALBIOL MONTESINOS, I.: Jurisdicción competente y procedimiento en materia de tutela de la libertad sindical. Relaciones laborales, n° 5 de 1987; ALBIOL MONTESINOS, I.: La tutela de la libertad sindical pour los Tribunales nacionales, Edit. Civitas. Madrid, 197..; ALONSO OLEA, M.: Lost pactos de seguridad sindical. Revista de Trabajo, n° 65 de 1982; CASTANEIRA FERNANDEZ, J.: La tutela de la libertad sindical. Dans: Comentarios a la Ley de la Libertad Sindical. Edit. Tecnos. Madrid, 1982; GARCIA ABELLAN, J.: Sobre la tutela de la libertad sindical. Actualida laborel, n° 37-38 de 1987; REY GUANTER, S.: del: La conducta antisindical: principios generales a la luz de la Ley Orgánica de libertad Sindical. Relaciones laborales n° 2 de 1987; VALDES DAL-RE, F.: La protección de los derechos fundamentales en el orden jurisdiccional laboral. Relaciones laborales, n° 4 de 1987.

acte d'ingérence dans la création et l'organisation des syndicats (art. 13.2 LOLS).(37)

Comportements antisyndicaux qui ont leur origine dans les syndicats eux-mêmes et qui font l'objet de dispositions dites de sécurité syndicale (union security): fermeture d'atelier (closed shop), atelier syndiqué (union shop), emploi préférentiel (preferential hiring), maintien de l'affiliation (maintenance of membership), réservation de certains avantages dans une convention collective aux travailleurs affiliés au syndicat signataire, redevance ou quota pour les négociations (agency shop), et certaines pratiques de retenue de quotas (check-off).

On peut relever les garanties suivantes:

1. GARANTIES LEGALES

Entre autres:

- 1°) L'article 28.1: il a une force obligatoire, indépendamment du fait qu'il a été créé et développé par le législateur ordinaire;
En ce sens, l'article 28.1 est resté en vigueur jusqu'à la promulgation en 1985 de la LOLS.
- 2°) Rigidité constitutionnelle: la suspension ou la modification des droits fondamentaux exige une procédure particulièrement rigide (article 168,1 CE).
- 3°) Protection légale: la liberté syndicale visée par la CE doit être appliquée obligatoirement par la loi (article 53.1 CE) et jamais par un règlement;

(37) Sur les infractions aux droits syndicaux dont il faut chercher l'origine dans le comportement des employeurs, voir art. 7,8 et 12 de la loi 8/1988 du 7 avril, sur les infractions et sanctions d'ordre social.

l'application des droits constitutionnels fondamentaux (Cf. droit de syndicalisation ...) doit se faire au moyen d'une loi organique (article 81.1 et 81.2 CE), jamais au moyen d'une loi ordinaire.

- 4°) La loi qui applique ce droit constitutionnel doit respecter son contenu essentiel (article 28.1 CE).

2. GARANTIES INSTITUTIONNELLES

Parmi ces garanties, une mention particulière revient à la garantie suivante: c'est le défenseur du peuple (ou la personne assimilée dans les communautés autonomes) (article 54 CE et loi organique du 6 avril 1981 sur le défenseur du peuple) qui agit comme protecteur général de tous les droits constitutionnels de type fondamental.

Sur le plan international, l'OIT dispose de deux moyens pour l'examen de plaintes concernant des comportements présumés antisyndicaux: le comité de liberté syndicale et la commission d'investigation et de conciliation.

3. GARANTIES JURIDICTIONNELLES

Partant du texte de base de notre constitution qui énonce les garanties juridictionnelles générales, il faut citer comme garanties juridictionnelles spécifiques de la liberté syndicale:

a) La procédure préférentielle et sommaire devant le Tribunal ordinaire à laquelle se réfèrent expressément les dispositions en vigueur (article 53,2 CE et article 13 LOLS). Cette procédure est fixée par la loi de protection juridictionnelle des droits fondamentaux de la personne du 26 décembre 1978, dont la portée a été étendue jusqu'à couvrir les aspects de la liberté syndicale par le décret-loi du 20 février et par la loi du 20 février 1979 et par la loi organique sur la Cour constitutionnelle du 5 octobre 1979.(38)

La loi mentionnée (de 1978) prévoit une protection juridictionnelle multiple, car elle traite de la juridiction pénale, du contentieux administratif, de la juridiction civile et de la juridiction du travail.

Au sujet de cette garantie juridictionnelle, il faut noter que l'article 14 de la LOLS stipule que le syndicat à qui appartient le travailleur présumé lésé, ainsi que tout syndicat qui le représente, pourra assister le travailleur présentant une réclamation individuelle.

b) Le recours pour la sauvegarde de droit constitutionnel devant la Cour constitutionnelle (article 43,2 CE et loi organique sur la Cour constitutionnelle de 1979).

c) Le recours pour inconstitutionnalité (article 53,1 CE, en relation avec l'article 61.1-a).

d) La protection juridictionnelle au niveau international qui peut se résumer comme suit:

(38) L'arrêt de la Cour constitutionnelle 55/1983 du 22 juin (BOE, 15 juillet) précise que: "La procédure en matière de travail se transforme aussi en procédure de protection juridictionnelle des droits fondamentaux".

i) La Cour européenne des droits de l'homme (Conseil de l'Europe) qui fait l'objet des articles 19 et 38 à 56 de la Convention européenne des droits de l'homme.

ii) La Cour de justice des Communautés européennes prévue dans le traité de Rome de 1957.

VI. LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE ET LES SYNDICATS LES PLUS REPRESENTATIFS

1. LA LIBERTE SYNDICALE ET LE PLURALISME SYNDICAL

En Espagne, de même que dans les pays de la Communauté, la reconnaissance de la liberté syndicale a engendré un pluralisme syndical. Dans le cas concret de l'Espagne, ce pluralisme s'est manifesté tant au niveau national qu'au niveau des communautés autonomes.

Dans le cadre de ce pluralisme coexistent des syndicats de nature très différente et, en outre, d'inégale représentativité.

2. LES SYNDICATS LES PLUS REPRESENTATIFS

L'existence d'une pluralité de syndicats avec différents indices d'implantation explique qu'on doive établir une échelle suivant leur degré de représentativité de sorte que la représentativité des intérêts des travailleurs peut se répartir proportionnellement.

Une telle évaluation et la répartition qui en découle ont contribué à renforcer le critère de plus grande représentativité qui est à l'origine de l'appellation de "syndicats les plus représentatifs".

La Cour constitutionnelle est explicite quand elle affirme que "l'existence d'un système syndical pluraliste, qui a sa source dans la liberté syndicale de l'article 26 (CE) et répond sans sa configuration concrète à un processus électoral de type proportionnel, entraîne l'existence d'une multiplicité de centrales syndicales et pose le problème de déterminer à

laquelle d'entre elles doit revenir la représentation des intérêts des travailleurs. Cette représentation serait considérablement réduite dans son efficacité si on l'attribuait d'une manière égale à tous les syndicats existants. C'est pour faire face à ce problème que l'ordre juridique utilise le critère de la plus grande représentativité pour reconnaître aux centrales qui le représentent le droit de défendre les droits des travailleurs dans la négociation collective et devant l'organisme de l'administration".(39)

(39) Arrêt de la Cour constitutionnelle 65/1982 du 10 novembre. Antérieurement, les arrêts 53/1982 du 22 juillet, 20/1985 du 14 février, 26/1985 du 22 février et 72/1985 du 12 juin, où il est dit: "Il est impossible de définir des règles de validité générale pour déterminer ce qu'il faut entendre par organisation et organisations syndicales les plus représentatives ...", 65/1982 du 10 novembre.

2.1. CRITERES POUR DETERMINER LES SYNDICATS LES PLUS REPRESENTATIFS

Même si l'on admet comme nécessaire la notion de syndicats les plus représentatifs, le critère à utiliser pour les déterminer n'en reste pas moins problématique. (40)

La difficulté s'explique logiquement, le problème étant d'attribuer concrètement la capacité de représentation aux syndicats, c'est-à-dire de répartir des attributions entre eux.

Comme le déclare la Cour constitutionnelle : "Le critère doit être de caractère objectif ou se fonder sur des éléments qui ne laissent pas de possibilité de partialité ou d'abus" (41) et cela pour que les inégalités syndicales qu'engendre l'application de ces critères ne puissent être ressenties comme discriminatoires.

Le statut des travailleurs de 1980 contient déjà quelques références partielles au sujet des critères permettant d'identifier les syndicats les plus représentatifs (article 87.2 et disposition additionnelle 6a), mais c'est la loi organique sur la liberté syndicale de 1985 qui les fixe dans le détail.

(40) GARCIA MURCI, J.: Organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Posición jurídica y dimensión política. MTSS. Madrid. 1987; MONTERO PEREZ, J.L.: La noción de sindicato más representativo en el Proyecto de Ley de Libertad Sindical. Revue du travail, 1985, n° 77; MONTALVO CORREA, J.: El derecho de sindicación y la mayor representatividad sindical. Dans "Etudes du droit du travail à la mémoire du Professeur Gaspar Bayon Chacon". Edit. Tecnos. Madrid, 1980; MONTOYA MELGAR, A.: El sindicato más representativo en la LOLS y la Sentencia del Tribunal Constitucional 98/1985. Actualidad laboral, n° 10, de 1986; OJEDA AVILES, A. y GREGORIO DE TEJADA, J.M.: Elecciones a representantes de personal y promoción de los sindicatos más representativos en la Ley 8/1980. Revista de Política Social n° 137 de 1983.

(41) Arrêt de la Cour constitutionnelle 65/1982, 10 novembre.

La qualité de syndicat le plus représentatif s'établit à trois niveaux, le critère déterminant étant en partie différent à chaque niveau.

Ces niveaux et critères sont :

1. Syndicat le plus représentatif au niveau national

Les critères pour l'attribution d'une telle qualité sont, en vertu de l'article 6,2 de la LOLS, les suivants:

- a) le critère de simple audience syndicale, exprimée par l'obtention au niveau national de 10 % ou plus du total des délégués du personnel au comité d'entreprise et dans les organes des administrations publiques correspondants.
- b) le critère du "rayonnement" de la représentativité syndicale pour ceux qui réalisent cette qualité "les syndicats, ou entités syndicales, affiliée déferée ou confédérée à une organisation syndicale de dimension nationale ayant le statut le plus représentatif" en application du critère d'audience syndicale.

En dépit des critiques soulevées pour ce critère du "rayonnement", la Cour constitutionnelle s'est prononcée en refusant expressément l'inconstitutionnalité supposée de ce critère.(42)

(42) Arrêt de la Cour constitutionnelle, 98/1985, du 29 juillet.

Les syndicats qui ont obtenu la plus grande représentativité nationale à partir de ce critère pourront uniquement agir comme tels dans leur domaine spécifique régional et professionnel. (43)

2. Les syndicats les plus représentatifs au niveau des communautés autonomes

Il y a également deux critères à ce niveau et la LOLS y fait référence en son article 7.1.

a) le critère d'audience syndicale qualifiée, qui, dans ce cas, se formule ainsi : "obtenir au moins 15 % des délégués du personnel et des représentants des travailleurs dans les comités d'entreprises et les organes correspondants des administrations publiques, dans la mesure où elles comptent un minimum de 1.500 représentants et ne sont pas fédérées ou confédérées à des organisations syndicales au niveau national".

Il faut donc, dans ce cas, une audience syndicale doublement renforcée: 15 % au lieu de 10 % et 1.500 représentants. C'est dire que le syndicat doit avoir 1.500 affiliés ayant un mandat de délégué du personnel ou de membre du comité d'entreprise.

Il est facile de comprendre que ces exigences ont suscité des polémiques et on a fait valoir qu'il y avait là une discrimination au préjudice du syndicalisme des communautés autonomes. (44)

(43) Arrêt de la Cour constitutionnelle, 98/1985, du 29 juillet.

(44) V.O.

Sans entrer dans ces polémiques, il est certain que la Cour constitutionnelle s'est prononcée à cet égard en déclarant "qu'il n'est pas déraisonnable d'exiger de la part des syndicats les plus représentatifs au niveau des communautés autonomes des conditions supplémentaires qui garantissent leur opportunité non seulement à l'intérieur de la communauté considérée, mais aussi en relation avec le cadre national. On évite du même coup les distorsions qui résulteraient de l'attribution des mêmes droits à des syndicats ayant une implantation géographique différente et représentant un nombre très différent de travailleurs, en fonction de la population ouvrière des diverses communautés autonomes". (45)

b) Le critère de "rayonnement" de la représentativité syndicale transforme en plus représentatifs "les syndicats ou entités syndicales affiliées, fédérées ou confédérées à une organisation syndicale au niveau des communautés autonomes" en accord avec le critère d'audience syndicale.

3. Les syndicats représentatifs dans une région ou pour une fonction déterminées conformément aux dispositions de l'article 7-2 lols

Pour ce troisième niveau, il n'y a qu'un critère et il se base sur l'audience syndicale.

Ces syndicats sont ceux qui, bien que n'étant pas considérés comme les plus représentatifs, ont obtenu dans leur domaine spécifique (régional ou professionnel) les 10 % ou plus des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise et organes correspondants des administrations politiques..."

(45) Arrêt de la Cour constitutionnelle, 98/1985, du 29 juillet.

2.2. LES RESULTATS DES DERNIERES ELECTIONS QUI FONT APPARAITRE
LES SYNDICATS LES PLUS REPRESENTATIFS EN FONCTION DE
L'AUDIENCE OBTENUE, TANT AU NIVEAU NATIONAL QU'AU NIVEAU
DES COMMUNAUTES AUTONOMES

A. Elections de 1982

Les résultats des élections qui ont eu lieu entre le 15 mars et le 31 décembre 1982 ont été proclamés officiellement par résolution de l'IMAC du 10 mars 1983 (BOE16), en voici les résultats:

<u>Syndicats</u>	<u>Représentants</u>	<u>Pourcentage</u>	
		<u>National</u>	<u>Communauté Autonome</u>
Confédération syndicale union générale des travail- leurs d'Espagne	51.672	36.71	
Confédération syndicale des commissions ouvrières	47.016	33.40	
Confédération Union syndicale ouvrière	6.527	4.64	
Intersyndicale nationale galicienne des travailleurs (Intersyndicale nationale des travailleurs galiciens	1.651	1.17	18.94
Confédération "nacionaleuzko Laguillen alkartasuna" solidarité des travailleurs basques	4.642	3.30	30.24
Non affiliés	17.026	12.09	
Variés	12.238	5.69	
TOTAL	140.770	100.00	
Electeurs	2.463.518		
Votants	1.950.335	79.17	

B. Elections de 1985

Résultats des syndicats ayant obtenu la qualité de plus représentatifs au niveau national et au niveau de la communauté autonome, conformément aux articles 6.2 et 7.1 de la loi organique 11/1985, du 2 août, sur la liberté syndicale:

<u>Syndicats</u>	<u>Représentants</u>	<u>National</u>	<u>Communauté Autonome</u>
Confédération syndicale union générale des travail- leurs d'Espagne (UGT)	66.411	40.92	
Confédération syndicale des commissions ouvrières (CC.OO)	56.065	34.54	
Confédération syndicale Euzki Laguillen Alk- artasuna-Solidarité des Travailleurs basques (ELA-STV)	4.952	34.47	

C. Election des délégués et des membres des comités du personnel

Résultats électoraux de la période comprise entre le 20 novembre et le 31 décembre 1987:

	<u>Admin.</u>	<u>Commun.</u>	<u>Admin.</u>	<u>Total</u>	<u>%</u>
U.G.T.	1.047	638	1.331	13.065	23.08
CC.OO	1.469	798	898	3.165	24.22
C.S.I.F.	1.708	773	779	3.260	24.95
AMPE	189	145	-	334	2.55
UCSTE	91	68	-	159	1.21
CEMSATSE	570	500	7	1.077	8.24
SLCTCPA	129	-	-	129	0.98
ELA-STV	19	57	-	76	0.58
Autres	544	525	780	1.849	14.14
TOTAL	5.766	3.504	3.795	13.065	

D. Autres évaluations au sujet des résultats des élections syndicales

Elections des représentants des travailleurs dans les entreprises.

Audience électorale des syndicats par communauté.
Représentants élus (nombre absolu et %)

<u>Communautés Autonomes</u>	<u>UGT</u>	<u>CCOO</u>	<u>ELA-STV</u>	<u>Autre Syndic.</u>	<u>Non affil. (groupe de trav.)</u>	<u>Affil. incertain</u>	<u>TOTAL</u>
Andalousie	9.657 (48.36)	8.105 (40.59)	- -	1.436 (7.19)	735 (3.68)	37 (0.19)	19.570 (100.00)
Aragon	2.225 (44.56)	1.602 (32.08)	- -	772 (15.46)	394 (7.89)	- -	4.993 (100.00)
Asturies	2.351 (49.52)	1.633 (34.81)	- -	577 (12.15)	167 (3.52)	- -	4.748 (100.00)
Baleares	1.757 (47.58)	1.333 (36.10)	- -	453 (12.27)	144 (3.90)	6 (0.16)	3.693 (100.00)
Canaries	3.665 (50.68)	1.871 (25.87)	- -	1.492 (20.63)	195 (2.70)	8 (0.11)	7.231 (100.00)
Cantabrique	1.224 (48.94)	736 (29.43)	- -	477 (19.07)	64 (2.56)	- -	2.501 (100.00)
Castille-la-Manche	-2.404 (46.62)	1.999 (38.76)	- -	1.874 (11.09)	572 (3.53)	- -	5.157 (100.00)
Castille-Léon	4.190 (42.62)	3.273 (33.29)	- -	1.874 (19.06)	495 (5.03)	- -	9.832 (100.00)
Catalogne	10.599 (37.006)	11.797 (41.18)	- -	2.767 (9.66)	3.465 (12.10)	16 (0.06)	28.644 (100.00)
Communauté Valencienne	9.432 (48.73)	7.097 (36.68)	- -	1.865 (8.64)	954 (4.93)	- -	19.348 (100.00)
Extremadure	1.792 (57.86)	828 (26.74)	- -	351 (11.33)	126 (4.07)	- -	3.097 (100.00)
Galice	3.777 (36.92)	2.881 (28.17)	- -	3.161 (30.90)	410 (4.01)	- -	10.229 (100.00)
Madrid	6.620 (100.00)	7.729 (34.84)	3 40.67	2.638 0.02	1.934 (13.85)	78 (10.18)	19.002 (0.41)
Murcie	2.307 (45.78)	1.817 (36.06)	- -	759 (15.06)	156 (3.10)	- -	5.039 (100.00)

ELECTIONS DES REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS
DANS LES ENTREPRISES (1978-1986)

Représentants élus (audience électorale des syndicats)

	1978		1980			1982			1986		
	<u>Nombre</u>	<u>%</u>	<u>Nombre</u>	<u>Nat.</u>	<u>% Commun. Autonome</u>	<u>Nombre</u>	<u>Nat.</u>	<u>% Commun. Autonome</u>	<u>Nombre</u>	<u>Nat.</u>	<u>% Commun. Autonome</u>
Commissions ouvr. conféd. syndic. Galèdes. (CCOO)	66.540	34.5	50.818	30.87	-	47.016	33.40	-	56.065	34.54	-
Conféd. National du Travail (CNT)	-	-	-	-	-	107	0.08	-	1.030	0.64	-
Conféd. des Syndic. Unitaires des Trav. (CSUT)	5.652	2.9	857	0.52	-	117	0.08	-	17	0.01	-
Euzko Languillen Alkartasuna (Solida. des Travailleurs Basques (ELA-STV)	1.931	1.10	4.024	2.44	23.38	4.642	3.30	30.24	5.372	3.31	34.4
Intersynd. Nat. des Travailleurs Galiciens (INTG)	-	-	1.672	1.02	17.53	1.651	1.17	18.94	1.058	0.65	10.3
Syndic.Unit. (SU)	3.195	1.7	1.200	0.73	-	251	0.18	-	308	0.19	-
Union Générale des Trav. (UGT)	41.897	21.3	48.194	29.28	-	51.672	36.71	-	66.411	40.92	-
Union Synd. Ouv. (USO)	7.474	3.9	14.296	8.68	-	6.527	4.64	-	6.145	3.79	-
Autres syndicats	7.698	3.9))	-	11.763	8.35	-	14.897	9.18	-
Non-affiliés (groupe de)	23.725	12.3	43.553)	26.46)	-	17.024	12.09	-	10.833	6.67	-
Affil. incertains (trav.)	35.000	18.1	-	-	-	-	-	-	162	0.10	-
TOTAL	193.112	100.0	164.617	100.00	-	140.770	100.00	-	162.298	100.00	-

Source:

2.3 ATTRIBUTIONS DES SYNDICATS LES PLUS REPRESENTATIFS

Comme l'indique le LOLS, le plus grande représentativité syndicale reconnue à certains syndicats leur confère une position juridique originale sur deux plans:

- 1° La participation institutionnelle
- 2° L'action syndicale.

Cette capacité de représentation diffère suivant le niveau géographique où se situe le syndicat le plus représentatif en question.

A) **Capacité de représentation des syndicats les plus représentatifs au niveau national:**

"Cette capacité se projette à tous les niveaux tant régionaux que fonctionnels, sauf lorsqu'il s'agit de syndicats qui ont atteint la qualité de plus représentatifs par le critère de rayonnement; dans ce cas cette capacité se réduit au domaine régional et/ou fonctionnel qui leur est dévolu par leur implantation".(46)

Les attributions sont les suivantes:

- 1) Représentation institutionnelle devant les administrations publiques ou autres entités et organismes de caractère national ou communautés autonomes.

Il s'agit de la participation dite "institutionnelle" ayant pour base constitutionnelle l'article 129.2 CE, qui s'énonce comme suit:

(46) Arrêt de la Cour constitutionnelle 98/1985, du 29 juillet.

"La loi établira les formes de participation des intéressés à la sécurité sociale et à l'activité des organismes publics dont la fonction touche directement la qualité de la vie ou le bien-être général".

Comme exemples les plus significatifs de cette participation institutionnelle, on peut citer:

- a) Les conseils généraux de l'Institut national de sécurité sociale (INSS), de l'Institut national de la santé (INSALUD) et de l'Institut national des services sociaux (INSERSO).
Ainsi que les commissions exécutives provinciales des conseils généraux de l'INSS, INSALUD et INSERSO.
- b) le conseil général de l'Institut national de sécurité et d'hygiène du travail.
- c) le comité supérieur des prix.
- d) le conseil général, la commission exécutive et les commissions exécutives provinciales de l'Institut national de l'emploi (INEM).
- e) le conseil général de la FORPA.
- f) le conseil général et les conseils provinciaux de l'Institut social de la marine.
- g) le conseil social des universités.
- h) le conseil supérieur de la fonction publique.

- i) le conseil général, la commission permanente de ce dernier, et les commissions provinciales de la Mutualité des fonctionnaires civils de l'Etat (MUFACE).
- j) le conseil directeur et la commission de suivi provinciale du Fonds de garantie salariale (FOGASA).
- k) le conseil scolaire de l'Etat.
- l) la commission consultative du patrimoine syndical.
- m) les conseils de la santé régionaux.
- n) la commission nationale et les commissions provinciales des élections syndicales, ainsi que le comité permanent de la Commission nationale sus-mentionnée.(47)

(47) Pour les règles de base applicables à une telle participation institutionnelle, voir: "En materia de representación institucional, voir: art. 10 de la loi 51/1980, du 8 octobre, du 2 avril (BOE 4), art. 2 et 3 de la loi 27/1984. Les bases de l'emploi (BOE, 17), modifiées par la loi 31/1984, du 26 juillet, sur la reconversion et la réindustrialisation (BOE 28); RDL 36/1978 du 16 novembre, sur la gestion institutionnelle de la sécurité sociale, la santé et l'emploi (BOE 18), dont l'article 3 qui traite de la participation des syndicats a été mis en application pour le RD 3064/1975 du 22 décembre sur la participation du régime et du fonctionnement des conseils généraux de l'Institut national de sécurité sociale, de l'Institut national de la santé et de l'Institut national des services sociaux (BOE 22); arrêté du 16 novembre 1981 portant approbation du règlement des commissions exécutives provinciales des conseils généraux des Instituts nationaux de la sécurité sociale, de la santé et des services sociaux (BOE 25); RD 577/1982 du 17 mars, la structure et les compétences de l'Institut national de sécurité et d'hygiène du travail (BOE 22); articles 4, 5 et 16 du RD 1314/1982 du 18 juin, sur l'organisation et le fonctionnement de l'Institut national de l'emploi (BOE 22); arrêté du 11 mai 1983 sur la structure et le fonctionnement des organes de participation associée de l'Institut social de la marine (BOE, 6 juin); art. 5 du RD 505/1985, du 6 mars sur l'organisation et le fonctionnement du Fonds de garantie salariale (BOE, 17 avril); art. 14 de la loi organique 11/1983 du 25 août sur la réforme universitaire (BOE, 1er septembre); art. 1 et 3 de la loi 5/1985 du 21 mars, sur le conseil social

- 2) Négociation collective en accord avec le statut des travailleurs en 1980

Et ceci, avec une référence claire à la capacité et à la légitimation que possèdent ces syndicats les plus représentatifs pour négocier et signer des conventions collectives d'une portée générale.

des universités (BOE 27); art. 9 du RD 2378/1985 du 18 décembre, sur le Conseil Social de l'Etat (BOE 27).
Sur la possibilité pour les CC.AA d'incorporer dans leurs organes d'autogestion des représentations des syndicats, distinctes de celles visées dans cette disposition, voir STC 98/1985, 29 juillet (BOE 14 août).
Sur la représentation institutionnelle dans le domaine de la fonction publique, voir: art. 6 et 7 de la loi 30/1984, du 2 août, portant réforme de la fonction publique: décret royal 453/1985, du 6 mars, sur la composition et les fonctions de la commission supérieure du personnel; art. 39 et 40 de la loi 9/1987, du 12 juin, sur les organes de représentation, la détermination des conditions de travail et la participation du personnel au service des administrations publiques; 82 de la loi 13/1983, du 30 mars, fixant le statut du personnel au service des administrations publiques de Navarre; 11 à 15 de la loi 15/1985, du 26 juin sur la fonction publique de Castille-Manche; 14 de la loi 17/1985, du 23 juillet sur la fonction publique de l'administration de la G***; 28 de la loi 10/1985, du 31 juillet sur la fonction publique valencienne; 8 et 9, 3 de la loi 6/1985, du 28 novembre, sur la fonction publique de la Junta d'Andalousie; 18 de la loi 3/1985, du 26 décembre, sur la fonction publique de l'administration de la principauté des Asturies; 14 et 15 de la loi 7/1985 du 27 décembre sur la fonction publique de l'administration de Castille-Léon; 13 de la loi 1/1986, du 20 février, sur la fonction publique de la communauté autonome d'Aragon, 13 de la loi 3/1986, du 19 mars, sur la fonction publique de la région de Murcie; 9 et 10 de la loi 1/1986; du 10 avril, sur la fonction publique de la communauté de Madrid; 13 à 15 de la loi 2/1986, du 23 mai, sur la fonction publique d'Estrémadure; 8 de la loi 2/1987, du 30 mars, sur la fonction publique des Canaries.

Les critères objectifs concernant la représentativité d'un syndicat dans la fonction publique, voir STC 1984/1987, du 18 novembre (BOE, 10 décembre).

- 3) Participer comme interlocuteurs au processus de consultation et/ou de négociation sur les conditions de travail dans les administrations publiques.(48)
- 4) Participation aux moyens non juridictionnels mis en oeuvre pour la résolution des conflits collectifs du travail.
- 5) Organisation des élections de représentants des travailleurs dans l'entreprise et les administrations publiques.(49)
- 6) Obtention temporaire de l'usage d'immeubles appartenant au patrimoine public dans les limites prévues. La loi du 8 janvier 1986 fixe la cession des biens du patrimoine syndical accumulé.(50)

(48) Dans l'administration publique, voir art. 13 de la loi 9/1987, du 12 juin, sur les organes de représentation, la détermination des conditions de travail et la participation du personnel au service des administrations publiques.

(49) Sur cette matière et sur la fonction publique, voir art. 38 de la loi 9/1987 du 12 juin sur les organes de représentation, la détermination des conditions de travail et la participation du personnel au service des administrations publiques; et art. 25.2.a de la loi organique 2/1986, du 13 mars, sur les forces et corps de sécurité.

(50) Voir disposition additionnelle 6 LET, in fine, et disposition additionnelle 4 de la loi 4/1986, du 8 janvier sur la cession des biens du patrimoine syndical accumulé; disposition additionnelle 2 du RD 1671/1986, du 1er août portant approbation des dispositions de la loi de cession des biens du patrimoine syndical accumulé.

Voir loi 4/1986, du 6 janvier, sur la cession des biens du patrimoine syndical accumulé (BOE 14), qui, dans son article 3, prévoit la cession en usufruit des biens mentionnés "e faveur des syndicats de travailleurs et des associations patronales avec préférence à ceux qui présentent la plus grande représentativité conformément aux dispositions de la loi organique 11/1985 sur la liberté syndicale et les autres dispositions de l'ordre juridique". A ce sujet, l'arrêt de la Cour constitutionnelle 98/1985, du 29 juillet (BOE 14 août) souligne qu'on ne peut attribuer, en ce qui concerne le patrimoine syndical accumulé, un monopole en faveur des

Ces biens patrimoniaux sont ceux qui avaient appartenu à l'ancienne organisation syndicale franquiste et qui sont maintenant intégrés au patrimoine de l'Etat. Ils seront l'objet d'une cession en usufruit en faveur des syndicats et associations patronales avec préférence (mais non monopole) pour les plus représentatifs.

Cette cession gratuite a un caractère temporaire et ces biens continuent, logiquement, à faire partie du patrimoine de l'Etat.

La loi de 1986 précise que la raison justifiant cette cession réside dans la volonté de répondre aux besoins des syndicats en fonction de leur capacité de représentation et c'est pour cette raison que les plus représentatifs ont la préférence.

A ce sujet, la Cour constitutionnelle a souligné que la préférence dont jouissent les syndicats les plus représentatifs concerne l'usufruit de ces biens et elle ne peut pour autant en exclure totalement les autres centrales syndicales.(51)

Dans la loi de 1986 déjà mentionnée, il est également fait référence au patrimoine syndical historique, c'est-à-dire les biens des syndicats saisis durant et après la guerre civile (1936-1939) en vertu de la loi de responsabilité politique du 9 février 1939.

syndicats les plus représentatifs.

Par décision du 7 mai 1986 (BOE 24), la Cour a admis le recours pour inconstitutionnalité introduit par le défenseur du peuple contre la loi 4/86, art. 3, paragraphe 1 ("avec préférence pour ceux qui revendiquent la plus grande représentativité conformément aux dispositions de la LOLS et les autres dispositions de l'ordre juridique") contre l'art. 5.2.

(51) Arrêt de la Cour constitutionnelle 98/1985, du 29 juillet.

La disposition additionnelle 4 de la loi précitée, du 8 janvier 1986, stipule que ces biens seront restitués par l'Etat et donnés en pleine jouissance aux organisations dûment enregistrées, ou, le cas échéant, aux syndicats de travailleurs considérés comme leurs successeurs légitimes.(52)

En raison de l'importance qu'elle revêt à notre avis, nous reproduisons ci-après le texte d'une étude doctrinale (52 bis) sur la manière dont s'est réalisée la récupération du patrimoine syndical par les organisations.

"Une étude effectuée sur le thème du patrimoine syndical historique à la demande du MTSS par le bureau de consultants Richard Ellis, multinationale britannique spécialisée dans le secteur immobilier, évaluait à 6.074 millions de pesetas actuels les 798 locaux qui faisaient partie du patrimoine historique de l'UGT, tandis qu'à la CNT étaient attribués les 60 immeubles pour une valeur de 602 millions de pesetas (estimations correspondant aux valeurs monétaires actuelles). Cependant, tous les immeubles relevés dans les 6 volumes de l'étude ne pourraient être l'objet d'une restitution. (Cette étude a été réalisée sur la base de l'inventaire des biens établi par l'administration à partir de 1976, ainsi que des rapports provenant de la Commission d'évaluations des biens marxistes, créée en 1939 pour s'occuper des saisies du patrimoine des organisations vaincues dans la guerre civile). Au moins 400 de ces immeubles (propriété jadis de l'UGT) et 40 de la CNT ont fait l'objet de

(52) voir GARCIA BECEDAS, G.: La restitución del patrimonio sindical histórico (Notas para el analisis aplicativo de la disposición adicional cuarta de la Ley 4/1986). Actualidad laboral n° 2 de 1987; LILLO, E.: El patrimonio sindical un problema político a resolver. Revista horas n° 1 de 1987, p. 29, 599; ALMANSA PASTOR, J.M.: Les soluciones legales al problema del patrimonio sindical. Actualidad laboral n° 2 de 1987.

(52 bis) PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: Derecho sindical español, op. cit., p. 127-128.

transformations, ce qui a rendu impossible leur restitution; d'autres n'existent plus. Les deux centrales syndicales titulaires du patrimoine historique ne sont pas d'accord avec les conclusions de ce rapport et émettent des conclusions totalement divergentes dans la mesure où ce rapport n'envisage pas la totalité des biens et des droits des syndicats (tant l'UGT que le CNT possédaient, au moment de l'expropriation, des actions et d'autres valeurs financières dont la somme a été évaluée) mais l'étude n'a retenu que les immeubles. L'UGT a calculé de son côté que la seule valeur actuelle des immeubles expropriés est supérieure à 10.000 millions de pesetas. Concernant le patrimoine historique de la CNT, vient s'ajouter, actuellement, une difficulté en ce sens que deux organisations se disputent les sigles de ce syndicat et, par là même, réclament d'être reconnues comme les héritières des droits. Le patrimoine est estimé à une valeur de plus de 3.000 millions de pesetas suivant leur propre inventaire historique.

Le gouvernement a entrepris en septembre 1986, en application d'un accord du Conseil des ministres du 28 juin, quarante-huit ans après la spoliation du patrimoine et une semaine avant le début des nouvelles élections syndicales, la restitution du patrimoine historique des syndicats: en mettant à la disposition de l'UG, à valoir sur la liquidation ou définitives, 4.114 millions de pesetas pour compenser la perte de 400 locaux de son patrimoine historique dont l'Etat n'est plus propriétaire. (Le MISS procède à l'évaluation de la valeur des locaux en monnaie actuelle à partir de l'étude du bureau Richard Ellis).

Le gouvernement restitue également 120 immeubles d'une superficie totale de 112.000 mètres carrés, répartis sur tout le territoire national; il verse une somme de 248 millions de pesetas en dépôt à la Banque d'Espagne pour compenser la perte des 40 immeubles aujourd'hui disparus. Ces restitutions sont faites pour des biens dont la propriété est clairement identifiée; restent en suspens les restitutions de ceux dont la propriété est discutée ou,

simplement, qui n'ont pu être estimés pour le moment (sociétés, comptes courants, participations en capital, etc...).

La décision du gouvernement au sujet de ce premier dédommagement économique du patrimoine syndical historique est considérée par toutes les forces syndicales - à l'exception évidemment de l'UGT - comme une ingérence du secteur public dans le processus électoral syndical actuel dans le but de renforcer économiquement le syndicat socialiste. On accuse également l'Etat de cacher l'information ou de tenir secret le processus de restitution du patrimoine; on lui reproche également un retard injustifié dans son exécution (on compte presque trois mois entre l'accord du Conseil des ministres et la communication aux syndicats intéressés). On l'accuse enfin d'inopportunité et de favoritisme. La CNT, de son côté, invoquera les critères de valorisation pour revendiquer des sommes bien supérieures à celles proposées, sans fermer pour autant la porte à des solutions négociées, alléguant que la crédibilité même du régime des libertés est en jeu: (J. March, secrétaire général de la CNT, "La transparence est inévitable", El Pais, 2-1-1987; P42).

Le ministre CHAVES, lors de sa comparution à sa propre demande devant la commission de la politique sociale et de l'emploi du Congrès des députés, était, à ce sujet, l'objet de critiques de la part des porte-parole de tous les groupes politiques de l'opposition qui n'ont pas manqué de qualifier les dédommagements économiques décidés d'interférence du gouvernement dans l'exercice de la liberté syndicale, sur le plan spécifique de l'égalité des chances des représentants des travailleurs dans l'entreprise".

7) Pour clôturer la liste des attributions reconnues aux syndicats qui obtiennent le statut de plus représentatifs au niveau national, l'article 6.3-g LOLS ajoute la formule suivante: "toute autre fonction représentative".

B) Capacité de représentation des syndicats les plus représentatifs au niveau des communautés autonomes (article 7 LOLS). (53)

Cette capacité est identique à celle des syndicats les plus représentatifs au niveau national, sauf qu'elle s'exerce comme il est logique, dans le secteur de la communauté autonome en question.

Il faut en outre signaler que ces syndicats peuvent aussi assurer une représentation institutionnelle devant les administrations publiques ou autres entités ou organisations de caractère national (article 7.1. LOLS).

Cette possibilité de présence au niveau national justifie, selon l'opinion de la CNT constitutionnelle, le fait que les critères pour l'obtention du statut "plus représentatif" au niveau des communautés autonomes sont plus sévères que ceux qui sont en vigueur au niveau national.

(53) Arrêt de la Cour constitutionnelle, 98/1985 du 29 juillet.

C) **Capacité de représentation des syndicats représentatifs dans un domaine professionnel et/ou pour une région déterminée**

Selon la LOLS, article 7.2, ces syndicats, bien que ne remplissant pas les conditions de représentativité, peuvent légitimement exercer dans leur domaine professionnel et/ou régional les fonctions et attributions suivantes:

- 1) négociation collective en accord avec les dispositions de la loi sur le statut des travailleurs de 1980.
- 2) participation aux consultations et négociations sur les conditions de travail dans les administrations publiques.
- 3) participation aux systèmes non juridictionnels pour la solution des conflits collectifs du travail.
- 4) organisation des élections des représentants des travailleurs au sein des entreprises et organes correspondants des administrations publiques.
- 5) toute autre fonction représentative.

Si on compare les fonctions de ces syndicats avec celles qui sont attribuées aux syndicats les plus représentatifs, on remarque qu'il n'est pas fait référence à la participation institutionnelle ni à la possibilité de cession de biens du patrimoine syndical accumulé.

Cependant, cela ne signifie pas que ces syndicats représentatifs au niveau régional et/ou professionnel ne puissent jouir de ces droits, la LOLS, en effet, et les dispositions d'application ne font que fixer les attributions des syndicats les plus représentatifs, sans établir en leur faveur aucun type de monopole qui exclurait les autres.(54)

(54) Arrêt de la Cour constitutionnelle 98/1985 du 29 juillet qui, dans son attendu n° 11, précise: "La loi en reconnaissant la capacité des syndicats les plus représentatifs, ne prend aucune mesure excluant sur ce point les syndicats visés à l'article 7.2 ... ou autres".

VII. REGIME JURIDIQUE DES SYNDICATS ET DES ASSOCIATIONS PATRONALES

1. REGIME JURIDIQUE DES SYNDICATS

Nous allons aborder maintenant la présentation du syndicat sur le plan juridique: ses capacités et son fonctionnement interne.(55)

1.1 CREATION DES SYNDICATS

Selon l'article 2.1 LOLS, la liberté syndicale, au point de vue individuel, implique "le droit de créer des syndicats sans autorisation préalable".

Les travailleurs qui le feront devront mentionner cet accord dans l'acte de constitution correspondant.

Dans cette même optique il faut inclure la liberté de les suspendre ou d'y mettre fin.

L'administration n'intervient pas au moment de la création des syndicats pour respecter le désir émis dans la Constitution que la création des syndicats (article 7) soit libre.(56)

(55) voir FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: El sindicato Naturaleza jurídica y estructura. Edit. Civitas Madrid, 1982; libd. Régimen jurídico sindical. Dans "Comentarios a la Ley de Libertad Sindical", Edit. Tecnos. Madrid, 1986, p.147-187.

(56) RAYON, E.: El ámbito de aplicación de la libertad sindical y la fundación del sindicato. Revista de Política social, n° 127.

1.2 REDACTION ET DEPOT DES STATUTS

A) Rédaction

Sur le plan collectif, la liberté syndicale implique que les organisations syndicales puissent rédiger leurs propres statuts (article 2.2 LOLS) sans ingérence extérieure, sans oublier cependant que l'article 7 de la Constitution exige que la structure et le fonctionnement des syndicats soient démocratiques.

Sans qu'il faille le considérer comme une ingérence indue, l'article 4.2 LOLS indique certains éléments qui constituent le contenu minimum obligatoire de tout statut syndical.

Les dispositions statutaires correspondantes définissent les points suivants:

"a) La dénomination de l'organisation qui ne pourra coïncider ni correspondre ni prêter à confusion avec celle d'une autre organisation légalement enregistrée.

b) Le domicile et le champ d'action au niveau géographique et professionnel.

c) Les organes de représentation: direction et administration et leur fonctionnement, ainsi que leur régime de recrutement qui doit répondre aux principes démocratiques.

d) Les formalités et procédures pour l'acquisition et la perte de la qualité d'affiliés, ainsi que le régime de modification des statuts, de fusion ou de dissolution du syndicat.

e) Le régime économique de l'organisation qui fixe le caractère, l'origine et la destination de ses ressources ainsi que les moyens qui permettront aux affiliés de connaître la situation économique".

Etant donné que les règles ne définissent pas le contenu des clauses obligatoires et compte tenu du fait que pareille intervention ne limite pas l'autonomie interne du syndicat, il semble que la position la plus adéquate consisterait à défendre la légalité de l'exigence d'un tel contenu comme contenu minimum obligatoire pour les statuts syndicaux.(57)

B. Dépôt

Les promoteurs du syndicat qui auront rédigé ces statuts veilleront, ultérieurement, à leur dépôt à l'instance publique compétente, en y joignant l'acte de constitution (Disposition finale 1,2).(58)

La modification des statuts des syndicats existants suivra la même procédure pour leur dépôt et leur publication.

(57) Voir CAMPS RUIZ, L., RAMIREZ MARTINEZ, J.M. y SALA FRANCO, T.: Fundamentos de Derecho Sindical, Madrid, 1977, p.31, qui écrivent "L'imposition par l'Etat de prescriptions légales relatives aux statuts ne constitue pas une atteinte à la liberté syndicale. Il en irait différemment si les dispositions légales se chargeaient d'en déterminer le contenu".

(58) Le dépôt des statuts syndicaux relevait de la compétence de l'Institut de Médiation, Conciliation et Arbitrage (actuellement disparu). Ces fonctions sont maintenant du ressort de la direction générale du travail du Ministère et des directions provinciales du Ministère. Quand cette compétence sera transférée aux communautés autonomes, leur administration sera accréditée pour recevoir en dépôt les statuts syndicaux mentionnés.

1.3 ACQUISITION DE LA PERSONNALITE JURIDIQUE ET DE LA CAPACITE D'AGIR

A) La personnalité juridique

La personnalité juridique et la capacité d'agir qui en résulte sont acquises 20 jours ouvrables après le dépôt des statuts (article 4,7 LOLS).(59)

Depuis le moment où a lieu le dépôt jusqu'à l'accomplissement du délai imposé, la procédure se déroulera comme suit (article 4 LOLS):

1) 10 jours après le dépôt, le responsable de l'instance publique publiera les statuts ou demandera aux promoteurs dans un délai maximum de 10 jours de faire les corrections nécessaires. S'il n'est pas procédé à la correction, le dépôt pourra être refusé par une résolution administrative fondée sur l'absence de l'une ou l'autre condition minimum requise dans le contenu des statuts.

2) chacun pourra examiner les statuts déposés auprès de l'instance publique et pourra également en obtenir une copie certifiée conforme.

3) l'autorité publique ou un quelconque citoyen habilité pourra faire valoir devant un juge la déclaration de non-conformité au droit du contenu des statuts syndicaux déposés.(60)

(59) Au sujet des organisations syndicales constituées conformément à la loi précédente (loi du 1er avril 1977) sur la reconnaissance du droit d'association syndicale), la disposition finale 1 LOLS stipule: "... celles qui jouissent de la personnalité juridique à la date de l'entrée en vigueur de ladite loi conserveront le droit à cette dénomination ratifiée automatiquement, sans qu'en aucun cas cela représente une solution de continuité pour leur personnalité".

(60) GARCIA ABELLAN, J.: Constitución de sindicatos: control de legalidad y eventual lesión de derechos subjetivos. Revue de la faculté de droit de l'Université d'Alcala de Henares, n° 7 de 1985, p. 95 à 104.

B) Capacité d'agir

L'acquisition de la personnalité juridique entraîne la capacité d'agir, notamment:

- 1a) Possibilité de contracter en général.
- 2a) Possibilité de négocier collectivement.
- 3a) Agir en justice.
- 4a) Administrer son propre patrimoine.

1.4 REGIME DE RESPONSABILITES

Les syndicats, conformément à l'article 5 LOLS, devront répondre de leurs actes et de leurs accords statutaires.(61)

Mais ils ne répondront pas des actes de leurs adhérents quand ceux-ci agissent en leur nom propre ou pour leur compte.

Il existe donc une responsabilité civile, administrative et pénale d'où peut résulter une suspension et/ou une dissolution du syndicat en application de la décision judiciaire.(62)

1.5 L'INTERDICTION DE SAISIE DES COTISATIONS SYNDICALES

L'article 5.3 de la LOLS signale que les cotisations versées par les affiliés ne peuvent faire l'objet de saisie.(63)

(61) A titre complémentaire, au sujet de la responsabilité civile, voir art. 1.902 et 1.903 du code civil; et sur la responsabilité juridique des syndicats dans le domaine de la fonction publique, voir art. 24 de la loi organique 2/1986, du 3 mars, sur les forces et corps de sécurité.

(62) ALONSO GARCIA, M.: El régimen jurídico sindical y la responsabilidad de los sindicatos. Revue de la faculté de Droit de l'Université d'Alcala de Henares, n° 7 de 1985, p. 67 à 83.

(63) FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: Régimen jurídico sindical ... op. cit., p. 162-167.

1.6 AIDES ECONOMIQUES ET FINANCIERES

Le régime de cette catégorie d'aide présente divers aspects:

- 1) les syndicats pourront bénéficier d'exemptions et de réductions fiscales (article 5.4 LOLS).

- 2) ils pourront recevoir des subventions de l'Etat. L'arrêté du 13 janvier 1986 prévoit la répartition des subventions entre les syndicats suivant les résultats obtenus aux élections syndicales et selon le budget général de l'Etat.

- 3) la cotisation syndicale pourra être décomptée du salaire par l'employeur qui la versera ensuite au syndicat correspondant. Cette opération de retenue effectuée par l'employeur se fait à la diligence du syndicat intéressé et avec l'accord préalable du travailleur affilié intéressé.(64)

- 4) sur la redevance syndicale, l'article 11.1 LOLS prévoit la possibilité de stipuler dans les conventions que les travailleurs tombant dans son champ d'application peuvent s'occuper de la gestion économique des syndicats et régler les modalités de liquidation et d'inscription en crédit.(65)

- 5) les aides que peuvent recevoir les syndicats par la voie de l'utilisation du patrimoine syndical accumulé ou historique ont déjà été commentées antérieurement.

(64) voir BORRAJA DACRUZ, E.: La cuotas sindicales y su recaudación por la empresa, Madrid, 1981.

(65) Pour l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 29 juillet, il n'est pas admissible d'imposer la redevance sauf manifestation d'un désaccord; on ne peut imposer à personne d'agir contre sa volonté. D'un point de vue doctrinal, voir El canón por negociación colectiva en el debate parlamentario de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Revue de la Faculté de Droit de l'Université d'Alcala de Henares, n° 7 de 1985, p. 105 à 118; AA.VV: El canón por negociación colectiva. Université de Murcie, 1982.

1.7 MODIFICATION ET DISSOLUTION DES SYNDICATS

A) Modification

La modification du syndicat introduite par voie de réforme de ses statuts doit se réaliser au moyen du dépôt, avec publication et contrôle de la légalité, en suivant les mêmes règles que pour la création ou la constitution des syndicats.

Les mêmes procédures sont engagées pour les fusions, fédérations et confédérations avec les autres syndicats.

B) Dissolution

La dissolution ou la suspension du syndicat qui ne fait pas suite à une décision volontaire de ses affiliés ne peut intervenir par voie administrative, mais fait l'objet d'une résiliation judiciaire fondée sur l'activité illicite de la part du syndicat ou pour d'autres raisons définies dans les lois ou statuts correspondants.

1.8 FONCTIONNEMENT ET STRUCTURE D'ORGANISATION

L'article 4.2 LOLS, reprenant le prescrit constitutionnel de l'article 7, déclare que le fonctionnement des syndicats se conforme aux principes démocratiques, c'est-à-dire que l'activité du syndicat sera soumise à la volonté majoritaire de ses affiliés, ceux-ci jouissant à cet égard de droits (droit individuel de liberté syndicale, droit d'information) et de devoirs (cotiser, participer, suivre les décisions adoptées, respecter les dispositions statutaires).

Quant à la structure d'organisation, la LOLS, dans son article 4.2, se réfère aux "organes de représentation, direction et administration" comme éléments constitutifs de tous les syndicats. Sur la base de cette référence générale, chacune des organisations syndicales existantes établira, dans ses statuts, sa propre organisation.(66)

Indépendamment de la diversité qui caractérise nos syndicats, quatre organes sont communs: l'assemblée des membres ou congrès; le conseil général comme organe intermédiaire entre le congrès et le comité exécutif; le conseil exécutif ou de direction et un secrétariat permanent.(67)

2. LE REGIME JURIDIQUE DES ASSOCIATIONS PATRONALES

A. Processus de fusion des organisations patronales

Comme on l'a signalé, en juin 1977, le concept d'unité patronale a progressé par la création de la Confédération espagnole des organisations patronales (CEOE), "organisation à caractère confédéral et intersectoriel, à l'échelon national, constituée pour la coordination, la représentation, la gestion, la promotion et la défense des intérêts patronaux, généraux et communs ..." (art. 1a des statuts de la CEOE).

(66) Sur "la structure des organisations syndicales", voir OJEDA AVILES, A: Derecho Sindical. Edit. Tecnos. Madrid, 1984, p. 136-146; ainsi que RODRIGUES-PINERO, M.: Estructura y el funcionamiento democrático de los Sindicatos. Revue de la Faculté de Droit de l'Université d'Alcala de Henares, n° 7 de 1985, p. 161-178.

(67) voir FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: El sindicato ...; op. cit., spécialement p. 149 à 273, sur le fonctionnement démocratique et les structures d'organisation.

Mais pour apprécier complètement le phénomène d'unité au niveau patronal, il est nécessaire d'apporter au débat quelques faits de plus: la Confédération espagnole des petites et moyennes entreprises (CEPYME), créée en décembre 1977, s'est intégrée en mars 1980 au CEOE: en juillet 1977 est née la Confédération des petites et moyennes entreprises (COPYME) qui a suivi une ligne d'action différente de celle de la CEOE avec laquelle elle a connu d'importantes divergences socio-professionnelles; et enfin, il faut rappeler que l'intégration de la CEPYME dans la CEOE a entraîné une scission, avec la création, en juin 1981, de l'Union des organisations des petites et moyennes entreprises, artisans et entrepreneurs autonomes (UNIPYME).

La CEOE est, pour le moment, l'organisation patronale la plus importante. Elle est, comme son nom l'indique, une confédération composée d'organisations (régionales et/ou professionnelles) de moindre envergure correspondant à tous les secteurs de la production tant publics que privés.

Selon des données fournies par la CEOE en 1987, dix ans après sa création, elle rassemblait un million de chefs d'entreprises autonomes et approximativement 350 entreprises de travailleurs indépendants.

Parmi les diverses organisations qui constituent la CEOE, quatre méritent une mention particulière en raison de leur importance: CEPYME, "FOMENTO" Promotion travail national (FNT), Confédération espagnole des organisations patronales du métal (CONFEMETAL) et Association espagnole de banque privée (AEB).

B. La présence des organisations patronales dans le secteur des relations du travail

L'article 7 de la Constitution de 1978, faisant référence aux associations patronales, les qualifie d'institutions qui "contribuent à la défense et à la promotion des intérêts économiques et sociaux qui leur sont propres". Il en résulte qu'il est pratiquement impossible que ces organisations ne jouent qu'un rôle passif dans le monde du travail.

Au sein du même texte constitutionnel, et en référence à la création et au fonctionnement de ces organisations, il est dit que "leur création et l'exercice de leurs activités seront libres dans le respect de la Constitution et de la loi. Leur structure interne et leur fonctionnement devront être démocratiques".

L'influence la plus directe des organisations patronales dans le domaine des relations professionnelles se manifeste principalement dans les circonstances suivantes:

1) Dans la négociation collective, à un niveau général (voir les accords interconfédéraux) et au niveau particulier des conventions collectives d'un niveau supérieur à celui de l'entreprise. La loi sur le statut des travailleurs de 1980 confère à ces organisations la capacité et la légitimité pour négocier.

La légitimité exige que l'organisation patronale atteigne une représentativité de "10% des chefs d'entreprise et des travailleurs tombant dans le champ d'application de la convention". (article 87.3.ET.).

2) Participation institutionnelle en vue de la défense des intérêts généraux des chefs d'entreprise face à l'administration publique et aux autres entités ou organismes de caractère national ou des communautés autonomes (disposition additionnelle 6a ET).

Cette participation exige que l'organisation patronale en question représente 10% ou plus des entreprises et travailleurs au niveau national.

Quand la participation est réduite à une communauté autonome et lorsque c'est une organisation autonome qui y prétend, le critère se situe à 15% ou plus des entreprises et des travailleurs pour le secteur régional spécifique de la communauté autonome. (67)bis.

(67) bis: Sur les associations patronales, voir BARRIONUEVO PENA, J.: Los sindicatos y las asociaciones de empresarios. Dans "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución", Centre d'études constitutionnelles. Madrid, 1980; REY GUANTER, Savador: Las asociaciones empresariales en el sistema de relaciones laborales: una aproximación inicial. Revista de Política Social, n° 137 de 1983; CEOE 1977-1987. Diálogo y Soluciones. CEOE, Madrid, 1987; Ministerio de Trabajo: La Reforma Sindical. Informes de Documentación Social Española, n° 1 à 8, Madrid, 1977; MARTINEZ ROBERT y PARDO AVELLANEDA, R.: El asociacionismo español en la transición. Dans "Papeles de Economía Española", n° 22 de 1985.

CHAPITRE III.
LA PARTICIPATION ET LA REPRESENTATION
DES TRAVAILLEURS

I. PARTICIPATION

1. PARTICIPATION DANS LA CONSTITUTION DE 1978

La Constitution aborde, dans son article 129.2, le thème de la participation des travailleurs dans l'entreprise.

En voici le libellé:

"Les pouvoirs publics veilleront à promouvoir efficacement les diverses formes de participation dans l'entreprise et la constitution, grâce à une législation adéquate, de sociétés coopératives. Ils donneront aux travailleurs les moyens qui leur facilitent l'accès à la propriété des moyens de production".

Ce prescrit constitutionnel a fait l'objet de critiques variées pour diverses raisons. Deux d'entre elles méritent d'être retenues. La première a trait à l'endroit où est situé ce passage dans le texte constitutionnel. Il semble en effet étrange qu'un thème aussi proche de la liberté syndicale comme l'est celle de la participation des travailleurs dans l'entreprise, figure aussi loin de la partie où il y est fait référence (article 129.2 CE versus article 28.2 CE). La seconde de ces critiques concerne l'ambiguïté de son contenu, compte tenu de la grande diversité des questions y incluses, qui requièrent sans aucun doute un traitement différencié. (68)

(68) Pour plus de détails au sujet de ces critiques, voir MONTOYA MELGAR, A.: Ejercicio y garantías de los derechos fundamentales en materia laboral. Revista de Política Social, n° 121 de 1979; RODRIGUEZ-SANUDO, F: La participación de la trabajadoras en la empresa. A propósito de la necesaria revalorización del artículo 129.2 de la Constitución. Relaciones laborales, n° 14 de 1988.

Cet article de la CE n'a pas été développé dans sa totalité et parmi les thèmes laissés en suspens, celui qui concerne la participation des travailleurs dans les organes de direction et de gestion des entreprises ayant la forme de société mérite une mention spéciale.

2. LA LOI DE 1980 SUR LE STATUT DES TRAVAILLEURS

Comme cela apparaîtra de toute évidence dans les pages suivantes, le statut des travailleurs de 1980 aborde d'importantes questions relatives à la participation dans l'entreprise.

Ainsi, dans son article 4.1.g, dans l'énumération des droits de base en matière de travail, on trouve mentionné celui de la participation des travailleurs dans l'entreprise: dans son titre II ("Des droits de représentation collective et de réunion des travailleurs dans l'entreprise") qui comprend les articles 61 à 81, il est question de la représentation au sein de l'entreprise.

3. LA LOI ORGANIQUE DE 1985 SUR LA LIBERTE SYNDICALE

Elle traite les questions concernant la participation de type syndical, en mentionnant spécialement la structure organique et fonctionnelle de la représentation syndicale au sein de l'entreprise espagnole et la participation institutionnelle des syndicats.

II. REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE

Si l'on fait abstraction, momentanément, des polémiques soutenues par certains auteurs (69), il faut reconnaître que la loi de 1980 sur le statut des travailleurs, dans son titre III (articles 61 à 81), considère la représentation et la participation comme des phénomènes comparables. La représentation collective au sein de l'entreprise est donc une des formes que peut prendre la participation des travailleurs.(70)

La réglementation en vigueur établit que la représentation des travailleurs dans les entreprises espagnoles s'est constituée à partir de modèles différents qui, dans certaines circonstances, coexistent dans une même entreprise: le modèle unitaire et le syndical.(71)

(69) voir PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: La participación institucional de sindicatos y asociaciones empresariales. Dans "La participation" Annuaire de la Faculté de Droit. Etudes générales de Lerida, 1985; Ibid: Derecho Sindical español. Edit. Tecnos. Madrid, 1988, p. 147-196.

(70) Au sujet des aspects généraux de la participation des travailleurs dans l'entreprise, voir VILLA GIL, L.E.: La participación de los trabajadores en la empresa. Institut des études économiques. Madrid, 1980; CUEVAS LOPEZ, J.: Estructura y función de la representación colectiva en la empresa. Edit. Aranzadi. Pampelune, 1982; GARCIA FERNANDEZ, M.: La participación del trabajador en la gestión de la empresa. Presse espagnole. Enseignement espagnol. Madrid, 1976.

(71) Ces connexions peuvent devenir conflictuelles dans certains cas vu que ces types de représentations correspondent à des conceptions différentes des relations dans le monde du travail. Voir CASAS BAAMONDE, M.E.: Representación sindical en el sistema español de relaciones laborales. Revista Española de Derecho del Trabajo, n° 17 de 1984; PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: Representación de los trabajadores en la empresa y política del derecho: la opción legislativa del artículo 61 del Estatuto de los trabajadores. Dans "Journées d'études sur le statut des travailleurs", Institut d'études sociales, Madrid, 1980.

Une telle corrélation entre participation et représentation, et la coexistence de deux types différents de représentations se retrouvent dans les textes de l'article 61 de l'ET:

"Participation. Conformément aux dispositions de l'article quatre de la présente loi et sans préjudice d'autres formes de participation dans les entreprises à travers les organes de représentation prévus à cet effet".

1. REPRESENTATION UNITAIRE

C'est le premier type de participation par représentation introduit dans les entreprises espagnoles après le retour aux libertés démocratiques. Il est caractérisé par le fait "qu'il s'intègre aux divers organes d'expression et de décision de tout le personnel de l'entreprise ou de l'établissement".

D'où sa qualification d'unitaire puisqu'il est composé soit de tout le personnel, soit de délégués élus parmi le personnel et, dans les deux cas, les élus veillent à représenter les intérêts de tout le personnel.(72)

Il convient d'indiquer qu'à la différence des représentations syndicales qui peuvent être créées dans les entreprises et dont nous parlerons plus loin avec l'attention qu'elles méritent, la représentation unitaire agit au nom de tous les travailleurs de l'entreprise, indépendamment de l'option syndicale de ceux-ci.

(72) OJEDA AVILES, A.: Derecho sindical. Edit. Madrid, 1984, p. 214.

Cependant, il faut rappeler que ce modèle de représentation est soumis, actuellement, à une forte syndicalisation. Cela est dû, d'une part, au fait que le législateur lui-même le souhaite contre des opinions différentes, et d'autre part à la pression des affiliés syndicalistes dans les organes de représentation unitaire.

Les organes spécifiques de représentation de type unitaire sont au nombre de deux: les délégués du personnel et les comités d'entreprise.

La question de savoir si, à un moment donné, une entreprise doit avoir des délégués du personnel ou un comité, dépend du nombre de travailleurs dans cette entreprise.

1.1 LES DELEGUES DU PERSONNEL

A) Conditions de création

C'est un organe de participation individuelle qui est créé dans l'entreprise quand elle compte moins de 50 travailleurs et plus de 10 travailleurs.

Quand l'entreprise compte une équipe entre 6 et 10 travailleurs, il pourra y avoir un délégué du personnel, si la majorité de ceux-ci le juge opportun.

Ainsi dans les entreprises de 5 travailleurs (ou moins de 5), il n'y a pas d'obligation d'élire des délégués du personnel, mais rien n'empêche la direction et les travailleurs de se mettre d'accord pour le faire.

B) Election et durée du mandat

L'organisation des élections des délégués (article 67.1 ET) suit la même procédure que celle des représentants au comité d'entreprise.

On procède à l'élection par suffrage libre, personnel, secret et direct (article 75.1 ET).

Le nombre de délégués à élire est directement proportionnel au nombre des travailleurs de l'entreprise d'après le tableau suivant:

<u>Travailleurs dans l'entreprise</u>	<u>Délégués du personnel</u>
6 à 30	1
31 à 49	3

Pour déterminer le nombre de travailleurs dans une entreprise, on tient compte des travailleurs fixes à horaire discontinu et de ceux qui ont un contrat à durée limitée en accord avec les règles établies dans l'article 72 ET (qui sont les mêmes que celles applicables à l'élection des membres du comité d'entreprise).

La durée du mandat, la révocation des représentants élus, l'élection des candidats aux postes vacants (article 67.3 ET); la détermination du corps électoral et les conditions d'éligibilité (article 69.1 et 69.2 ET); les règles générales pour les élections (articles 70 et 75 ET); la constitution, la composition et les fonctions du collège électoral (articles 70 et 74 ET); le scrutin et sa proclamation (article 75 ET); les réclamations et l'invalidation des élections (article 76 ET); toutes ces questions sont soumises aux mêmes règles que celles

qui sont en vigueur lors de l'élection du comité d'entreprise (sauf en ce qui concerne les points particuliers explicités plus loin).

Voici quelques règles spécifiques pour l'élection des délégués du personnel:

1) en ce qui concerne les élections: chaque électeur vote parmi les candidats présents, pour un nombre total de candidats équivalent à celui des postes à pourvoir. Sont élus ceux qui auront obtenu le plus grand nombre de voix. Si deux candidats obtiennent le même nombre de voix, c'est le plus ancien dans l'entreprise qui est élu (article 70 ET).

2) en ce qui concerne les fonctions du collège électoral, il est stipulé qu'il remplit les fonctions suivantes: publier la liste des électeurs avec l'indication des conditions à remplir pour être électeur, fixer le nombre de représentants à élire, faire connaître la date des élections: recevoir et proclamer les candidatures (article 74.2 ET).

C) Fonctions

Les fonctions attribuées aux délégués du personnel sont les mêmes que celles des comités d'entreprise et ils les exercent conjointement devant le chef d'entreprise.

Elles sont exercées avec les mêmes garanties (article 68 ET) que pour les membres du comité d'entreprise. Dans leur action, les délégués respectent le secret professionnel comme les membres du comité d'entreprise.

1.2 LE COMITE D'ENTREPRISE

A) Conditions de création et types

Selon l'article 63 de l'ET, il est l'"organe représentatif et collégial de l'ensemble des travailleurs dans l'entreprise ou le centre de travail ...", dont le nombre de travailleurs est de 50 ou plus.

Il existe plusieurs types de comités. Ainsi, le comité de centre de travail quand ce dernier compte 50 travailleurs ou plus; le comité d'entreprise ... quand les différents centres de l'entreprise ne comptent pas plus de 50 travailleurs chacun, mais que, réunis, ils atteignent ce chiffre; le comité "intercentres" qui rassemblent les différents comités des centres respectifs de l'entreprise.

Concernant ces comités "intercentres", il faut formuler les observations suivantes: leur création exige un accord préalable inclus dans la convention collective correspondante; le nombre maximum de ses membres est de 13; dans sa constitution on respecte la proportionnalité syndicale correspondant aux résultats électoraux considérés globalement. (73)

B) Composition

Le nombre de membres du comité d'entreprise est directement proportionnel au nombre de travailleurs de l'entreprise:

(73) HIJAS FERNANDEZ, J.J.: El nuevo régimen del comité intercentros. Actualidad laboral, n° 7 de 1986.

<u>Nombre de travailleurs dans l'entreprise</u>	<u>Membres du comité d'entreprise</u>
50 à 100	5
101 à 250	9
251 à 500	13
501 à 750	17
751 à 1000	21
Plus de 1000	2 (*)

(*) pour chaque millier ou fraction, avec un maximum de 75.

Pour ces calculs, on tient compte également des travailleurs fixes à horaire discontinu et de ceux qui ont un contrat à durée déterminée, selon les normes suivantes: 1) les travailleurs fixes à horaire discontinu et ceux qui ont un contrat temporaire supérieur à 1 an seront comptés comme travailleurs fixes; 2) pour les contrats de moins d'un an on compte le nombre de jours de travail pour la période de l'année antérieure à la convocation aux élections et 200 jours de travail représentent un travailleur en plus (art. 72 ET).

C) Election et mandat

Les membres du comité d'entreprise sont élus par tous les travailleurs au suffrage personnel, direct, libre et secret (art. 67 ET).

Nous décrirons plus loin comment on procède aux élections en accord avec le décret royal du 13 juin 1986 qui définit les règles d'organisation des élections aux organes de représentation des travailleurs dans l'entreprise, processus auquel s'appliquent les dispositions complémentaires de la loi 5/1985 du 19 juin sur le régime électoral général.

La durée du mandat des membres du comité est de 4 ans (article 67.3 ET). Ils sont rééligibles.

Les membres du comité peuvent être révoqués par décision des travailleurs qui les avaient élus (article 67,3 ET); à cet effet, il faut qu'un tiers au moins des électeurs convoquent une assemblée; la décision est prise à la majorité, au suffrage personnel, libre, direct et secret.

La révocation n'est pas possible dans deux cas: durant une négociation collective et dans un délai de 6 mois après l'échec d'une tentative antérieure.

L'article 67,4 ET susmentionné, traite du remplacement des membres au comité d'entreprise quand il y a vacance pour quelque motif que ce soit: il est pourvu au remplacement par le travailleur suivant sur la liste à laquelle il appartient, pour la durée du mandat restant à courir.(74)

(74) Sur les questions électorales, voir CUEVAS LOPEZ, J.: procedimiento electoral para los organos de representación de los trabajadores en la empresa. Relaciones laborales n° 10 de 1986; DURAN LOPEZ, F.: Elecciones sindicales. Rechazo de candidaturas. Revocación de los representantes elegidos. Relaciones laborales n° 13 de 1987; MARTIN OSTOS, J.: Contról jurisdiccional de las elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa. Temas laborales, n° 10-11 de 1987; RODRIGUEZ SANURO, F.: La intervención administrativa en el proceso de elección de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo. Temas laborales, n° 10-11 de 1987.

D) Fonctions

Les compétences attribuées au comité d'entreprise sont énumérées à l'article 64 ET; cette liste doit cependant être complétée par les compétences mentionnées dans le statut des travailleurs et la réglementation du travail en général. Les fonctions énumérées à l'article 64 sont les suivantes (75):

1) Compétences pour négocier sur les questions suivantes: conventions collectives; gratifications extraordinaires (article 31.1 ET); congés (articles 38.2b ET); modification des conditions de travail (article 41 ET); et fin de contrat pour raisons technologiques et/ou économiques (articles 51.3 et 51.5 ET).

2) Compétences en matière d'information: Etant donné les caractéristiques institutionnelles du comité, l'information est sa compétence la plus importante.

Le droit à l'information attribué au comité comprend aussi bien le pouvoir d'investigation et de réception que celui de diffusion des nouvelles ou des opinions; le double contenu de ce droit explicite ainsi la compétence du comité d'entreprise en matière d'information.

Le comité reçoit des informations sur les matières suivantes: situation économique de l'entreprise (article 64.1.1 ET); situation comptable de l'entreprise à partir du bilan, le compte d'exploitation, etc.; si l'entreprise change de forme juridique, les informations sur les documents à porter à la connaissance des actionnaires et dans les mêmes conditions que pour eux (article 64.1.2 ET); sanctions imposées en cas de fautes graves (article 64.1.6 ET); information sur l'absentéisme dans l'entreprise (article 564.1.7 ET) et sur les

(75) O.C. PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: Derecho sindical español ..., op. cit., 152-153.

études relatives à l'environnement de travail (article 64.1.7 ET).

Le comité doit aussi recevoir des informations concernant les points suivants: mobilité professionnelle et réalisation de travaux de catégorie inférieure de la part des travailleurs (article 23.4 ET); paiement du salaire par talon ou autres modalités similaires (article 29.4 ET); changement de nom de l'entreprise (article 44.1 ET); vente de biens de l'entreprise avec suppression d'emplois (article 51.8.2 ET).

Le comité diffuse l'information sur les matières suivantes: organisation de l'entreprise (article 64.1.3 et article 64.1.4 ET); restructuration du personnel, réduction du temps de travail, déménagement d'installations, programmes de formation professionnelle dans l'entreprise, systèmes d'organisation et de contrôle du travail, primes, encouragement et postes de travail; et, en cas de fusion, absorption ou modification du statut juridique de l'entreprise affectant le nombre d'emplois (article 64.1.4 ET).

Le comité fournit également l'information dans les cas suivants: conflits en matière de classification professionnelle du travailleur (article 23.2 ET); fixation par le chef d'entreprise de l'horaire flexible (article 36.1 ET); détermination de la période des congés (article 38.2a ET); ouverture d'une enquête par les délégués des travailleurs concernant des sanctions pour fautes graves ou lourdes (article 68a ET).

Pour en terminer avec les compétences du comité en matière d'information, il faut rappeler que l'article 64.1.11 ET stipule que: "le comité devra informer ses représentants au sujet de tous les thèmes et questions (signalés dans l'article 64 de l'ET) pouvant avoir, de manière directe ou indirecte, une répercussion sur les relations professionnelles".(76)

3) Compétence en matière de surveillance et de contrôle: Ce sont les compétences qui concernent tant le respect des dispositions en vigueur en matière de travail et de sécurité sociale que celles qui régissent la sécurité et l'hygiène dans le travail (article 64.1.8 ET).

En cas d'inobservation de ces normes par le chef d'entreprise, le comité peut engager les actions légales appropriées auprès de l'organisme ou des tribunaux compétents.

Il est stipulé à l'article 19 ET que les compétences de contrôle et de surveillance dévolues au comité en matière de sécurité et d'hygiène couvrent un très vaste domaine. Ainsi, l'organe compétent en matière de sécurité et d'hygiène, que ce soit le comité d'entreprise ou le comité de sécurité et d'hygiène, pourra demander par écrit au chef d'entreprise qu'il prenne les mesures nécessaires pour remédier à une situation qui présente des dangers et si la demande ne reçoit pas satisfaction dans les 4 jours, il pourra s'adresser à l'autorité compétente. Et dans le cas d'un risque imminent, le comité pourra même décider l'arrêt du travail.

(76) voir CASAS BAAMONDE, M.E.: Representación unitaria de los trabajadores en la empresa y derechos de comunicación. Edit. Akal. Madrid, 1984; PEREZ AMOROS, F.: El derecho a la información de los trabajadores en la empresa. Thèse de doctorat, Barcelone, 1977.

4) Compétence en matière de gestion: Ce type d'attribution, sans doute le plus important pour la participation, est reconnu uniquement en matière d'oeuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des travailleurs et de leurs familles, comme les garderies d'enfants, l'économat, les cantines (article 64.19 ET).

5) Compétence en matière de collaboration qui, selon l'article 64.1.10 ET, oblige le comité et le chef d'entreprise à collaborer pour maintenir et augmenter la productivité conformément aux accords et conventions.

6) Compétence en matière de conflits collectifs: Le Comité peut donner un ordre de grève (article 3.2a DLRT de 1977); il a le droit d'entamer la procédure du conflit collectif de travail (article 18.1a DLRT de 1977).

7) Convocation de l'assemblée des travailleurs de l'entreprise conformément à l'article 77.1 de l'ET.

8) Compétences en matière de procédure: La capacité et la légitimité pour les actions en matière administrative et/ou contentieuse relèvent de la compétence du comité d'entreprise dans les domaines qui lui sont dévolus (article 62.2 ET article 64.1.8a ET).

Quelques exemples particuliers concernant ces compétences tant au niveau administratif que judiciaire ont déjà été cités à propos des autres fonctions attribuées au comité (surveillance, contrôle et réclamation en matière de sécurité et d'hygiène dans le travail). (77)

(77) voir RAYON SUAREZ, E.: La legitimación procesal de los comites de empresa. Dans "El Estituto de los Trabajadores: Puntos criticos", Edresa, Madrid, 1980.

E) Secret professionnel

Les membres du comité, globalement et individuellement, sont tenus au secret professionnel en ce qui concerne l'information reçue au sujet des matières suivantes: situation économique de l'entreprise et du secteur; situation comptable de l'entreprise; restructuration du personnel; réduction de la journée de travail; programmes de formation professionnelle dans l'entreprise; mise en place et révision des systèmes d'organisation et de contrôle du travail; fusion; absorption ou modification du statut juridique de l'entreprise quand ces opérations affectent l'emploi.

Le secret couvre toutes les matières déclarées "réservées" par la direction.

Cette obligation du comité doit également être respectée par ses membres, même lorsqu'ils ne font plus partie du comité d'entreprise; de plus, elle implique qu'"aucun type de document remis par l'entreprise au comité ne peut être utilisé en dehors du strict domaine de l'entreprise ni à d'autres fins que celles qui ont motivé sa remise" (article 65.2 ET).(78)

F) Garanties

Pour que l'exercice des fonctions attribuées au comité soit efficace, le statut des travailleurs, dans ses articles 68 et autres, établit une série de garanties minimales qui peuvent toujours être étendues par voie de négociation collective.(79)

(78) voir DIEGUEZ CUERVO, G.: Deslealtad de los miembros del comité de empresa y otras faltas laborales. Relaciones laborales n° 10 de 1986.

(79) voir TUDELA CAMBRONERO, G.: Las garantías de los trabajadores en la empresa. Edit. Tecnos. Madrid, 1988.

a) Comme droits et garanties minimales du comité considéré collectivement, mentionnons: droit d'information et de libre expression (article 64 ET, droit de réunion (article 66 ET); utilisation d'un local dans l'entreprise ainsi que d'un ou de plusieurs tableaux d'affichage (article 81 ET); droit de convoquer l'assemblée des travailleurs (article 77.1 ET).

b) Comme droits et garanties minimales des membres du comité, mentionnons:

1) Non-discrimination dans les relations de travail pour motif d'adhésion ou non aux syndicats et à leurs accords (articles 17 et 4.2.c ET). Sont considérés comme nuls les dispositions réglementaires, les accords inclus dans des conventions collectives et les décisions du chef d'entreprise qui entraînent une telle discrimination.(80)

Suivant le même principe, il est interdit de faire subir des discriminations aux membres du comité d'entreprise pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat. Comme exemple de décision discriminatoire, on peut citer le licenciement (considéré comme nul) pour des motifs inhérents à l'exercice d'un mandat syndical.(81)

2) Crédit d'heures rétribuées (article 68e ET) à chaque membre du comité pour remplir sa mission. Ces heures sont rétribuées comme des heures de travail.

(80) voir ALVAREZ ALCOLEA, M.: La discriminación por razones ideológicas o políticas. Dans "IIe Rencontre Hispano-brasilolusitanienne sur le droit du travail. Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, Madrid, 1985; RODRIGUEZ PINERO, M. y FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: Igualdad y discriminación. Edit. Tecnos. Madrid, 1986.

(81) voir PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: Despidos discriminatorios y libertad sindical. Civitas. Madrid, 1983; LOPEZ LOPEZ, J.: Despidos discriminatorios. Dans "Jurisprudencia Constitucional y relaciones laborales", CEC, Madrid, 1983.

Le crédit d'heures est accordé sous la forme d'"autorisation rétribuée" selon les dispositions fixées dans le statut des travailleurs (article 37.3e) "pour l'exercice de fonctions syndicales ou de représentation du personnel ...".

Le nombre d'heures dont dispose chaque membre du comité varie en fonction du nombre de travailleurs de l'entreprise:

<u>Nombre de travailleurs dans l'entreprise</u>	<u>Nombre d'heures pour chacun des membres de la délégation</u>
Jusqu'à 100	15
101 à 250	20
251 à 500	30
501 à 750	35
A partir de 751	40

Ces heures peuvent être utilisées uniquement pour les tâches de représentation.

Les conventions collectives peuvent stipuler que les heures attribuées à chacun des membres du comité s'additionnent en faveur de l'un ou de plusieurs d'entre eux, de telle

sorte qu'il peut arriver qu'un membre soit libéré totalement de son travail dans l'entreprise, tandis que d'autres ne disposent d'aucune heure de travail à consacrer à leurs fonctions de représentant.

De toute manière, il faut noter que les heures consacrées par les membres de la délégation à la négociation d'une convention collective ne sont pas décomptées du crédit d'heures attribuées aux fonctions de représentation prévues par les dispositions de la convention.(82)

(82) voir ALONSO SOTO, F.: Limites del crédito de los representantes del personal para acudir a las reuniones sindicales. Jurisprudencia Laboral y Seguridad Social, n° de 1982;

3) Beaucoup de conventions collectives offrent la possibilité d'utiliser le crédit d'heures pour assister à des cours de formation syndicale organisés par le syndicat lui-même ou par d'autres institutions. (83)

4) Comme garantie supplémentaire, l'article 68.b ET, en accord avec l'article 51.9 ET, stipule qu'en cas de suspension ou de suppression du contrat de travail pour raisons technologiques et/ou économiques, les membres de la délégation jouissent, par rapport aux autres travailleurs, d'une priorité pour pouvoir demeurer dans l'entreprise afin d'assurer efficacement la permanence dans la représentation des travailleurs.

5) Le chef d'entreprise ne peut ni licencier ni sanctionner le travailleur membre du comité pendant la durée de son mandat, ni l'année suivante, dans la mesure où le licenciement ou la sanction se fonderait sur des actions accomplies dans l'exercice de sa fonction de représentant des travailleurs (article 68c ET).

Selon les décisions judiciaires, et notamment celles de la Cour constitutionnelle, le licenciement d'un quelconque représentant des travailleurs est frappé de nullité absolue s'il est dû à des mesures discriminatoires qui empêchent le libre exercice des droits constitutionnels fondamentaux.

RO GONZALEZ, G.: El crédito de horas de los representantes de los trabajadores. IELSS, Madrid, 1984.

3) voir PEREZ AMOROS, F. y ROJO TORRECILLA, E.: El permiso de formación sindical para los representantes de los trabajadores en la regulación legal y convencional. Revista Tecnico Laboral, n° 16 de 1983; SALA FRANCO, T.: Dictamen acerca de la vigencia del Convenio 140 de la OIT sobre "licencia pagada de estudios", Relaciones laborales, n° 1 de 1985.

L'annulation suppose la réintégration effective du travailleur à son poste de travail comme unique mesure qui rend possible l'exercice effectif du droit constitutionnel auquel un tel licenciement avait porté atteinte: (84)

6) Il est nécessaire d'instruire un dossier contradictoire dans le cas où l'employeur impose une sanction pour faute grave ou lourde à un membre du comité (article 68a ET).

L'absence d'instruction entraîne l'annulation du licenciement (article 111 de la loi de procédure en matière de travail de 1980). En outre, il est rendu compte de ce licenciement au comité qui est partie de la procédure.

7) Quand un chef d'entreprise renvoie un travailleur exerçant les fonctions de membre du comité et que le magistrat juge le licenciement non conforme au droit, il revient au travailleur de choisir entre la réadmission ou la rupture du contrat avec indemnité (article 56.3 ET).

Ainsi se trouvent garanties la stabilité du poste de travail du représentant du personnel et la participation de tous les travailleurs de l'entreprise qu'il représente.

Il faut mentionner ici quelques difficultés pratiques qui surgissent quand le chef d'entreprise ne facilite pas la réintégration du délégué à son poste de travail, auquel cas l'exécution de la décision devient difficile en elle-même. Si le travailleur accepte une indemnité pour rupture de contrat, il reçoit son salaire sans prestation de service et peut continuer à remplir ses fonctions comme représentant au sein de l'entreprise.

(84) voir PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: Despidos discriminatorios y libertad sindical. Civitas, Edit. Madrid, 1983.

G) La procédure électorale du comité d'entreprise

L'article 67 sur le statut des travailleurs constitue la base de la procédure pour les élections dans l'entreprise (articles 69 à 76 ET). Ces dispositions légales ont été appliquées par le décret royal 1311/1986 du 13 juin portant approbation des règles d'organisation des élections des travailleurs aux postes de délégués des travailleurs dans l'entreprise, complétées par les dispositions de la loi 5/1985 du 19 juin sur le régime électoral général.

Dans la procédure électorale, on peut distinguer les phases suivantes:

1) L'organisation des élections par les syndicats les plus représentatifs et par ceux qui comptent un minimum de 10% de représentants dans l'entreprise.

Les travailleurs de l'entreprise peuvent donc les demander par un accord majoritaire (article 67,1 ET et article 6 LOLS).

Lorsque l'organisation d'élections est décidée, les organisateurs doivent l'annoncer dans un délai de 10 jours ouvrables aux représentants du chef d'entreprise et à l'administration du travail compétente (article 67,1 ET).

2) Après réception de la communication, les représentants de l'entreprise constituent les bureaux électoraux (article 74.1 ET), à raison d'un bureau par collège de 250 travailleurs, ou fraction de 250 (article 73.1 ET).

Le bureau surveille la procédure, préside aux élections, dépouille le scrutin, inscrit les résultats dans l'acte correspondant et statue sur toute réclamation qui lui est présentée (article 73.2 ET).

Le bureau se compose du président (le travailleur le plus ancien dans l'entreprise) et de deux assesseurs (l'électeur le plus âgé et l'électeur le plus jeune), le plus jeune exerçant les fonctions de secrétaire. Les candidats aux élections ne peuvent faire partie de ce bureau.

Chaque liste peut désigner un représentant au bureau; le chef d'entreprise peut nommer un représentant à chaque bureau qui assistera au scrutin et au dépouillement.

Le bureau se constitue formellement un jour après la communication au chef d'entreprise, marquant ainsi le début de la procédure électorale (article 74.1 ET).

Une fois constitués, les bureaux assument les tâches suivantes: 1° demander au chef d'entreprise la liste électorale et la rendre publique (sont électeurs tous les travailleurs de plus de 16 ans qui travaillent dans l'entreprise depuis au moins un an; les travailleurs étrangers peuvent aussi être électeurs (article 69.1 ET); ils règlent tous problèmes qui se présentent au sujet de cette liste; 2° déterminer le nombre de membres à élire au comité.

3) Ensuite et pendant 9 jours après la publication des listes définitives des électeurs, on procède à la présentation des candidatures. Les syndicats légalement constitués peuvent présenter des candidatures, mais d'autres candidatures pourront également être présentées à condition d'être avalisées par un nombre de signatures d'électeurs équivalent à au moins 3 fois le nombre de postes à pourvoir (article 69.2 ET).

4) La proclamation des candidatures a lieu dans un délai de 2 jours ouvrables. Il s'écoule au moins 10 jours entre la proclamation des candidatures et les élections (article 74 ET).

5) Les articles 71 et 75 sur le statut des travailleurs ont été appliqués par le RD 1311/1986 déjà mentionné, traitant des élections qui ont eu lieu à la date signalée par le bureau, sur le lieu de travail et durant la journée de travail.

Le chef d'entreprise doit faciliter les moyens matériels qui rendent possible un déroulement correct des élections (article 75.1 ET).

Le vote est libre, secret et personnel (article 75.2 LET).

La possibilité de voter par correspondance est prévue. Dans les entreprises de plus de 50 ouvriers, le collège électoral est double: celui des ouvriers spécialisés et celui des ouvriers non qualifiés.

Conformément aux dispositions des conventions collectives, il peut y avoir un troisième collège électoral en considération des caractéristiques productives ou professionnelles de l'entreprise (article 71.1 ET).

Les élections suivent les règles suivantes:

1°) Chaque électeur vote pour les candidats de la liste qui correspondent à son bureau; ces listes ont autant de candidatures que de postes à pourvoir;

2°) n'ont pas droit à l'attribution de représentants au comité les listes qui n'ont pas obtenu au moins 5% des voix dans chaque bureau;

3°) à l'intérieur de chaque liste, les candidats sont élus dans l'ordre où ils figurent pour la publication des candidatures (article 71.2 ET).

Les postes au comité sont répartis dans chaque entreprise proportionnellement au nombre de travailleurs formant les collèges électoraux selon la méthode du quotient, les fractions sont attribuées au groupe qui a la fraction la plus élevée et en cas d'égalité, il y a tirage au sort (article 71.1 ET).

La représentation proportionnelle permet d'attribuer à chaque liste le nombre de votes qui lui revient selon le système du quotient et s'il y a un ou plusieurs postes en surplus, ils sont attribués à la ou aux listes qui ont le plus grand nombre de voix (articles 71.1 et 71.2 ET).

6) Après le scrutin, le bureau procède au dépouillement public (article 75.3 ET). Il est dressé un acte du résultat du scrutin (article 75.4 ET) avec copies au chef d'entreprise, aux représentants élus et aux assesseurs représentant les candidatures. Une autre copie est remise à l'administration du travail compétente (article 75.5 et 75.6 ET).

Le Ministère du travail et de la sécurité sociale proclame et publie les résultats à travers la direction générale du travail, à la demande de la commission nationale des élections syndicales, en attribuant les résultats obtenus aux différents syndicats.

H) Réclamations en matière électorale

Les réclamations en la matière relèvent de la juridiction du travail (article 76 ET et article 117 de la loi sur la procédure en matière de travail) conformément aux dispositions suivantes:

- a) seules les personnes ayant un intérêt direct peuvent introduire une réclamation;
- b) la réclamation est présentée devant la juridiction du travail compétente dans un délai de 3 jours au plus après l'infraction présumée;
- c) le juge convoque les parties dans un délai de 5 jours après la présentation de la requête et prononce la décision dans un délai de 3 jours;
- d) la réclamation n'a pas d'effet suspensif sauf si le juge en décide autrement.

(85)

2. LA REPRESENTATION SYNDICALE

2.1 PROCESSUS DE SYNDICALISATION DE L'ENTREPRISE

Conjointement à la représentation unitaire, il peut exister dans les entreprises espagnoles la représentation syndicale, c'est-à-dire des organes qui intègrent et représentent tous les travailleurs de l'entreprise affiliés à un syndicat déterminé. (86)

La représentation syndicale au niveau de l'entreprise, marquant ainsi le développement de la liberté syndicale, s'est implantée en Espagne, en même temps que dans le reste de l'Europe occidentale; elle est postérieure à la représentation unitaire.

A part quelques références secondaires, la loi sur le statut des travailleurs de 1980 ne prévoit pas expressément la représentation syndicale, notamment parce qu'au moment de son élaboration, il y avait de fortes divergences parmi les syndicats eux-mêmes au sujet de ce qui devait être le type de représentation des travailleurs au niveau de l'entreprise.

La lente syndicalisation de l'entreprise s'est faite de plus en plus évidente à travers la négociation collective; ainsi, les accords interconfédéraux, comme l'AMI (Accord-cadre interconfédéral) de 1980, et l'ANE (Accord national sur l'emploi) de 1982, ainsi que les conventions collectives elles-

(86) voir DURAN LOPEZ, F.: La acción sindical en la empresa: su protección legal. Pub. College royal d'Espagne, Bologne, 1976; Ibid: Organización y acción sindical en la empresa. Dans "Sindicatos y relaciones colectivos en la empresa". Collège des avocats de Murcie, 1978; MARTIN VALVERDE A: Reforma y acción sindical en la empresa; MONTOYA MELGAR, A: La representación sindical en la empresa. Sevilla, 1968; RODRIGUEZ PINERO, M. y CRUZ VILLALON, J.: El sindicato en la empresa en la Ley Organica de libertad sindical. Relaciones laborales, n° 1 de 1987.

mêmes, ont constitué la base sur laquelle ont pu s'établir des organes syndicaux de représentation des travailleurs au sein des entreprises espagnoles. (87)

Ce processus de syndicalisation a été consolidé par la promulgation de la loi organique sur la liberté syndicale du 2 août 1985. Cette consolidation s'est faite dans une double direction: (i) syndicalisation des organes de représentation unitaire (OC, les membres de comités sont de plus en plus affiliés à des syndicats); (ii) création des organes de représentation dans l'entreprise elle-même.

Il n'est pas besoin de dire que la coexistence de deux modèles différents de représentation au sein d'une même entreprise a suscité des divergences au sein des syndicats.

La loi organique sur la liberté syndicale, dans son titre IV ("De l'action syndicale"), définit les organes syndicaux à créer dans l'entreprise: les sections syndicales et les délégués syndicaux.

(87) voir RODRIGUEZ SANUDO, F.: Negociación colectiva sobre representación y acción sindical en la empresa. Dans Etudes de droit du travail, en mémoire du Professeur Bayon, Madrid, 1980; VALDES DAL-RE, F.: Representación y acción sindical en la empresa en el Acuerdo Marco Interconfederal. Dans "Commentaires de l'accord-cadre interconfédéral sur la négociation collective", Madrid, 1980.

2.2 SECTIONS SYNDICALES DE L'ENTREPRISE

A. Constitution

Comme expression supplémentaire de la liberté syndicale sur le plan individuel, les travailleurs de l'entreprise affiliés à un même syndicat peuvent constituer la section syndicale au sein de cette entreprise ou de ce centre de travail.

La constitution de telles sections est réglée par les dispositions contenues dans les statuts du syndicat correspondant.

Ainsi, dans une même entreprise, il peut y avoir autant de sections syndicales que de syndicats présents dans l'entreprise.

Les réglementations en vigueur n'exigent pas qu'un nombre minimum de travailleurs soient affiliés au syndicat en question pour rendre possible la création de la section syndicale correspondante.

B. Composition

Font partie de la section syndicale tous les travailleurs de l'entreprise affiliés à un même syndicat.

C. Fonctions

Les sections syndicales représentent et défendent, au niveau de l'entreprise, les intérêts de leurs membres.

Pour énumérer les fonctions de ces sections, il convient de distinguer différentes catégories de sections: les sections correspondant aux syndicats les plus représentatifs ou qui ont une incidence sur les organes de représentation unitaire, et les sections des autres syndicats qui n'atteignent pas ce niveau.

Les fonctions correspondant aux sections syndicales citées en second lieu sont celles qui sont prévues dans la convention collective applicable.

Les fonctions attribuées aux sections syndicales des syndicats les plus représentatifs sont, en vertu de l'article 8 de la loi organique sur la liberté syndicale, les suivantes:

- 1) disposer d'un tableau d'affichage, placé dans le centre de travail et dans un lieu accessible aux usagers;
- 2) pour les entreprises ou centres de travail qui comptent plus de 250 travailleurs, pouvoir utiliser un local adéquat, à la diligence du chef d'entreprise.

Avec la reconnaissance de tels droits aux sections syndicales de l'entreprise, celles-ci peuvent exercer avec efficacité leurs fonctions de représentation et de défense, garantissant le droit d'information syndicale et de réunion que la loi organique sur la liberté syndicale reconnaît individuellement à tous les travailleurs affiliés à un syndicat;

- 3) Ainsi, ces sections syndicales peuvent négocier les conventions collectives de l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article 87.1, et un statut des travailleurs.

2.3 DELEGUES SYNDICAUX

Les sections syndicales de l'entreprise peuvent désigner leurs représentants (délégués syndicaux) dans la mesure où elles remplissent les deux conditions suivantes: 1° il s'agit de sections créées dans des entreprises de plus de 50 travailleurs, quel que soit le type de contrat signé par les travailleurs; 2° les sections syndicales sont représentées au comité d'entreprise.

L'article 10 de la loi organique sur la liberté syndicale fixe les règles générales du régime juridique d'une telle instance de représentation syndicale; elles peuvent se résumer comme suit:

A) Election

Le délégué syndical est élu parmi les travailleurs de l'entreprise affiliés au syndicat correspondant.

Le nombre de délégués syndicaux à élire pour chacune des sections syndicales existant dans l'entreprise dépend, en premier lieu, de l'audience syndicale du syndicat correspondant.

La section syndicale des syndicats qui n'ont pas atteint 10% des voix aux élections du comité d'entreprise est représentée par un seul délégué. Mais s'il s'agit de sections de syndicats qui ont atteint cet indice d'audience, elles peuvent désigner un nombre de délégués directement proportionnel à l'effectif du personnel de l'entreprise:

<u>Nombre de travailleurs dans l'entreprise</u>	<u>Nombre de délégués syndicaux à élire</u>
251 à 500	1
751 à 2000	2
2001 à 5000	3
A partir de 5001	4

B) Fonctions

Quand le délégué syndical élu n'est pas en même temps membre du comité d'entreprise, ses compétences en vertu de la loi organique sur la liberté syndicale (compétences qui peuvent toujours être développées au moyen d'une convention collective) sont les suivantes:

a) droit à l'information économique et comptable suivant les mêmes règles que celles reconnues dans la loi sur le statut des travailleurs (article 64) en faveur du comité d'entreprise.

De même, le délégué syndical est tenu au secret professionnel (article 65 ET), comme le sont les membres du comité d'entreprise.

b) droit d'assister aux réunions du comité avec voix consultative, mais non délibérative.

c) être entendu par l'entreprise préalablement à l'adaptation de mesures affectant les travailleurs en général et les affiliés à un syndicat en particulier, spécialement en cas de sanctions et de licenciement.

d) droit de réunion syndicale, après en avoir informé le chef d'entreprise. Ces réunions doivent se dérouler en dehors des heures de travail et ne doivent pas porter préjudice à l'activité normale de l'entreprise.

C) Garanties

Les délégués syndicaux bénéficient des mêmes garanties que celles accordées aux membres du comité d'entreprise (article 10.2 LOLS) et que celles mentionnées dans l'article 68 de la loi sur le statut des travailleurs.

De plus, l'article 9.2 de la loi organique sur la liberté syndicale déclare que les représentants syndicaux qui participent à des négociations collectives affectant leur entreprise disposent de congés rétribués.

III. REPRESENTATION DES FONCTIONNAIRES PUBLICS

Comme nous l'avons dit, les fonctionnaires bénéficient de la liberté syndicale, sauf exceptions déjà mentionnées. Ainsi, la LOLS de 1985 fait référence à cette représentation des fonctionnaires publics et parmi eux, à ceux qui en sont exclus: les membres des forces armées et des institutions armées à caractère militaire, les juges, magistrats et procureurs, les membres des corps et forces de sécurité (art. 2.2d); 6.2 a); 6.3e); 7.1; 7.2; 8.2; 10.1; 10.3; et disposition additionnelle 2.1). (88)

Les dispositions générales contenues dans la LOLS ont reçu application par la loi 9/1987; et 2) les assemblées du personnel, comme organe collégial dont le champ d'action recouvre celui des unités électorales à condition qu'elles comptent un minimum de 50 fonctionnaires (article 6.1 loi 9/1987).

Ces organes de représentation ont dans leurs compétences (art. 9, loi 9/1987): (1) l'information; (2) la surveillance et le contrôle; (3) la participation à la gestion d'oeuvres sociales; (4) la collaboration avec l'administration en vue de maintenir et/ou d'améliorer la productivité; (5) compétence en matière de procédure (art. 10.1 Loi 9/1987).

(88) voir MARTINEZ ABASCAL, V.: Guia sindical para la función pública. Edit. EFAS-USO, Bilbao 1986; RODRIGUEZ PINERO, M.: Dualismo representativo en el empleo público, Relaciones laborales, n° 18 de 1987; REY GUANTER, S., Del: Organos de representación unitaria y proceso electoral en al función pública. Temas laborales, n° 10-11 de 1987.

Pour le bon déroulement de ces fonctions, la loi 9/1987 reconnaît, dans ses articles 11 et 42, en faveur des représentants, une série de garanties telles que: le droit de ne pas être déplacés, le droit d'être entendus en cas d'éventuelles sanctions de la part de l'administration, le droit de libre circulation et d'accès aux lieux spécifiques de la fonction représentative, le droit de diffusion de publications, le droit de disposer d'un local, de tableaux d'affichage et le droit à un crédit d'heures pour pouvoir remplir ses fonctions. De même des sections syndicales peuvent être créées dans les unités administratives conformément aux statuts de l'organisation syndicale correspondante. Lorsque les unités administratives ou centres de travail occupent plus de 250 fonctionnaires, leurs sections syndicales peuvent désigner des délégués syndicaux.

IV. DROIT D'ASSEMBLEE

Se fondant sur l'article 21 de la Constitution espagnole qui reconnaît globalement le droit de réunion, la loi sur le statut des travailleurs (article 4.1-f) l'applique au domaine professionnel et le qualifie de droit de base des travailleurs.

Le statut des travailleurs fixe le régime juridique du droit d'assemblée reconnu aux travailleurs.

1. CONVOCATION

L'assemblée peut être convoquée par: (1) la représentation unitaire des travailleurs dans l'entreprise, c'est-à-dire, par les délégués du personnel ou par le comité d'entreprise; (2) par un nombre de travailleurs non inférieur à 33% de l'effectif du personnel (article 77.1 ET).

2. COMMUNICATION AU CHEF D'ENTREPRISE

La présidence de l'assemblée en fait l'annonce conjointement au comité des délégués et au comité d'entreprise qui devra le communiquer au chef d'entreprise, 48 heures avant la réunion, en faisant mention de l'ordre du jour proposé, et en communiquant également (s'il y en a) les noms des personnes qui ne font pas partie de l'entreprise et vont assister à l'assemblée (articles 77 et 79 ET).

3. DEROULEMENT

La réunion a lieu dans le centre de travail lui-même, sauf si les conditions ne le permettent pas (article 71.1 ET).

Le chef d'entreprise n'est pas tenu de permettre l'organisation d'une assemblée dans les circonstances suivantes: (a) quand les règles en vigueur en la matière n'ont pas été respectées; (2) si deux mois ne se sont pas écoulés depuis la dernière assemblée; (3) si les dégâts occasionnés lors des réunions antérieures n'ont pas été réparés; (4) quand l'entreprise est dans la situation de fermeture légale (article 78.2 ET).

Concernant la deuxième des circonstances limitatives mentionnées, les réunions organisées pour la négociation de conventions collectives ne sont pas prises en considération.

La réunion se tient, sauf accord particulier avec le chef d'entreprise, en dehors des heures de travail (article 78.1 ET).

L'assemblée se déroule de manière à faciliter la présence de tout le personnel, sauf si, pour des raisons d'horaires ou d'insuffisance de locaux ou autres circonstances analogues, elle doit se faire au moyen de réunions partielles, auquel cas celles-ci seront considérées comme ne faisant qu'une et seront datées du jour de la première d'entre elles (article 77.2 ET).

Le président de l'assemblée est responsable du déroulement normal de celle-ci ainsi que de la présence des personnes étrangères à l'entreprise (article 77.1 ET).

L'assemblée ne peut traiter que des points inscrits au préalable à l'ordre du jour établi par les personnes qui convoquent l'assemblée et dûment communiqué au chef d'entreprise (article 77.1 et 79 ET).

4. ADOPTION D'ACCORDS ET VOTE

Quand l'assemblée doit adopter des accords qui affectent l'ensemble des travailleurs de l'entreprise ou du centre de travail, leur adoption est soumise au vote favorable personnel, libre, direct et secret, au minimum de la moitié plus un des travailleurs de l'entreprise.

Le vote par correspondance est admis.

5. DROIT DE REUNION DES FONCTIONNAIRES

La loi 9/1987 du 12 mai fixe en détail ce droit en ce qui concerne les fonctionnaires publics. C'est aux organisations syndicales, par l'intermédiaire des délégués syndicaux, et aux délégués du personnel, que revient le droit de convocation, en vertu de l'article 41; c'est un droit qu'ont aussi les fonctionnaires de l'unité quand 40% d'entre eux le réclament. La convocation de l'assemblée est communiquée à l'administration deux jours à l'avance (art. 43.1); elle indique, par écrit, l'heure, le lieu et l'ordre du jour. Les personnes qui convoquent la réunion en assurent le bon déroulement (art. 43.3). Généralement, les réunions ont lieu en dehors des heures de travail, sauf accord de l'administration (art. 42.2). Dans tous les cas, l'article stipule que le déroulement de l'assemblée ne doit perturber en rien la prestation des services.

V. PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS DANS LES ORGANES DE
GESTION ET D'ADMINISTRATION DE LA SOCIETE

La réglementation en vigueur ne dit rien en ce qui concerne la possibilité pour les travailleurs de participer aux organes de gestion (Conseil d'administration) des entreprises qui ont adopté la forme juridique de "société".

La disposition finale 3a, point 6 de la loi sur le statut des travailleurs de 1980 abroge la loi 41/1962 du 21 juillet sur la participation du personnel à l'administration des entreprises qui adoptent la forme juridique de "société", et le décret du 15 juin 1965 pris en application de ladite loi.

L'article 129 de la Constitution espagnole représente le fondement d'une réglementation future en la matière.

Il faut en tout cas noter que les conventions collectives peuvent contenir des accords qui fixent ce mode de participation des travailleurs.

VI. PARTICIPATION INSTITUTIONNELLE

Nous en avons déjà parlé lorsque nous avons abordé la question des attributions des syndicats les plus représentatifs.

Nous nous contenterons donc d'en donner la liste des dispositions applicables:

En matière de représentation institutionnelle nationale, voir art. 10 de la loi 51/1980 du 8 octobre, loi de base sur l'emploi (BOE,17), modifiée par la loi 31/1984, du 2 août (BOE,4); art. 2 et 3 de la loi 27/1984, du 26 juillet, sur la reconversion et la réindustrialisation (BOE,28); R.D.L. 36/1978, du 16 novembre, sur la gestion institutionnelle de la sécurité sociale, de la santé et de l'emploi (BOE,18) dont l'article 3, qui traite de la participation des syndicats, a été appliqué par le R.D. 3064/1978 du 22 décembre, sur la participation au contrôle et à la surveillance de la gestion de la sécurité sociale, de la santé et l'emploi (BOE 30); arrêté du 17 janvier 1980, portant approbation du règlement sur le régime et le fonctionnement des conseils généraux de l'Institut national de sécurité sociale, de l'Institut national des services sociaux (BOE,22); arrêté du 16 novembre 1981 portant approbation du règlement des commissions exécutives provinciales des conseils généraux des Instituts nationaux de la sécurité sociale de la santé et des services sociaux (BOE,25); R.D. 577/1982, du 17 mars, sur la structure et les compétences de l'Institut national de sécurité et d'hygiène dans le travail (BOE,22); art. 4,5 et 16 du R.D. 1314/1982 du 18 juin sur l'organisation et le fonctionnement de l'Institut national de l'emploi (BOE,22); arrêté du 11 mai 1983, sur la structure et le fonctionnement des organes de participation collégiale de l'Institut social de la marine (BOE, 5 juin); art. 5 du R.D. 505/1985; du 6 mars, sur l'organisation et le fonctionnement du Fonds de garantie salariale (BOE, 17 avril);

art. 14 de la loi organique 11/1983, du 25 août, sur la réforme universitaire (BOE, 1er septembre); art. 1 et 3 de la loi 5/1985, du 21 mars, sur le conseil social des universités (BOE,26); art. 9 du R.D. 2378/1985, du 18 décembre, sur le Conseil scolaire de l'Etat (BOE, 27).

Sur l'accord qui permet aux CC.AA d'intégrer dans leurs organes d'autogestion des représentations des syndicats distincts de ceux qui sont visés par cette disposition, voir S.T.C. 98/1985, du 29 juillet (BOE,14 août).

Sur la représentation institutionnelle en matière de fonction publique, voir art. 6 et 7 de la loi 30/1984, du 2 août, sur la réforme de la fonction publique; décret royal 453/1985 du 6 mars, sur la composition et les fonctions de la commission supérieure du personnel, art. 39 et 40 de la loi 9/1987, du 12 juin, sur les organes de représentation, la détermination des conditions de travail et la participation du personnel en service dans les administrations publiques; 82 de la loi 13/1983, du 30 mars, fixant le statut du personnel en service dans les administrations publiques de Navarre; 11 à 15 de la loi 5/1985, du 26 juin sur la fonction publique de Castille-La-Manche; 14 de la loi 17/1985, du 23 juillet, sur la fonction publique de l'administration de Catalogne; 28 de la loi 10/1985, du 31 juillet, sur la fonction publique valencienne; 8 et 9,3 de la loi 6/1985, du 28 novembre, sur l'organisation de la fonction publique d'Andalousie; 18 de la loi 7/1988, du 26 décembre, sur l'organisation de la fonction publique de la principauté des Asturies; 14 et 15 de la loi 7/1985 du 27 décembre, sur l'organisation de la fonction publique de l'administration de Castille et Leon; 13 de la loi 1/1986, du 20 février, sur les mesures pour l'organisation de la fonction publique de la communauté autonome d'Aragon; 13 de la loi 3/1986, du 19 mars, sur la fonction publique de la région de Murcie; 9 et 10 de la loi 1/1986 du 10 avril, sur la fonction publique de la communauté de Madrid; 13 à 15 de la

loi 2/1986, du 23 mai, sur la fonction publique d'Estrémadure; et 8 de la loi 2/1987, du 30 mars, sur la fonction publique des Canaries.

Pour les critères objectifs concernant la représentativité d'un syndicat dans la fonction publique aux fins de la reconnaissance du droit à la participation ou à la représentation institutionnelle, voir STC 184/1987 du 18 novembre (BOE, 10 décembre).

CHAPITRE IV.
LA NEGOCIATION COLLECTIVE

I. LIBERTE SYNDICALE ET NEGOCIATION COLLECTIVE

Il est certain qu'en Espagne, depuis 1958, quelques dispositions traitent déjà de la négociation collective. Parmi ces dispositions historiques, il convient de citer : la loi du 24 avril 1958, sur les conventions collectives et l'arrêté d'application du Ministère du Travail du 22 juillet de la même année et la loi du 19 décembre 1973 avec son arrêté d'application du 21 janvier 1974.

Mais il est vrai aussi que ces conventions collectives peuvent difficilement être qualifiées comme telles si on se souvient qu'à cette époque il n'y avait pas de véritable syndicat ni d'organisation patronale.

Il est logique que l'histoire récente de la négociation collective espagnole se soit développée parallèlement à celle de la liberté syndicale.

Ainsi, la véritable pratique de la négociation collective n'a pas commencé avant la reconnaissance de la liberté syndicale par la loi du 1er avril 1977 fixant le droit d'association syndicale.

Ce retour progressif à la pratique des négociations s'est renforcé avec la ratification par l'Etat espagnol (13 avril 1977), entre autres sources internationales, de la convention de l'OIT n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit de négociation, et la convention de l'OIT n° 98 sur l'application des droits de syndicalisation et de négociation collective.

Comme disposition transitoire, édictée en pleine transition politique après la loi déjà mentionnée du 1er avril 1977, mais avant la Constitution de 1978, il faut citer le décret-loi royal du 4 mars 1977 sur les relations du travail, qui a défini notamment la pratique de la négociation collective. Cette partie a été abrogée par le statut des travailleurs de 1980. (89)

1. CONSTITUTION ESPAGNOLE DE 1978

La promulgation du texte constitutionnel de 1978 constitue une consolidation du droit de négociation collective.

L'article 37,1 dit ceci :

"La loi garantira le droit à la négociation collective en matière de travail entre les représentants des travailleurs et les chefs d'entreprise, ainsi que la force inaliénable des conventions collectives".

Dans cet article, il faut souligner le passage qui traite tant de la négociation collective en général que des conventions collectives en particulier, en faisant bien ressortir d'emblée que les deux pratiques sont différentes, bien que dans certains cas la négociation se matérialise sous forme de convention.

(89) Au sujet de la négociation collective durant la période de transition politique, voir SASTRE IBARRECHE, R.: *Derecho sindical y transición política*, op.cit., p. 142-173; PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: *La negociación colectiva en España 1978-1979. De la constitución al Estatuto de los trabajadores*. *Revue de politique sociale*, n° 135 de 1982; GONZALEZ ORTEGA, S.: *La negociación colectiva en el sistema de relaciones laborales*. Dans *"Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo"*, publications de l'Université de Séville, 1978.

2. LOI SUR LE STATUT DES TRAVAILLEURS DE 1980

La disposition constitutionnelle a reçu application par le statut des travailleurs de 1980 qui, dans son article 41c, qualifie la négociation collective de droit fondamental et, dans son titre III ("De la négociation collective"), en fixe le régime juridique (articles 61 à 92).

La loi sur le statut des travailleurs fait table rase des réglementations antérieures au sujet des conventions collectives et ouvre une étape nouvelle en la matière.(90)

3. LA LOI ORGANIQUE SUR LA LIBERTE SYNDICALE DE 1985

La loi de 1985 déjà mentionnée est venue ratifier, dans son article 2.3, le droit à la négociation collective depuis la perspective des représentations syndicales au sein de l'entreprise et des syndicats aux niveaux supérieurs de négociation.(91)

(90) Au sujet de l'apport de la Constitution et de son développement par la loi sur le statut des travailleurs, voir ALVAREZ ALCOLEA, M.: El derecho de negociación colectiva en la Constitución española de 1978. Dans "Etudes sur la Constitution espagnole de 1978", Edit. Portico, Saragosse, 1979; VALDES DAL-RE, F.: La regulación constitucional de la negociación colectiva. Cahiers de droit du travail n° 4 de 1978; ROJO TORRECILLA, E.: La negociación colectiva antes y después de la Constitución. Revista Técnico Laboral, n° 13 de 1982.

(91) voir ESCUDERO RODRIGUEZ, R.: Los sujetos de los convenios de empresa. Representantes unitarios y representaciones sindicales. Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, Madrid, 1985; CASAS BAAMONDE, M.E.: Representación unitaria de los trabajadores en la empresa y negociación colectiva. Revista Español de Derecho del Trabajo, n° 13 de 1983.

II. CONVENTIONS COLLECTIVES

La négociation collective qui fait partie intégrante, comme on le sait, du droit à la liberté syndicale (article 2.3 LOLS), représente, au sens large, toute négociation entre un chef d'entreprise, un groupe de chefs d'entreprise, ou une ou plusieurs organisations patronales d'un côté, et une représentation des travailleurs ou une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, afin de fixer les conditions d'emploi et de travail et de déterminer les relations entre les deux parties.(92)

La conclusion de la négociation collective peut se matérialiser sous diverses formes; l'une d'entre elles, la plus utilisée est ce qu'on appelle la convention collective.

La différenciation faite entre la négociation collective en elle-même et une des formes qu'elle prend, la convention collective, est nettement établie dans l'article 37,1 de la Constitution.

A son tour, le statut des travailleurs de 1980 permet de distinguer différents types de conventions collectives et parmi elles les conventions collectives statutaires et les conventions collectives extra-statutaires.

(92) En ce sens, l'arrêt de la Cour constitutionnelle, 70/1982 du 29 novembre.

1. CONVENTIONS COLLECTIVES STATUTAIRES

1.1 CONCEPT ET EFFICACITE

Ce type de convention collective, sans doute le plus courant, est celui qui est le plus détaillé dans le statut des travailleurs.

Elle est le résultat de la négociation collective entre les représentants des travailleurs et les chefs d'entreprise, exprimant ainsi l'autonomie collective des travailleurs (article 82-1 ET). Elle vise, généralement, les conditions de travail et de productivité et peut également être un facteur de paix sur le plan du travail grâce aux obligations contractées.

Les conventions collectives, auxquelles l'article 37.1 de la Constitution donne force de loi, engagent tous les employeurs et les travailleurs entrant dans son champ d'application durant toute la période où elles sont en vigueur. C'est la raison pour laquelle on parle d'efficacité personnelle générale ou "erga omnes".(93)

(93) Sur l'efficacité des conventions collectives statutaires, voir BORRAJO DACRUZ, E.: La obligatoriedad general de los convenios colectivos de trabajo en el nuevo derecho español. Revista de Política Social, n° 126 de 1980; SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: La eficacia de los convenios colectivos y su contenido en el estatuto de los trabajadores. Institut d'études sociales, Madrid, 1981; SALA FRANCO, T.: La eficacia jurídica de los convenios en el estatuto de los trabajadores. Dans "Journées d'étude des professeurs espagnols de droit du travail sur le statut des travailleurs", Institut d'études sociales, Madrid, 1980.

2. STRUCTURE DE LA NEGOCIATION : UNITES DE NEGOCIATION

L'unité de négociation pour les conventions collectives statutaires se détermine à partir de deux données : 1) le champ d'application et 2) les parties. (94)

2.1 Champ d'application

La loi sur le statut des travailleurs énonce le principe de liberté en ce qui concerne la détermination du champ d'application. Il est stipulé, à ce sujet, dans son article 83,1:

"Les conventions collectives auront le champ d'application que les parties leur accordent."

Il faut comprendre que, logiquement, cette liberté est conditionnée par la capacité et la légitimation qu'auront les représentants socio-professionnels qui mènent les négociations.

Ainsi, on trouve une limite potentielle à cette liberté dont disposent les parties dans un accord-cadre interconfédéral, mentionné dans l'article 83,2 du statut des travailleurs, qui a fixé, au préalable, la structure que devront respecter les conventions collectives, sous la forme d'une négociation "en cascade".

(94) voir GARCIA FERNANDEZ, M.M.: Unidades de negociación del convenio colectivo, capacidad convencional y representación en el Derecho positivo español. Ministère du Travail, Madrid, 1977.

La détermination du champ d'application obéit à différents critères; parmi les plus significatifs nous trouvons le critère fonctionnel et le critère territorial ou géographique.

A la lumière du critère fonctionnel, on pourra distinguer entre les conventions collectives de portée inférieure à celle de l'entreprise (centre de travail, section); convention "frange"; conventions collectives d'entreprise (article 87.1 ET); conventions collectives d'une portée supérieure à l'entreprise (article 87,2 LET). La "commission consultative nationale" prévue dans la disposition finale 8a de la loi sur le statut des travailleurs et régie par décret royal du 9 novembre 1983 et par l'arrêté ministériel du 28 mai 198.. , assiste les parties négociatrices des conventions pour les questions qui relèvent du secteur fonctionnel des conventions collectives à négocier.

A partir du critère géographique, on peut faire une distinction entre les conventions de niveau local, les conventions régionales et les conventions provinciales ou interprovinciales. Il est également possible de conclure des conventions de niveau national et des conventions propres aux communautés autonomes.

Le thème du champ d'application des conventions collectives cache, entre autres, deux aspects très importants: le premier, qui conditionne la structure des négociations, provoquant parfois l'atomisation de la négociation; le second, à savoir que le choix du domaine est un facteur déterminant pour la capacité et la légitimation dont les parties peuvent disposer pour négocier.

2.2 Les parties négociatrices : capacité et légitimation

Sont parties à la négociation de la convention collective statutaire, les représentants des employeurs et des travailleurs correspondant au champ d'application de la convention en question.

Pour être partie, il faut remplir deux conditions : 1) la capacité à négocier, 2) la légitimation.

A) On entend par capacité, une aptitude générale pour intervenir dans la négociation de la convention, distincte du champ d'application de celle-ci.(95)

1) Dans les conventions de l'entreprise de niveau inférieur, la capacité de négocier revient au comité d'entreprise, ou aux délégués du personnel, et aux représentations syndicales des syndicats les plus représentatifs (sections syndicales d'entreprise) si elles existent dans ce secteur (article 87,1 du statut des travailleurs et article 8.2 de la loi organique sur la liberté syndicale). Et du côté patronal, au chef d'entreprise ou à ses représentants.

Dans les entreprises où, en raison du nombre de travailleurs, coexistent la représentation unitaire (comité d'entreprise) et la représentation syndicale (section syndicale d'entreprise), la détermination de celle des deux représentations des travailleurs qui est habilitée à négocier la convention correspondante revient aux travailleurs qui l'expriment au moyen de leur propre autonomie collective.

(95) voir CAMPS RUIZ, L. y SALA FRANCO, T.: La legitimación para negociar convenios colectivos estatutarios. Poder Judicial n° 4 de 1986; ESCUDO RODRIGUEZ, R.: Los sujetos de los convenios colectivos ..., op. cit.

2) Quand il s'agit d'une convention d'une entreprise avec divers centres de travail possédant chacun un comité, c'est le comité intercentre qui a la capacité de négocier.

3) Dans les conventions collectives d'un niveau supérieur à celui de l'entreprise, ce sont les syndicats et les organisations patronales ou les fédérations correspondantes (article 87.2 de l'ET et article 8.2 de la LOLS).

B) La légitimation comme aptitude spécifique pour négocier des conventions collectives statutaires d'une portée générale dépend de l'action simultanée de certaines conditions objectives qui diffèrent suivant le champ d'application en question.

1) Quand la convention se situe au niveau patronal ou inférieur et que, du côté des travailleurs, c'est le comité qui négocie, aucune condition spéciale n'est requise pour les délégués du personnel. Dans ce cas, la capacité en matière de négociation coïncide avec la légitimation. Quand, à ce niveau de négociation, la partie des travailleurs est représentée par les sections syndicales de l'entreprise, on exige que celles-ci, dans leur ensemble, représentent la majorité des membres du comité d'entreprise; dans ce cas, cette majorité est donc la condition requise pour la légitimation.

Du côté patronal, il n'y a pas de condition spéciale requise pour la légitimation vu qu'elle coïncide avec sa capacité.

Dans ce cas, il faut que les deux parties se reconnaissent mutuellement comme interlocuteurs valables (article 87,1.1-ET).

2) Dans les conventions collectives d'un niveau supérieur à celui de l'entreprise, la légitimation se présente de la manière suivante (article 87.2 de l'ET et article 6.3 LOLS): tant les syndicats que les organisations patronales qui négocient doivent avoir le statut de "plus représentatifs".

Ainsi, obtiennent la légitimation les syndicats qui comptent un minimum de 10 % des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel dans le secteur régional ou professionnel de la convention à négocier.

Sont aussi habilités à négocier une convention collective au niveau national: les syndicats des communautés autonomes qui ont une audience syndicale minimale de 15 % et les organisations patronales de la communauté autonome qui comptent 15% des employeurs et des travailleurs, en fonction du secteur professionnel de la convention à négocier (article 87-4-ET).

Toutes les conditions requises pour obtenir la légitimation mentionnées jusqu'ici et celles qui font référence à la constitution en bonne et due forme de la commission négociatrice de la convention et au régime des décisions adoptées en son sein, dont nous parlerons par la suite, visent à garantir la représentativité des parties négociatrices, attendu que l'application de la convention négociée aura une portée générale.

3. PROCEDURE DE NEGOCIATION

3.1 Initiative

Il revient aux parties, c'est-à-dire aux représentations possédant capacité et légitimation, de proposer à la partie adverse le début des négociations. La partie initiatrice adresse une communication écrite, indiquant la représentation dont elle dispose, le domaine et les sujets qu'elle propose pour la négociation. Elle envoie une copie à l'administration du travail centrale ou autonome correspondante.

La partie qui reçoit cette proposition doit accepter le début de la négociation et peut seulement la refuser pour des motifs légalement ou conventionnellement fixés. (article 89.1 ET).(96)

3.2 Constitution de la commission négociatrice

La négociation de la convention collective proprement dite a lieu au sein de la commission négociatrice. Cette commission est composée de deux parties, la partie sociale et la partie patronale (article 88.1 ET).

Quand il s'agit de négocier une convention au niveau de l'entreprise, cette commission a au maximum 12 membres dans chacune des parties, tandis que s'il s'agit d'une convention de niveau supérieur, le nombre des représentants de chaque partie ne pourra dépasser 15 (article 88,3 ET).

(96) voir GARCIA BLASCO, J.: El deber de negociación colectiva en el derecho comparado y en el derecho español. Revista Española de Derecho del Trabajo, n° 6 de 1981.

La constitution de la commission intervient dans un délai maximum de 1 mois à dater de la réception de la communication indiquant le début de la négociation (article 89,2 ET).

La commission d'une convention collective de niveau supérieur à celui de l'entreprise est valablement constituée quand les syndicats et les organisations patronales présents représentent au moins la majorité absolue des membres des comités d'entreprise et des délégués du personnel, d'un côté, et de l'autre, la majorité des chefs d'entreprise concernés par la convention à négocier (article 88,2 ET). (97)

La commission négociatrice elle-même décide de l'opportunité de désigner un président, cette fonction pouvant être attribuée à une personne étrangère à la commission qui, dans ce cas, y assiste sans voix délibérative.

S'il est décidé que la présence d'un président n'est ni nécessaire ni opportune, la commission fait connaître, dans l'acte correspondant à la séance constitutive, les moyens de modération proposés pour les séances de négociation et la procédure de signature des actes conjointement avec le secrétaire.

La présence du secrétaire est obligatoire et cette fonction peut être exercée par un membre de la commission négociatrice ou par une personne étrangère à la commission.

(97) voir PEREZ AMOROZ, F.: La designación de les componentes del "banco social" de la comisión negociadora de un convenio colectivo de empresa negociado por el comité de empresa. Relaciones laborales, n° 7 de 1988; ESCUDERO, R.: Los sujetos de los convenios de empresa. Representación unitaria y representaciones sindicales ..., op. cit.; RODRIGUEZ PINERO, M.: Mayorías y minorías en la negociación colectiva. Relaciones laborales, n° 11 de 1985.

3.3 Négociation et adoption des accords

Les parties sont tenues de négocier en toute bonne foi (article 89,1 ET). C'est pour assurer l'application de ce principe que le statut des travailleurs (article 89.1) a prévu qu'en cas de manifestations de violence, les négociations puissent être suspendues.

Durant les séances de négociation, les parties peuvent se faire assister par des assesseurs, qui n'ont évidemment pas le droit de vote (article 88,2 ET).

A n'importe quel moment de la négociation, les parties peuvent soumettre leurs différends à un médiateur désigné d'un commun accord (article 89,4 ET).

Chacune des parties de la commission négociatrice doit avoir obtenu 60% de voix favorables pour que les accords soient valables (article 89.3 ET).

Le calcul de ce pourcentage peut présenter des problèmes pratiques dans certains cas. Ainsi, quand il s'agit d'une négociation d'une portée supérieure à celle de l'entreprise ou quand, au niveau de l'entreprise, ce sont les sections syndicales qui négocient, comment calculer les 60%: en tenant compte du nombre de personnes de la commission, ou de la représentativité de chaque organisation syndicale présente à la commission ?

Le vote individuel, dans ces cas-là, peut avoir une valeur différente.

Parmi les divergences qui apparaissent dans certaines décisions, il semble que la jurisprudence actuelle propose une solution en ces termes: quand la composition de la représentation sociale de la commission n'a pas pris pour base le critère

de proportionnalité fondée sur la représentativité de chaque syndicat, on ne calcule pas les 60% en comptant les personnes individuellement, mais en tenant compte de la représentativité de chacun des membres de la commission négociatrice.

4. CONTENU

La loi sur le statut des travailleurs, dans son article 85, fixe le principe de liberté, en fonction du contenu matériel de la convention.(98) Ainsi, il est stipulé que:

"Les conventions collectives dans le secteur économique, professionnel, syndical et dans le secteur de l'assistance....également celles qui touchent aux conditions de travail et aux relations des travailleurs dans leurs organisations représentatives avec le chef d'entreprise et les organisations patronales."

Parmi les clauses en matière syndicale, deux méritent, par leur actualité, d'être citées: 1) la redevance pour la négociation collective; 2) la retenue des cotisations syndicales par le chef d'entreprise.(99)

L'article 11.1 LOLS prévoit la possibilité de fixer dans la convention une redevance pour assurer la gestion économique de la convention collective.

(98) voir: DURAN LOPEZ, F.: El contenido de la negociación colectiva a la luz del nuevo sistema constitucional de relaciones laborales. Dans "Etudes de droit en matière de travail en mémoire du Professeur Bayon Chacon", Tecnos. Madrid. 1980; SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: La eficacia de los convenidos colectivos y su contenido ..., op. cit.

(99) voir AA.VV: El canon por negociación colectiva. Faculté des Sciences Economiques. Murcie, 1982; MONTOYA MELGAR, A.: La inclusion de los convenios colectivos de las clausulas sobre cuota de solidaridad por negociación. Revista Española de Derecho del Trabajo, n° 8 de 1988; PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: Una primera aplicación judicial del canon por negociación colectiva. Actualidad laborale de trabajo, n° 51 de 1985.

Dans tous les cas, la liberté individuelle doit être respectée: chaque travailleur affecté par cette redevance doit exprimer par écrit son consentement au paiement.(100)

L'article 11 point 2 LOLS traite de la possibilité pour le chef d'entreprise de retenir mensuellement la cotisation syndicale due par ses travailleurs à leurs syndicats respectifs quand ceux-ci lui en ont fait la demande et ont marqué leur accord préalable.

Sans qu'on puisse la considérer comme une atteinte à la liberté, la loi sur le statut des travailleurs, dans son article 85.2, fixe le contenu minimum que doit comporter toute convention collective statutaire.

Il s'agit des clauses portant sur les points suivants:

1a) la détermination des parties qui négocient la convention collective.

2a) le champ personnel, professionnel, régional, temporel.

3a) la forme et les conditions de dénonciation de la convention, ainsi que du délai de préavis accordé à cette dénonciation.

4a) la désignation d'une commission paritaire de représentation des parties qui ont pour fonction, notamment, l'interprétation générale, sans préjudice de la juridiction sociale en la matière.

Si ces clauses minimales obligatoires ne sont pas respectées, la validité de la convention est compromise (article 90 ET).

(100) voir Arrêt de la Cour constitutionnelle, 98/1985, du 29 juin.

5. LES PROBLEMES D'APPLICATION

Une fois les formalités des négociations terminées et la convention signée, on passe à son application.

5.1 ENREGISTREMENT ET DEPOT

La commission négociatrice, par l'intermédiaire de son président, doit présenter la convention à l'autorité du travail compétente (centrale ou autonome) pour la faire enregistrer. Le délai de présentation est de 15 jours à compter de la date de la signature (article 90 ET). Une fois enregistrée, on procède à son dépôt auprès de l'unité administrative compétente. (101)

5.2 PUBLICATION

Outre le caractère officiel que la convention acquiert par son enregistrement et son dépôt, l'autorité du travail assure, dans un délai maximum de 10 jours à compter de la présentation, la publication obligatoire et gratuite dans le bulletin officiel correspondant.

5.3 VALIDITE

La loi sur le statut des travailleurs (article 90.1) exige la forme écrite pour la convention, sous peine de nullité.

(101) MARTINEZ EMPERADOR, R.: La intervención de la autoridad laboral en materia de convenios colectivos en el estatuto de los trabajadores. Institut d'études sociales. Madrid, 1981; RAYON SUAREZ, E.: El control de legalidad de los convenios por parte de la administración. Revista Española de Derecho del Trabajo, n° 9 de 1982.

Quant au contenu, il est supposé conforme aux prescriptions légales sous peine de nullité (article 85.1 ET).

5.4 DUREE DE VALIDITE

La durée de validité de la convention est déterminée d'un commun accord par les parties intéressées (article 90.4 ET).

Il faut rappeler que la durée de la convention doit être prévue expressément dans le texte de la convention elle-même.

5.5 LE CONTROLE DE LEGALITE

La loi sur le statut des travailleurs (article 90.5) stipule que, si l'autorité du travail qui a enregistré la convention constate qu'elle contrevient aux lois ou qu'elle porte gravement préjudice aux intérêts de tiers, elle saisit d'office la juridiction du travail compétente pour qu'elle adopte les mesures qu'elle jugera opportunes.

Le contrôle de la légalité de la convention par le biais de l'article 90.5 sur le statut des travailleurs met en oeuvre la procédure spéciale fixée dans l'article 136 de la loi sur la procédure en matière de travail de 1980.

Il y a également d'autres procédures qui permettent d'attaquer des conventions collectives, par exemple la procédure spéciale des conflits collectifs (articles 144 à 150 LPL) et la procédure ordinaire, appliquée aux conflits découlant de recours individuels.(102)

(102) voir FERNANDEZ GONZALEZ, V.: La función de vigilancia de la Inspección de trabajo sobre convenios colectivos. Bulletin d'inspection du travail, n° 2 de 1982; FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: El control jurisdiccional de la negociación colectiva. Dans "IV Journées universitaires andalouses de

5.6 INTERPRETATION

En vertu de l'article 91 du statut des travailleurs, l'interprétation générale de la convention collective peut se faire de deux manières:

La première, par la juridiction du travail quand elle connaît des litiges dus à un conflit d'interprétation. C'est la procédure des conflits collectifs de travail (articles 144 à 150 de la loi sur la procédure en matière de travail de 1980).

La seconde, par le biais de la commission paritaire de la convention, prévue explicitement à l'article 85.2-d du statut des travailleurs.

Point n'est besoin de rappeler l'interprétation ordinaire par la magistrature du travail, quand elle connaît des conflits qui lui sont soumis.(103)

droit du travail et des relations professionnelles", Cordoue, 1987; GRACIA NINET, I.: La impugnación de los convenios colectivos en la jurisprudencia del tribunal central de trabajo 1980-1985. Actualidad laboral, n° 32 et 33 de 1985; MARTIN VALVERDE, A. y GARCIA MURCIA, J.: La impugnación de los convenios colectivos y la nueva ley del Poder Judicial. Dans "IV Journées universitaires andalouses de droit du travail et des relations professionnelles", Conseil du Travail et de la Sécurité Sociale, Séville, 1986; PEREZ PEREZ, M.: La nulidad parcial del convenio colectivo. Revue espagnole de droit du travail, n° 9 de 1982; DIEGUEZ CUERVO, G.: Jurisprudencia de las comisiones de interpretación de los convenios colectivos. Revista de Política social, n° 14 de 1984.

(103) voir FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: El control jurisdiccional de la negociación colectiva ..., op. cit.; REY GUANTER, S.: "Arbitraje, comisiones paritarias y proceso. Dans "VI Journées universitaires andalouses de droit du travail et des relations professionnelles", Conseil du Travail et de la Sécurité Sociale, Séville, 1986.

5.7 CONCURRENCE DES CONVENTIONS

Sous la rubrique générale "Concurrence ...", l'article 84 de la loi sur le statut des travailleurs indique que la convention collective, tant qu'elle est en vigueur, ne peut être modifiée par d'autres conventions de portée différente.

Cette forme de concurrence (concurrence entre conventions) n'est pas la seule qui puisse se produire. Sera déclarée nulle, par la magistrature, la seconde des conventions en vertu des dispositions de l'article 90.5 du statut.

Cet article ne fait pas référence aux autres concurrences possibles entre conventions et il n'indique pas la marche à suivre pour résoudre ce genre de problème. C'est l'article 3.3 de la loi sur le statut des travailleurs qui traite de cette matière. Il stipule que "les divergences de principes qui peuvent apparaître entre deux ou plusieurs règles en matière de travail, règles émanant de l'Etat ou d'accords, et qui doivent respecter dans les deux cas, le minimum de droit nécessaire sont résolues moyennant l'application de la solution la plus favorable aux travailleurs considérés dans leur ensemble et en tenant compte d'un calcul annuel pour ce qui concerne les données quantifiables".

Le statut des travailleurs comporte d'autres mesures pour résoudre les problèmes résultant de la concurrence de conventions collectives. Dans son article 83.2, il est dit que les accords interprofessionnels ou conventions collectives de portée nationale ou autonome élaborées par les syndicats ou les organisations patronales les plus représentatives peuvent définir des "règles pour résoudre les conflits de concurrence entre conventions de portées différentes ...".(104)

(104) voir FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: Concurrencia de negociaciones y concurrencias de convenios. Revue de politique sociale, n° 134 de 1982; GONZALEZ ORTEGA, S.: Concurrencia y sucesión de convenios y estructuras de la negociación

5.8 ADHESION ET EXTENSION

Ce sont des mécanismes de nature diverse qui étendent le champ d'application d'une convention collective existante.

A) L'adhésion est régie par l'article 92.1 (ET) sous le régime juridique suivant:

- a) peuvent solliciter l'adhésion les parties légitimées pour négocier la convention en question.
- b) l'adhésion doit être demandée d'un commun accord entre les deux parties.
- c) l'adhésion doit couvrir la totalité des conventions, il ne peut donc y avoir d'adhésions partielles.
- d) cette décision d'adhésion devra être communiquée à l'autorité du travail compétente, centrale ou autonome.

Comme on peut aisément le voir, l'adhésion est, en réalité, une manifestation supplémentaire de la négociation collective, caractérisée par le fait qu'elle intervient après la première et principale négociation. C'est dans ce sens que l'on parle de "conventions collectives par adhésion".(105)

colectiva. Revista Española de Derecho de Trabajo, n° 30 de 1987.

(105) PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: Derecho Sindical español, op. cit., p. 313.

B) l'extension régie par le point 2 de l'article 92 du statut des travailleurs se fonde sur les règles suivantes:

- a) la décision d'extension revient à l'autorité du travail (centrale ou autonome) moyennant l'acte administratif correspondant.
- b) les causes qui déterminent cette intervention administrative sont les suivantes: l'existence de difficultés dans la négociation au niveau d'extension d'une autre convention, et/ou l'apparition de circonstances sociales et économiques d'une importance notoire dans le domaine en question. Ces exigences montrent bien que l'extension est une mesure exceptionnelle.
- c) Il y a lieu de demander un rapport, non obligatoire, à une commission paritaire composée de représentants sociaux et patronaux du domaine auquel la convention doit être étendue.

De même, la commission consultative nationale des conventions collectives, créée par le décret royal 2976/1983 du 9 novembre et l'arrêté ministériel d'application du 28 avril 1984, doit être consultée objectivement.

A noter que l'extension n'est pas une modalité de négociation collective, mais une intervention administrative exceptionnelle. (106)

(106) Voir RAYON SUAREZ, E. La adhesión y la extensión de los convenios colectivos en la Ley del Estatuto de los trabajadores. Revista de Derecho Publico n° 83 de 1981.

III. CONVENTIONS COLLECTIVES EXTRASTATUTAIRES

Comme nous l'avons déjà mentionné antérieurement, la convention collective statutaire, c'est-à-dire celle qui a été négociée conformément aux directives de la loi sur le statut des travailleurs, n'est pas l'unique type de convention existant.

La Constitution espagnole, dans son article 37.1, fait référence d'une manière générale à la négociation collective, expression qui englobe les conventions de différents types ou modalités. La loi statutaire (article 82.3) stipule que l'efficacité personnelle générale porte uniquement sur "les conventions collectives régies par cette loi ...", ce qui indique a contrario qu'il peut exister d'autres types de conventions ne correspondant pas au modèle prévu dans la loi. Ces autres conventions sont celles qui portent le nom de "conventions extrastatutaires ou conventions impropres", dont le principal trait caractéristique est que leur efficacité est limitée dans les domaines qui sont définis par les signataires (a contrario article 82.3 ET).

La négociation de ces conventions collectives est réalisable, par exemple, quand les parties n'ont pas atteint la légitimation par manque d'implantation, ou quand les accords ne sont pas adoptés avec le quorum requis pour les conventions statutaires; elle est soumise à la Constitution et au Code civil, et ne peut aller à l'encontre des dispositions légales. (107)

(107) BORRAJ DACRUZ, E: Obligatoriedad general o limitada de los convenios colectivos de trabajo. Dans "Le statut des travailleurs. Punto críticos", EDERSA, Madrid, 1980, p. 175-599; CAMPS RUIZ, L.M. y SALA FRANCO, T.: "Los convenios colectivos extraestatutarios; eficacia, articulación con los convenios estatutarios de incidencia sobre el deber de negociación". Documentación laboral, n° 21, 1987, p.127-146; DESDENTADO, A. y GARCIA PERROTE, I.: En torno a los convenios colectivos de eficacia limitada en el Derecho español. Revista Española de Derecho del Trabajo, n° 4, 1980, p. 535 à 599;

IV. ACCORDS-CADRES

Appelés également accords interprofessionnels, ils sont prévus à l'article 82.3 du statut des travailleurs.

Leur régime juridique peut se résumer ainsi:

a) Le champ d'application est national ou couvre une communauté autonome.

b) Les parties négociatrices sont les organisations syndicales ou patronales qui remplissent les conditions pour être les plus représentatives sur le plan géographique.

c) Le contenu pratique: établir la structure de la négociation collective; fixer les règles pour résoudre les conflits provoqués par la concurrence des conventions de portée différente et déterminer les principes de complémentarité des diverses modalités de négociation de telle manière que soient bien délimitées les matières pouvant faire l'objet de conventions collectives de niveau inférieur.

Des accords peuvent également être signés sur des matières concrètes (article 83.3 ET).

MONTOYA MELGAR, A.: Convenios colectivos al margen del estatuto de los trabajadores, AEDIPE, 1982, p. 3-9; ROJO TORRECILLA, E.: La negociación colectiva antes y después de la constitución (en particular de los pactos de eficacia limitada de ámbito superior a la empresa). Revista técnico-laboral, n° 13, 1982, p.331 à 346; SALA FRANCO, T.: Los convenios colectivos extraestatutarios. IES, Madrid, 1981.

d) L'efficacité de ces accords est générale (erga omnes) pour toute personne (travailleurs et employeurs) tombant dans leur champ d'application (article 83.3).

Voici quelques exemples de ce type d'accords: (108)

1) Accord interconfédéral de base (ABI), signé par promotion de la négociation collective, au détriment de l'intervention formative de l'autorité de l'Etat dans le domaine du travail. Il y est fait mention d'une reconnaissance possible des représentations syndicales - sections et délégués syndicaux - et de la nécessité de conférer la représentativité aux syndicats et aux chefs d'entreprise à partir de certains critères objectifs (audience syndicale).

Le contenu de cet accord a servi à élaborer des dispositions ultérieures.

2) L'accord-cadre interconfédéral (AMI), signé par la CEOE et l'UGT le 5 janvier 1980, auquel l'USO a adhéré plus tard (17 janvier 1980), a conditionné la discussion parlementaire de la loi sur le statut des travailleurs de mars 1980. Cet accord a donc été reconnu en partie par une loi.

Outre les clauses destinées à juguler les effets de la crise économique (salaires, journée de travail, heures supplémentaires, productivité, absentéisme) cet accord contient d'autres clauses qui ont eu une incidence spéciale sur les relations du travail, par exemple celles qui ont pour objet les instances de représentation des travailleurs dans l'entreprise (système unitaire, délégués du personnel et comité d'entre-

(108) On trouvera une sélection complète d'accords interprofessionnels et autres dans VILLA GIL, L.E.: Los grandes pactos colectivos a partir de la transición democrática. Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, Madrid, 1985.

prise, représentations syndicales, sections syndicales et délégations syndicales).

La révision de l'AMI (109) a eu lieu le 3 février 1981.

(109) Voir AA.VV: Comentarios al acuerdo marco interconfederal sobre negociación colectiva. Instituto Estudios Sociales, Madrid, 1980; RODRIGUEZ PINERO, M.: Acuerdos interprofesionales, centralización de la negociación colectiva y ley del estatuto de los trabajadores. Revista de Política social, n° 137 de 1983.

V. CONCERTATION SOCIALE

Une fois passée la période des élections politiques qui virent la victoire du PSOE et des syndicats (mars et décembre 1982) et la victoire de l'UGT (36.71%) face aux CC.OO (33.40%), s'instaura une pratique de la concertation sociale caractérisée par la présence du gouvernement dans les accords socio-professionnels signés par les mandataires sociaux.

Le premier accord de la concertation sociale a été l'accord national de l'emploi (ANE), signé le 9 juin 1981 par le gouvernement, la CECE, la CC.OO et par l'UGT. L'ANE est ainsi un accord social unitaire qui est resté en vigueur jusqu'au 31 décembre 1982.

Dans l'ANE sont réunis des accords sur: la hausse des salaires pour 1982; le développement de la couverture du chômage; des mesures pour promouvoir l'emploi; des questions traitant du financement de la sécurité sociale et, enfin, des clauses visant la consolidation syndicale comme, par exemple, la cotisation syndicale des affiliés, qui pourrait être prélevée sur le salaire par le chef d'entreprise qui la transférerait ensuite aux syndicats correspondants; d'autres clauses, auxquelles nous avons déjà fait allusion, visant à favoriser la participation institutionnelle des syndicats et des organisations patronales, ainsi que des clauses tendant à encourager la formation des travailleurs et l'utilisation effective par les travailleurs des installations particulières de l'Institut social du temps libre.(110)

(110) GARCIA BECEDAS, G.: El acuerdo nacional de empleo y la cláusula de consolidación sindical. Revue espagnole de droit du travail, n° 13 de 1983; ALMANSA PASTOR, J.M.: El acuerdo nacional de empleo (contenido y eficacia). Revue de politique sociale, n° 12 de 1981.

Durant la période qui s'étend de 1983 à 1986, la signature, le 9 octobre 1984, de l'accord économique et social que l'on peut considérer comme le second des accords sociaux signés durant le post-franquisme, a constitué l'événement le plus important en matière de concertation sociale. Il a été signé par le président du gouvernement, la CEOE, la CEPYME et l'UGT. La Confédération syndicale des commissions ouvrières, pour sa part, refusa d'apposer sa signature sur l'accord final.

L'AES comprend une "déclaration du gouvernement" où sont explicités les objectifs de la politique économique pour les prochaines années; un préambule où l'on trouve ce que l'on pourrait appeler la philosophie de l'accord; un titre préliminaire qui règle la nature juridique du pacte et sa durée; le titre I, qui reprend les accords tripartites; enfin le titre II reproduit le contenu de l'accord interconfédéral pour la négociation collective de la période 1985-1986.(111)

Dans ces 2 accords tripartites sont incluses les clauses concernant: la protection des chômeurs; les cotisations à la sécurité sociale, la commission tripartite pour la réforme de la sécurité sociale; les contrats de travail et la formation professionnelle; l'ajustement de la législation espagnole en matière de travail aux normes communautaires; la création d'un conseiller adjoint au président du gouvernement, la participation institutionnelle des patrons et des syndicats; l'utilisation du patrimoine syndical accumulé; la création de diverses commissions de contrôle de l'AES. (112)

(111) Sur la complexité du contenu, voir PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: Derecho sindical español, op. cit., p. 354-356.

(112) Sur le contenu et la nature de l'AES, voir ROJO TORRECILLA, E. y PEREZ AMOROS, F.: Acuerdo Económico y social, Estudio introductorio. Revista de Política Social, n° 145 de 1985.

Un des problèmes engendrés par la signature de l'AES a été précisément la création de plusieurs commissions d'application et de suivi de l'AES et d'autres créées pour l'élaboration de nouvelles règles en matière de travail. Or, comme les groupes syndicaux non signataires n'en font pas partie, il y a là un problème juridique reconnu par la Cour constitutionnelle elle-même. (113)

(113) Voir PALOMEQUE, M.C. y CASAS, M.E.: Participación de sindicales representativos, no firmantes del AES, en las Comisiones establecidas en el Acuerdo. Relaciones laborales, n° 5 de 1985; CASAS BAAMONDE, M.E. y BAULOS GRAU, A.A.: Mayor representatividad sindical y participación institucional: la concertación social, al margen. Relaciones laborales, n° 5 de 1986.

VI. NEGOCIATION COLLECTIVE DES FONCTIONNAIRES

S'il est certain que les fonctionnaires, mis à part certaines catégories (par exemple les forces armées, les juges, les procureurs, les magistrats) peuvent bénéficier du droit de se syndiquer, il est vrai aussi (comme nous l'avons signalé) que l'exercice de cette liberté se trouve parfois limité et prend une forme particulière.

Dans le cadre de ces limitations vient s'inscrire le fait que la Cour constitutionnelle refuse le droit de négociation collective aux fonctionnaires et affirme que "les fonctionnaires publics (et ceux qui leur sont assimilés dans les administrations publiques) sont soumis aux dispositions concernant l'emploi régies par la loi et les règlements, à l'exclusion du système de négociation collective".(114)

Si on fait abstraction de cette exclusion de la négociation collective qui, sans aucun doute, soulève des polémiques doctrinales, il est certain qu'il est difficile de concevoir que les fonctionnaires à qui l'on reconnaît le droit de se syndiquer (avec les réserves évoquées précédemment) et qui peuvent organiser leurs instances de représentation collective au sein des unités administratives (art. 2.2d et 6.3c LOLS), se voient exclus de la jouissance du droit de négociation collective, qui, comme on sait, fait partie intégrante de la liberté syndicale.(115)

(114) Arrêt de la Cour constitutionnelle 57/1982, du 27 juillet.

(115) Voir LOPEZ GANDIA, J.: Las relaciones colectivas en el empleo público y la constitución española. Revista de Derecho público, n° 83, de 1981; Ibid.: La negociación colectiva de los funcionarios públicos. Jurisprudencia laboral y de la seguridad social, n° 18 de 1982; RODRIGUEZ PINERO, M.: La negociación colectiva de los funcionarios públicos y la entrada en vigor del Convenio internacional n° 150 de la OIT. Relaciones laborales, n° 11 de 1985; MARTINEZ ABASCAL, V.A.: La

Devant une telle contradiction, la loi 9/1987 du 2 mai sur les organes de représentation dans l'administration établit et préconise un mode de "participation concernant la fixation des conditions de travail" dans l'administration, qui ne peut être compris que comme un succédané de la véritable négociation.

Ce mode de participation a un champ d'action qui se définit à partir des règles suivantes: 1) sont exclues les matières concernant les pouvoirs d'organisation, les décisions qui ont trait à l'exercice des droits des citoyens devant les fonctionnaires publics et les matières qui traitent de la procédure des actes et dispositions administratifs (article 34.1 loi 9/1987); 2) il y a consultation ou le droit d'être entendus est accordé aux représentants syndicaux des fonctionnaires (art. 33 loi 9/1987) quand il s'agit de matières réservées à la loi et de questions qui concernent l'accroissement des disponibilités budgétaires; 3) il y a négociation (art. 32 loi 9/1987) sur les matières concernant l'application des rétributions, la préparation des plans d'emploi, la classification des postes de travail, le recrutement et la promotion professionnelle des fonctionnaires, les sujets à caractère économique, syndical, qui concernent l'assistance ou tout autre sujet ayant une incidence sur les conditions de travail des fonctionnaires publics.

Ce sont les syndicats les plus représentatifs qui sont habilités à négocier, ceux qui, sans avoir atteint ce statut, ont obtenu dans le secteur correspondant à la négociation les 10% ou plus d'audience syndicale (art. 35.1 loi 7/1987).

La négociation est menée lors des "tables de négociation" auxquelles participent les représentants de l'administration concernée et les représentants (syndicaux) des fonctionnaires.

negociación colectiva de la Función Pública. Thèse de doctorat, Faculté de Droit, 1986; Ibid: Guia sindical de la función pública, op. cit., p. 333-345.

Lorsque les négociations aboutissent, les résultats peuvent prendre les formes suivantes: 1) des accords (art. 35.2 loi 9/1987) sur les matières correspondant exactement au secteur de compétence de l'organe administratif signataire, qui lient les parties ... 2) des accords (art. 35.3 loi 9/1987) qui portent sur des matières relevant de la compétence du Conseil des ministres, du Conseil des gouvernements des communautés autonomes ou des assemblées plénières des collectivités locales. L'efficacité de l'accord, dans ce cas, dépend des organes qui le ratifient.

De cette brève description de "la participation à la détermination des conditions de travail" dans les administrations, on peut conclure en affirmant, avec la doctrine, qu'il s'agit "d'un modèle très limité de négociation collective dans la fonction publique, restreinte à des matières déterminées et soumise à l'approbation expresse de l'administration dans bon nombre de cas".(115)bis.

(115) bis) PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: Derecho sindical español, op. cit., p. 302.

CHAPITRE V.
CONFLITS COLLECTIFS

I. RECONNAISSANCE CONSTITUTIONNELLE DES CONFLITS COLLECTIFS

La reconnaissance légale des conflits collectifs a suivi la même voie que la liberté syndicale.

Le décret du 20 septembre 1962, peu d'années après la loi sur les conventions collectives (1958), régit, pour la première fois, les "procédures de formation, de conciliation et d'arbitrage dans les relations collectives du travail", qui ne représentent pas, en fait, autre chose que les conflits collectifs.

Malgré cela, la grève comme telle demeura absolument interdite.

Le décret de 1962 fut remplacé par celui du 22 mai 1970 sans apporter de différences substantielles. Tandis que le décret-loi du 22 mai 1975 sur les réglementations des conflits du travail, après avoir préconisé le recours au syndicat et aux instances administratives pour résoudre les conflits, mentionne expressément la grève et le lock-out, mais la grève dont il est question est totalement dévalorisée.

Pendant la période de transition politique, le décret-loi royal du 4 mars 1977 sur les relations professionnelles régit, entre autres, les conflits collectifs sous cette forme: reconnaissance du droit de grève, reconnaissance du lock-out et réglementation de la "procédure des conflits collectifs" comme voie de leur résolution.

Nous détaillerons plus tard ce point particulier du décret-loi royal de mars 1977 concernant les conflits collectifs en général; il continue à être en vigueur actuellement.

Par conséquent, lorsqu'on étudie les règles en matière de conflits du travail en Espagne, il faut distinguer trois aspects:

- 1) le droit de grève
- 2) le lock-out
- 3) la procédure du conflit collectif. (116)

Ce même schéma est repris dans notre Constitution. Dans son article 28-2, il est stipulé que:

"Le droit de grève est reconnu aux travailleurs pour la défense de leurs intérêts. La loi qui régit l'exercice de ce droit établira les garanties précises qui assurent le maintien des services essentiels à la communauté".

Tandis que l'article 37.2 se lit comme suit:

"Le droit est reconnu aux travailleurs et aux chefs d'entreprise d'adopter les formes du conflit collectif. La loi qui régit l'exercice de ce droit, sans préjudice des limitations qu'elle peut établir, inclura des garanties précises pour assurer le fonctionnement des services essentiels de la communauté".

(116) Voir BARREIRO GONZALES, G: La huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo. Dans "AA.VV.: Droit du travail et de la sécurité sociale dans la Constitution". Centre d'études constitutionnelles. Madrid, 1980.

II. DROIT DE GREVE

1. LIBERTE SYNDICALE ET DROIT DE GREVE

Le processus historique de la reconnaissance du droit de grève qui a été élaboré parallèlement à celui de la liberté syndicale permet de distinguer les étapes suivantes:

1.1. Interdiction

La liberté syndicale et le droit de grève sont deux aspects de notre droit du travail dont l'histoire s'est déroulée parallèlement, ce qui ne doit pas surprendre, si l'on considère que, dans beaucoup de cas, la grève n'est rien d'autre qu'un moyen d'action des syndicats.

La grève a été et demeure, sans aucun doute, le conflit collectif par excellence, ce qui explique que, tant que la liberté syndicale n'a pas été reconnue en Espagne, la pratique de la grève a été absolument interdite et même condamnée par le droit pénal.

La loi sur la sécurité de l'Etat de 1941 et la loi sur la rébellion militaire de 1943 interdirent la pratique de la grève. Le code pénal de 1944 mit l'inobservation au rang de "délict" et, notamment, le délict de sédition (article 222).

Comme nous l'avons noté antérieurement, l'entrée en vigueur de la loi, par ailleurs improprement dénommée loi sur les conventions collectives de 1958, obligea les positions à s'assouplir en ce qui concerne les conflits collectifs. En ce sens apparurent les décrets 2.354/1962 et 1.376/1970.

Nonobstant, la pratique de la grève continua d'être interdite et elle pouvait justifier le licenciement par mesure disciplinaire tout en étant sanctionnée pénalement.

L'article 222 du Code pénal conformément à sa nouvelle interprétation stipule que:

"Seront considérés comme coupables de sédition: 1) les fonctionnaires, employés et particuliers chargés de prestations de tout genre dans les services publics ou de services considérés comme de première nécessité, qui, en interrompant leur activité, provoquent des perturbations dans ces services ou, sous quelque forme que ce soit, en troublent la régularité; 2) les patrons et les ouvriers qui, dans le but de porter atteinte à la sécurité de l'Etat, portent préjudice à son autorité, perturbent son activité normale ou, de manière grave, la production nationale, interrompent ou troublent la régularité du travail".

Le décret-loi du 22 mai 1975 sur la réglementation des conflits collectifs du travail a reconnu pour la première fois la possibilité de recourir à la grève (article 18 à 20), mais il le faisait de telle manière qu'il est difficile, pour ne pas dire impossible, de parler de la reconnaissance véritable du droit de grève.

1.2 Reconnaissance

Et pour clôturer cet aperçu historique, il convient de rappeler que le décret-loi royal du 4 mars 1977 (publié 15 jours à peine avant la loi du 1 avril 1977 qui a reconnu le droit d'association syndicale) reconnaît expressément le droit de grève (article 1 à 111). (117)

(117) Voir: DURAN LOPEZ, F: La nueva regulación de la huelga y del cierre patronal. Revista de Política Social, n° 115 de 1977); ALONSO GARCIA, M., ALMENDROS, F: PEREZ AMOROS, R.y ROJO TORRECILLA, E: La huelga y el cierre empresarial. Institut

2. CONSTITUTIONNALISATION DU DROIT DE GREVE

2.1 L'article 28.1 de la Constitution

A) Précédemment, nous avons retranscrit littéralement l'article 28.2 de la Constitution par lequel le droit de grève est expressément reconnu.

Ce passage de la Constitution mérite, entre autres, les commentaires suivants: par sa place dans le texte, il acquiert la qualité de droit constitutionnel fondamental et, en conséquence, bénéficie des garanties maximales; il ne concerne qu'une seule des modalités de conflit collectif - à savoir la grève - laissant à l'article 37.2 l'énumération générale des autres conflits collectifs.

Cette place dans la Constitution démontre la relation étroite qui existe entre la liberté syndicale et le droit à la grève.

De plus, comme on le verra plus loin, la Constitution n'oblige pas le législateur ordinaire à développer l'article 28.2, mais exige seulement qu'à supposer qu'il le fasse, ce soit au moyen d'une loi organique et que, dans cette loi, des garanties soient définies pour assurer le maintien des services essentiels de la communauté.(118)

d'études économiques, Madrid 1979.

(118) Voir MARTIN VALVERDE, A: El derecho de huelga en la constitución. Revue de politique sociale, n° 121 de 1979; RAMIREZ MARTINEZ, J.M.: Huelga y cierre patronal en la constitución. En "AA.VV.,: Etudes de droit du travail en mémoire du Professeur Gaspar Bayon Chacon". Edit. Tecnos. Madrid, 1980: RAYON SUAREZ, E: Alcance de la consagración constitucional del derecho de huelga; la doctrina del Tribunal Supremo. Revista Español de Derecho del Trabajo, n° 4 de 1980.

B) En rapport avec l'état actuel de la réglementation du droit de grève, il faut signaler qu'avec la promulgation du statut des travailleurs (1980), le décret-loi royal du 4 mars 1977 s'est trouvé abrogé en grande partie, les titres I et II réglementant précisément tout ce qui concerne les conflits collectifs et la grève.

Un recours du chef d'inconstitutionnalité contre ces deux titres a été introduit en octobre 1980.

L'arrêt de la Cour constitutionnelle 11/1987 du 8 avril a fait droit partiellement au recours, en signalant néanmoins qu'une partie des dispositions en cause était conforme à la Constitution. (119)

Ainsi donc, actuellement, le droit de grève est réglementé par la Constitution et, en outre, par le décret-loi royal 17/1977 dûment épuré par l'arrêt précité de la Cour Suprême.

(119) DURAN LOPEZ, F.: El régimen legal de la huelga tras la sentencia del Tribunal constitucional de 8 de abril de 1981. Revista de Política Social, n° 134 de 1982; MARTINEZ EMPERADOR, R: Efectos de la sentencia del Tribunal constitucional de 8 de abril de 1981 en la regulación de la huelga y de los conflictos colectivos. Dans "AA.VV: La doctrina del Tribunal constitucional en materia de huelga y conflictos colectivos". Institut d'études sociales. Madrid, 1981; Ibid: La huelga en la doctrina del Tribunal constitucional. Documentación laboral, n° monographie d'octobre 1987; ROJO TORRECILLA, E: El Tribunal constitucional ante el derecho de huelga. Revue de la politique sociale, n° 5 de 1981.

Il est évident qu'avoir réglementé un droit tel que le droit de grève au moyen d'une règle préconstitutionnelle et, de plus, édictée en pleine transition politique, ne va pas sans des problèmes de toute sorte. C'est un élément de plus à prendre en considération dans le débat actuel sur la question de savoir s'il convient ou non de promulguer une nouvelle loi organique réglementant ce droit. (120)

L'article 2-2d de la loi organique sur la liberté syndicale, lorsqu'il traite de l'activité syndicale dans l'entreprise ou hors de l'entreprise, cite textuellement le droit de grève.

2.2 UN DEBAT ACTUEL, LA REGLEMENTATION DU DROIT DE GREVE (121)

Dans ce débat, il faut tenir compte d'un élément de plus: actuellement, il existe déjà une règle (RDL 17/1977) et c'est précisément une règle préconstitutionnelle qui fixe le droit de grève. Le problème serait tout différent si le prescrit constitutionnel où le droit de grève est reconnu n'avait pas connu de développement légal.

(120) Voir GARCIA BLASCO, J.: El derecho de huelga en España: calificación y efectos jurídicos. Edit. Bosch. Barcelone, 1983.

(121) Sur le débat actuel, voir AA.VV.: La regulación del derecho de huelga. Institut d'études du travail. Université de Barcelone, 1988; PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: Regulación y autorregulación del Derecho de huelga. Gazette syndicale, n° 2 de 1980; ESCUDERO RODRIGUEZ, R.: El modelo normativo del derecho de huelga. Dans: "AA.VV: Jurisprudencia constitucional y relaciones laborales", op. cit.

Tel que fut rédigé l'article 28.2 de la Constitution, il est possible de réglementer le droit de grève en recourant à l'un des moyens connus (légal, judiciaire, autorégulation, etc.). Or, il n'y a pas consensus à ce sujet entre les propositions patronales, syndicales et les positions adoptées dans les sphères gouvernementales.

En novembre 1986, le gouvernement a chargé un groupe d'experts d'élaborer un avant-projet de loi concernant les grèves, qui n'a pu suivre la procédure parlementaire en raison de la forte opposition qu'il a soulevée parmi les différentes organisations syndicales hostiles, pour divers motifs, à une réglementation du droit de grève par voie législative.

3. DROIT DE GREVE SUR LE PLAN INDIVIDUEL: TRAVAILLEURS ET FONCTIONNAIRES

La grève en tant qu'arrêt temporaire des prestations de travail décidée par les travailleurs est un droit individuel, mais son exercice revêt un caractère collectif.

Quand on parle des règles qui concernent les travailleurs en tant que titulaires de ce droit, on entend par là que sont visés les travailleurs salariés conformément aux dispositions des premiers articles (article 1er et 2) de la loi sur le statut des travailleurs, indépendamment de la catégorie d'employeurs pour laquelle ils prêtent leurs services.

La loi du 2 août 1984 portant réforme de la fonction publique met fin à une longue polémique par la reconnaissance expresse du droit de grève en faveur des fonctionnaires publics.

Cette reconnaissance est formulée comme suit (disposition additionnelle 12a):

"Les fonctionnaires qui exercent le droit de grève ne percevront pas les rétributions correspondant aux jours de grève sans que le prélèvement effectué sur leur salaire ne prenne, en aucun cas, un caractère de sanction disciplinaire ni n'affecte le régime relatif à leurs prestations sociales".

Dans la même ligne, on retrouve les différentes règles sur la fonction publique édictées par les diverses communautés dans les secteurs de leur ressort.

Le principe général de la reconnaissance du droit de grève en faveur des fonctionnaires doit être complété en tenant compte de la grande variété de modalités qui existent dans la fonction publique. Ainsi, le personnel civil fonctionnaire dépendant des établissements militaires ne peut exercer ce droit à l'intérieur de ces établissements (disposition additionnelle 3 à LOLS); ne se voient pas non plus reconnu ce droit de grève, les membres des forces armées à caractère militaire (armée de terre, de l'air, et la marine, ainsi que la garde civile); en sont également exclus les juges, magistrats et procureurs tant qu'ils exercent leurs fonctions (article 28.1 et 127.1 CE, et articles 1-3 et 1-4 LOLS) l'article 6.8 de la loi organique sur les forces et corps de sécurité en exclut également les membres de ces catégorie: Corps national de police, polices autonomes et polices locales. (122)

(122) Voir MARTINEZ ABASCAL, V.: Guia sindical para la función pública, op. cit. p. 314-322; ALBIOL MONTESINOS, I.: Los derechos colectivos del personal civil no funcionario dependiente de establecimientos militares. Revista Española de Derecho del Trabajo n° 10 de 1982; CANO MATA, A.: La huelga de funcionarios. Revue d'administration publique, n° 93 de 1980; CASAS BAAMONDE, M.E.: El derecho de huelga de los trabajadores de la Administración militar y su normativa específica. Revista Española de Derecho del Trabajo, n° 24 de 1985; DURAN LOPEZ, F.: El ejercicio del derecho de huelga en la función pública. Temas Laborales, n° 9 de 1986; MARTIN VALVERDE, A.: Los límites del derecho de huelga en la Administración Pública. Revista Española de Derecho Constitucional,

4. TYPES DE GREVE

Le critère de classification qu'il est bon d'adapter est celui qui tourne autour de la notion du caractère licite/illécite, légal/illégal de la grève. On pourra donc parler de:

- 1) grèves légales (article 11, DLRT de 1977)
- et 2) de grèves abusives (article 7.2 DLRT de 1977).(123)

4.1 GREVES ILLEGALES

Sont comprises dans cette catégorie les grèves suivantes:

- 1) grève politique, ou toute autre grève qui n'a pas pour but l'intérêt des travailleurs affectés.

- 2) grève de solidarité, sauf si elle touche l'intérêt professionnel de ceux qui en sont les instigateurs.

n° 8 de 1986; REY GUANTER, S. De: Estado, sindicatos y relaciones colectivas en la función pública.

(123) CABRERA BAZAN, J.: Derecho de huelga y contrato de trabajo. Dans: "AA.VV. Sindicatos y relaciones colectivas del trabajo", op. cit.; CAMPS RUIZ, L.: La huelga como causa de despido. Revista de Trabajo, n° 61 et 62 de 1981; Ibid; Huelgas intermitentes y cierre patronal. Dans "AA.VV.: El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la década de los 80", Facultad de Droit, Saragosse, 1983; CASAS BAAMONDE, M.E.: Las huelgas atípicas en el ordenamiento jurídico español (o huelgas marginadas del tipo de derecho constitucional y legal, de huelga). Revista Española de Derecho del Trabajo, n° 24 de 1985; GARATE CASTRO, F.J.: Modalidades de huelga en el ordenamiento jurídico español. La huelga intermitente. Revista Español de Derecho del Trabajo, n° 25 de 1986; MARTIN SERRANO, L.: Dans "AA.VV.: Jurisprudencia constitucional y relaciones laborales", op. cit.; SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: Huelga intermitente y cierre patronal. Relaciones laborales, N° 6 de 1985; MARTIN VALVERDE, A.: Huelga laboral y huelga política: un estudio de modelos normativos. Dans "Le droit du travail face au changement social et politique", Université de Saragosse, 1977.

3) quand la grève vise à modifier le contenu d'une convention collective qui est toujours en vigueur.

4) comme dernier exemple de grèves illégales, le décret royal sur les relations de travail de 1977 mentionne l'exemple suivant: "Lorsqu'il y a contravention aux dispositions du présent décret royal ou à celles des conventions collectives adoptées pour la résolution de conflits".

Les grèves illégales peuvent faire l'objet de sanctions pénales (article 222 CP) et entraîner le licenciement disciplinaire pour désobéissance ou indiscipline au travail (articles 49 et 54 du statut des travailleurs).

4.2 GREVES ABUSIVES OU GREVES ILLICITES

Comme telles, on mentionne les manifestations suivantes (article 7 DLRT de 1977):

1) grève réalisée avec occupation des lieux de travail ou d'une quelconque de ses dépendances.

2) grève tournante.

3) grèves faites par des travailleurs assurant des services dans des secteurs stratégiques en vue d'interrompre la production.

4) grève du zèle.

5) toute forme de manifestation collective dans un secteur de travail étranger à la grève.

Pour ces cas-là, il existe une présomption "iuris tantum" d'abus du droit de grève, c'est-à-dire une présomption qui admet la preuve contraire, laissant aux grévistes la possibilité de prouver qu'il ne s'agissait pas d'une grève de caractère abusif ou illicite.(124)

5. L'APPEL A LA GREVE

L'exercice du droit de grève doit respecter une série de formalités signalées dans la réglementation, formalités qui devront être considérées comme une procédure et jamais comme des limites substantielles à ce droit.

Comme on l'a signalé précédemment, le droit de grève est un droit individuel, c'est-à-dire attribué aux travailleurs, mais son exercice est nécessairement collectif. Ainsi, le premier pas vers l'appel à la grève est la déclaration de grève.

5.1 DECLARATION DE LA GREVE

L'article 3 du décret-loi sur les relations de travail de 1977, dûment épuré par l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 8 avril 1971, présente différentes manières de déclarer la grève:

A) Déclaration directe par les travailleurs eux-mêmes, de l'entreprise ou du centre de travail.

L'accord correspondant est adopté par un vote secret à majorité simple. Cet accord et les résultats sont publiés dans l'acte correspondant (article 3.2 DLRT de 1977).

(124) Voir Arrêt de la Cour constitutionnelle du 8 avril 1981.

B) Déclaration indirecte par l'intermédiaire des représentants unitaires des travailleurs dans l'entreprise.

Dans ce cas, les titulaires du droit, les travailleurs considérés individuellement, l'exercent par l'intermédiaire de leurs représentants (délégués du personnel ou comité d'entreprise) (article 3 DLRT de 1977).

L'accord est adopté lors de la réunion de cet organe de représentation par décision majoritaire, réunion qui, ultérieurement, sera consignée dans l'acte correspondant.

C) Déclaration indirecte par l'intermédiaire des syndicats implantés dans le secteur en grève (article 2.2 LOLS).

5.2 COMMUNICATION DE LA DECLARATION DE GREVE

L'accord adopté doit être communiqué: 1) au chef d'entreprise ou aux chefs d'entreprise intéressés; et 2) à l'autorité du travail.

Elle se fait par écrit dans un délai de 5 jours après la date du début de l'appel à la grève. Mais dans le cas où la grève touche les entreprises chargées de services publics, le préavis adressé à l'entreprise et à l'autorité du travail doit se faire dans un délai minimum de 10 jours.

La communication explicite les questions suivantes: objectifs de la grève, actions réalisées pour tenter de trouver une solution au conflit, date du début de la grève, composition du comité de grève (article 3.3 DLRT de 1977).

5.3 PUBLICATION DE LA DECLARATION DE GREVE

Quand il s'agit d'une grève qui touche les entreprises dans le secteur des services publics, les représentants des travailleurs impliqués doivent la signaler, avant son entrée en vigueur, aux usagers des services affectés (article 4 DLRT).

6. COMITE DE GREVE

Ce comité assure la représentation des travailleurs en grève tant que celle-ci est en vigueur. A ce propos, dans l'article 5 du décret-loi sur les relations de travail de 1977, il est dit que "le comité a pour mission de participer à toutes les actions syndicales, administratives ou judiciaires qui sont nécessaires pour résoudre le conflit".

De plus, il lui incombe d'assurer, tant que dure la grève, les services nécessaires à la sécurité des personnes et des biens (article 6.7 DLRT de 1977).(125)

Le nombre des membres du comité ne peut être supérieur à 12, ils sont élus parmi les travailleurs affectés par la grève.

La composition du comité doit être donnée dans le document qui informe l'employeur et l'autorité du travail de l'accord adopté au sujet de la convocation de la grève.

(125) Voir GARCIA PERROTTE, I.: Falta de acuerdo en adopción de servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga. Relaciones laborales, n° 9 de 1986; CRUZ VILLALON, J.: La ausencia de acuerdo en la designación de los servicios de seguridad y mantenimiento durante el desarrollo de la huelga. Revista Derecho del Trabajo, n° 23 de 1985; SEQUEIRA DE FUENTES, M. El comité de huelga. Dans "AA.VV. Jurisprudencia constitucional y relaciones laborales", Centre d'études constitutionnelles, Madrid, 1983.

7. DEROULEMENT DE LA GREVE

L'exercice de la grève comporte la cessation temporaire des prestations de service de la part d'une collectivité de travailleurs.

De même que pour toutes les phases de la convocation à la grève il faut respecter une série de formalités, le déroulement de la grève elle-même devra aussi suivre certaines règles et une certaine procédure.

7.1 PIQUETS DE GREVE ET RECOLTE DE FONDS

Les grévistes peuvent publier des informations concernant la grève au moyen des piquets de grève et également récolter des fonds.

Ces activités se déroulent pacifiquement et sans contrainte aucune; dans le cas contraire, il y a responsabilité pénale pour délit de violences dans le travail (article 496.2 et 496.3 CP). (126)

7.2 RESPECT DE LA LIBERTE DU TRAVAIL

Les travailleurs en grève et spécialement les piquets de grève doivent respecter à tout moment la liberté des travailleurs qui ne désirent pas se mettre en grève (article 6.4 DLRT de 1977).

(126) Voir ARROYO ZAPATERO, A.: Los piquetes de trabajadores en huelga y el delito de coacciones en la reforma de 1976. Dans "AA.VV.- Comentarios de la legislación penal, II". Edersa, Madrid, 1983.

Ce mandat du législateur ne va pas dans le sens de la défense du droit au travail (article 35.1 CE), mais en réalité ce qu'il protège, c'est le droit du travailleur à ne pas exercer un droit comme celui de grève dont chacun est titulaire, comme nous l'avons répété, à titre individuel.

7.3 INTERDICTION D'ENGAGER DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS POUR REMPLACER LES GREVISTES

Le chef d'entreprise ne peut remplacer, au moyen de nouveaux engagements, les travailleurs en grève sauf s'il s'agit d'une pratique abusive ou illicite de la grève (article 6.5 DLRT de 1977). (127)

7.4 NON-OCCUPATION DES CENTRES DE TRAVAIL

Cette occupation pourrait rendre la pratique du droit de grève abusive ou illégale (article 7.1 DLRT de 1977). (128)

7.5 PRESTATION DE SERVICES OBLIGATOIRES POUR LA SECURITE DES PERSONNES ET DES BIENS

C'est une des limites du droit de grève et, comme nous l'avons mentionné antérieurement, son application doit être assurée par le comité de grève.

(127) SALA FRANCO, T.: El esquirolage externo. Actualidad laborale, n° 2 et 3 de 1984.

(128) Voir GARCIA PERROTE, I.: La huelga con ocupación de lugar de trabajo. Edit. Akal. Madrid, 1981.

Le régime juridique de cette garantie peut se résumer ainsi, conformément à l'article 6 du décret-loi sur les relations de travail de 1977:

1) Il s'agit d'assurer la sécurité des personnes et des biens. A ce sujet, l'article 6.7 du texte mentionné précise qu'on entend par activités à assurer: "l'entretien des locaux, machines, installations, matières premières et toute autre disposition à prendre pour garantir la remise en route des activités de l'entreprise".

2) la proposition concernant ces mesures de garantie doit être transmise au chef d'entreprise.

3) le choix des travailleurs qui doivent prêter leurs services pour assurer cette garantie revient conjointement au chef d'entreprise et aux travailleurs.

Lors de sa première rédaction, l'article 6.7 du texte de 1977 stipulait que le droit exclusif de désigner ces travailleurs revenait au chef d'entreprise, mais l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 8 avril 1981 a déclaré inconstitutionnelle cette exclusivité patronale.(129)

7.6 MAINTIEN DES SERVICES PRIORITAIRES DANS LA COMMUNAUTE

En vertu des dispositions de l'article 28.2 de la Constitution qui reconnaît le droit de grève, il existe une limite à son exercice en vue de garantir le maintien des services prioritaires.(130)

(129) Voir note n° 126.

(130) Voir BAYLOS GRAU, A.: El derecho de huelga y los servicios minimos. Edit. Tecnos, Madrid, 1980.

Ce prescrit constitutionnel a été complété par la disposition préconstitutionnelle de 1977 (DLRT) où il est précisé (article 10, paragraphe 2):

"Quand la grève est déclarée dans des entreprises chargées de la prestation de services publics de tout genre ou d'activités reconnues comme de première nécessité et qu'il se présente des circonstances d'une gravité particulière, l'autorité publique pourra prendre les mesures nécessaires pour assurer le fonctionnement des services. Le gouvernement pourra adopter les mesures d'intervention nécessaires".

Au sujet de cette limitation, l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 8 avril 1981 précise que "le paragraphe 2 de l'article 10 n'est pas inconstitutionnel lorsqu'il donne à l'autorité publique le pouvoir de prendre les mesures nécessaires au maintien des services prioritaires, dans la mesure où l'exercice de ce pouvoir reste soumis à la juridiction des tribunaux et au recours devant cette Cour.

De son côté, l'arrêt du 17 juillet 1981 de la Cour indique que de telles mesures ne sont pas applicables "quand il s'agit de services publics qui ne présentent pas les circonstances susmentionnées".(131)

Après avoir exposé le problème du maintien des services essentiels de la communauté face à l'exercice du droit de grève, il reste à examiner les questions suivantes:

1) en ce qui concerne la délimitation conceptuelle de ces services, l'arrêt de la Cour constitutionnelle de juillet 1981 déclare: "Il s'agit d'activités industrielles ou commerciales dont dépendent des prestations vitales ou indispensables à la vie de la communauté"; l'arrêt ajoute: "pour que le

(131) Voir PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: Derecho sindical español, op. cit., p. 248-258.

service soit essentiel, il faut que soient essentiels les biens et intérêts satisfaits".

2) quant au degré de limitation que cela comporte, il s'agit du simple maintien de ces services et non d'un fonctionnement entièrement normalisé.

Selon l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 5 mai 1986, "maintenir un service implique la prestation des travailleurs nécessaires à la couverture minimum des droits, libertés ou biens que le service lui-même assure, mais sans atteindre le niveau de rendement habituel".

3) quant à déterminer quelle est l'autorité qui décide de ce maintien, il faut considérer qu'il s'agit aussi bien de l'autorité centrale du travail que de l'autorité autonome, compte tenu tant du domaine de conflit que de la répartition des compétences en matière de travail entre l'Etat et les communautés autonomes.

C'est donc l'autorité compétente du gouvernement qui détermine directement le contenu de ces services minimums, après consultation des parties au conflit. En ce sens, l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 16 avril 1985, en parlant de la détermination de ces services, dit que: "Ce n'est pas un acte qui revient uniquement et exclusivement aux parties impliquées dans le conflit ...", voulant signifier par là que la décision ultime revient à l'autorité compétente du gouvernement.

4) Au sujet du contenu concret des mesures qui garantissent le maintien des services, on peut signaler les trois modalités suivantes:

a) Définir les services minimums qui garantissent "la partie de l'activité qui ne peut souffrir d'interruption sans

porter préjudice irrémédiablement aux droits fondamentaux, libertés publiques et biens protégés constitutionnellement en collision avec le droit de grève".(132)

b) c'est l'administration elle-même qui assure directement les services indispensables.

c) et, en troisième lieu, le recours à l'armée en cas d'état d'exception ou d'état de siège.

Dans tous les cas, ces trois modalités doivent respecter la proportionnalité "entre la protection de l'intérêt de la communauté et la restriction imposée à l'exercice du droit de grève", selon l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 5 mai 1986.

Les éventuelles déviations administratives sur cette question peuvent être révisées par la juridiction appropriée.

8. LIMITATION ET SUSPENSION DU DROIT DE GREVE PAR LA DECLARATION DE L'ETAT D'EXCEPTION ET DE L'ETAT DE SIEGE

L'article 55.1 de la Constitution, avec l'article 116, prévoit que le droit des conflits collectifs en général et de la grève en particulier "pourra être suspendu lorsque sera déclaré l'état d'exception ou de siège dans les termes prévus par la Constitution".

La loi organique du 1er juin 1981 sur les états d'urgence, d'exception et de siège, donne plus de détails au sujet de la suspension de ces droits constitutionnels.

(132) BAYLOS GRAU, A.: El derecho de huelga y servicios esenciales, op. cit.

9. FIN DE LA GREVE

Le décret-loi sur les relations professionnelles de 1977 mentionne au sujet de la fin de la grève (article 8) les possibilités suivantes:

- 1) Abandon de la part des travailleurs.
- 2) Accord entre les parties au conflit.
- 3) Médiation, par exemple, de la part de l'inspection du travail elle-même.

4) Intervention du gouvernement et arbitrage obligatoire prévu dans le premier paragraphe de l'article 10 du décret-loi sur les relations professionnelles de 1977, au sujet duquel l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 8 avril 1981 note que: "Il est inconstitutionnel que le gouvernement impose la reprise du travail, mais non qu'il instaure un arbitrage obligatoire sous réserve du respect d'impartialité de la part des arbitres".

Le gouvernement est ainsi contraint de décider l'arbitrage obligatoire, chaque fois qu'il faut assurer l'impartialité mentionnée.

Il faut bien avoir à l'esprit que cette intervention administrative n'est possible que si elle tient compte de la durée et des conséquences de la grève, des positions des parties et du préjudice grave porté à l'économie nationale" (article 10, paragraphe 1er du DLRT de 1977).

10. EFFETS DE LA GREVE

Ils diffèrent suivant qu'il s'agit d'une grève légale ou d'une grève illicite ou abusive.

Une grève légale provoque la suspension du contrat de travail, mais pas son annulation ni tout autre type de sanction professionnelle.

L'article 6.2 du décret-loi sur les relations professionnelles de 1977 stipule expressément que: "durant la grève, le contrat de travail est considéré comme suspendu et le travailleur n'a pas droit à son salaire", tandis que, sur la même ligne, l'article 45.1-1 sur le statut des travailleurs mentionne la grève comme une des causes de suspension du contrat.

Le gréviste qui participe à un conflit légal garde ses droits à la sécurité sociale sous un régime d'interruption spéciale avec suspension de l'obligation de cotiser de la part de l'employeur et du travailleur (article 6.3 DLRT de 1977).

Une participation active à une grève illégale ou abusive peut entraîner le licenciement disciplinaire résultant de la fin du contrat (article 54.1 ET).

Le travailleur désigné qui ne prête pas ses services en vue de garantir le maintien des services prioritaires en cas de grève encourt les mêmes sanctions.

(133)

(133) Voir GARCIA BLASCO, J.: El derecho de huelga en España: calificación y efectos jurídicos, op. cit.

III. LE LOCK-OUT

1. RECONNAISSANCE CONSTITUTIONNELLE ET REGLEMENTATION LEGALE

La Constitution espagnole de 1978, à la différence des dispositions de son article 28.1 concernant le droit de grève, ne fait pas référence expressément au lock-out.

Il ne faut pas pour autant conclure que la Constitution n'en permet pas la pratique, mais, comme le reconnaît la doctrine en général, il faut comprendre qu'elle est incluse dans l'article 37.2, ainsi que nous l'avons déjà signalé; cet article s'énonce ainsi:

"Le droit est reconnu aux travailleurs et aux employeurs d'adopter des mesures relatives au conflit collectif".

Cette différence de traitement que la Constitution accorde au lock-out par rapport à la grève permet de formuler une première conclusion: le lock-out ne représente pas une contrepartie au droit de grève à la manière d'une compensation ainsi qu'il est explicité entre autres dans l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 8 avril 1981.

La réglementation légale du lock-out, à défaut de règles ultérieures à la Constitution, est fixée par le décret-loi sur les relations professionnelles de 1977, dont les articles 12 à 15 traitent du sujet qui nous occupe.(134) Dispositions déclarées constitutionnelles par l'arrêt susmentionné, selon lequel "le constituant espagnol a reconnu la grève comme un

(134) Voir ALONSO GARCIA, M.: ALIMENTOS, F., PEREZ AMOROS, F.; y ROJO TORRECILLA, E.: Huelga y cierre empresarial, op. cit.

droit fondamental autonome dans l'article 28, et inclus le lock-out parmi les mesures générales en matière de conflit dans l'article 37", ce qui montre que "les différences entre l'une ou l'autre forme sont très grandes et empêchent toute possibilité de parallélisme". (135)

2. DECLARATION

Elle revient au chef d'entreprise, individuellement, qui peut la faire seulement en cas de grève ou d'autres circonstances résultant d'irrégularités professionnelles collectives, lorsque se présentent en outre les circonstances suivantes (article 12 DLRT 1977):

- 1) L'existence de danger notoire (ou de violence) pour les personnes ou de graves dommages pour les biens;
- 2) Occupation illégale d'une ou l'autre dépendance de l'entreprise ou danger certain que cela se produise.
- 3) Lorsque le taux d'absentéisme ou d'irrégularités dans le travail empêche gravement le cours normal de la production.

(135) Voir BARREIRO GONZALES, G.: La huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo, op. cit.; MATIA PRIM, J. SALA FRANCO, T.: VALDESDAL-RE, F.: et VIDA SORIA, J.: Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos. Edit. Civitas, Madrid, 1982; DIEGUEZ CUERVO, G.: Apuntes sobre el derecho al lockout. Revue de politique sociales, n° 121 de 1979; Ibid: Para la juridificación del lockout. Dans "Etudes de droit du travail en mémoire du Professeur Gaspar Bayon Chacon", Edit. tecnos. Madrid, 1980; RUIZ CASTILLO, M.M.: El cierre patronal en la jurisprudencia del tribunal constitucional. Dans "VV.VV." El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Derecho", op. cit.: RODRIGUEZ SANUDO, F.: El cierre patronal, dans "AA.VV. Sindicatos y relaciones colectivas de Trabajo", op. cit.

Ainsi le lock-out, comme fermeture temporaire du centre de travail décidée unilatéralement par un chef d'entreprise, ne peut être pratiqué que dans le sens de la défense; toute autre pratique est jugée illégale et le chef d'entreprise considéré comme responsable administrativement et même pénalement.

L'arrêt de la Cour Suprême du 10 mars 1982 déclare que le lock-out n'est ni offensif ni une mesure de sanction, qu'il n'est pas permis de "l'adopter pour empêcher une grève de devenir effective, ni pour sanctionner une grève passée, ni pour faire avorter ou rompre celle qui a lieu".(136)

3. COMMUNICATION

L'article 13.1 du décret-loi sur les relations du travail du 4 mars 1977 oblige le chef d'entreprise qui déclare la fermeture de son entreprise à le communiquer à l'autorité du travail dans les 12 heures qui suivent. Dans ce cas, à la différence des dispositions applicables à la grève, le contrôle de la légalité de la part de l'administration s'effectue postérieurement.

Par autorité compétente du travail, il faut entendre aussi bien l'administration centrale que celle des communautés autonomes, conformément à la répartition des compétences et des transferts réalisés en la matière entre l'Etat et les communautés autonomes.

(136) Voir CRUZ VILLALON, J.: el ejercicio del derecho al cierre patronal. Relaciones laborales, n° 8 de 1986.

4. FIN DU LOCK-OUT

Le lock-out ne dure que le temps indispensable pour assurer la reprise des activités patronales ou la suppression des causes qui l'ont justifié (article 13.2 DLRT de 1977).

On procède aussi à la réouverture de l'entreprise quand le chef d'entreprise en prend la décision ou quand les travailleurs eux-mêmes la sollicitent (articles 13.2 et 14 DLRT de 1977).

Enfin, l'article 14 du décret-loi de 1977 prévoit la fin du lock-out quand la requête en est faite au chef d'entreprise par l'autorité du travail.

Si le chef d'entreprise ne met pas fin au lock-out, il peut être poursuivi pour infractions et s'expose aux sanctions administratives et pénales (article 15 du DLRT de 1977).

5. LES EFFETS

L'article 12.2 du décret-loi de 1977, lorsqu'il traite des effets juridiques du lock-out tels que la suspension du contrat de travail, et économiques comme la perte du salaire, se réfère expressément aux effets de la grève (article 6 DLRT 1977).

En matière de sécurité sociale, le lock-out entraîne la suspension spéciale pour les travailleurs affectés.

En cas de lock-out illégal, outre les sanctions possibles envers le chef d'entreprise, celui-ci se voit obligé de continuer à verser les salaires dus aux travailleurs.

IV. PROCEDURE DU CONFLIT COLLECTIF

1. RECONNAISSANCE ET CONTROLE

La procédure du conflit collectif du travail suit les règles des autres situations conflictuelles qui touchent les intérêts généraux des travailleurs. Il s'agit donc du règlement de conflits collectifs qui prennent la forme de la grève ou du lock-out.

Pendant la procédure du conflit collectif, les travailleurs touchés continuent à effectuer leurs prestations et l'employeur à remplir ses obligations salariales.

Ce mode de conflit rentre tout à fait dans le cadre de l'article 37.2 de la Constitution, et la procédure de solution est réglementée par les articles 17 à 26 du décret-loi sur les relations de travail de 1977 dûment épurés par l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 4 avril 1981.(137)

2. DEBUT

La possibilité d'entamer cette procédure est limitée par les règles suivantes:

1) Il n'est pas possible d'utiliser ce type de conflit pour modifier ce qui a été convenu dans une convention collective (article 20 DLRT 1977).

(137) Voir ALONSO GARCIA, M., ALMENDROS, F., PEREZ AMOROS, F. y ROJO TORRECILLA, E.: La solución de los conflictos colectivos de trabajo. Institut d'études économiques, Madrid, 1979; MATIA PRIM, J. et autres: Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos, op. cit.; DURAN LOPEZ, F.: Los procedimientos de solución de conflictos colectivos tras la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 abril de 1981. Revista Española de Derecho Trabajo, n° 7 de 1981.

2) Quand les travailleurs utilisent cette procédure, ils ne peuvent exercer le droit de grève (article 17.2 DLRT 1977).

3) Si une grève est déclarée, les travailleurs pourront néanmoins l'arrêter et entamer ce type de procédure (article 17.3 DLRT de 1977).

4) Lorsque cette procédure commence à l'initiative de l'employeur et que les travailleurs optent pour l'exercice du droit de grève, la procédure est suspendue et les actes de procédure consignés.

Tout en respectant ces limites, la procédure de conflit collectif peut être demandée par les travailleurs et employeurs inclus dans le champ du conflit correspondant (article 18 DLRT de 1977).

Les travailleurs en font la demande au moyen de leurs représentations unitaires, c'est-à-dire par l'intermédiaire du Comité ou des délégués du personnel (article 62 et suivants ET), ou des syndicats (article 2.2 LOLS) qui sont implantés dans le domaine faisant l'objet du conflit.(138)

L'arrêt de la Cour constitutionnelle du 29 décembre 1982 reconnaît la capacité et le pouvoir de représentation, en termes généraux, du syndicat comme organe susceptible de mettre en oeuvre un conflit collectif, en rappelant à ce propos qu'il doit "s'agir ... d'un syndicat auquel il est possible de

(138) Voir ALONSO GARCIA, M.: Legitimación para formalizar conflictos de trabajo. Dans "AA.VV: Jurisprudencia constitucional y relaciones laborales", op. cit.; BAYLOS GRAU, A.: Algunas notas sobre la legitimación sindical para promover el procedimiento de conflictos colectivos. Revista Española de Derecho del Trabajo, n° 12, de 1982; GARCIA MURCIA, J.: La doctrina del Tribunal Constitucional en la intervención del sindicato en la negociación colectiva y en los conflictos colectivos del trabajo. Dans "AA.VV.: Seminario sobre negociación colectiva", CEOE, Madrid, 1985.

reconnaître une relation directe avec l'objet du litige par son implantation notoire dans le centre de travail ou le cadre général que le conflit concerne, même si la totalité des travailleurs touchés n'y sont pas affiliés ...".

Les employeurs peuvent également en faire la demande par l'intermédiaire de leurs représentants légaux.

La demande de procédure de conflit est faite par un écrit contenant, entre autres, les éléments suivants:

- 1) nom, prénom et domicile des personnes ou des instances qui désirent l'utiliser.
- 2) les faits concernés par le conflit.
- 3) la formulation de la demande concrète (article 21 DLRT de 1977).

L'écrit en question est présenté à l'autorité administrative du travail compétente. Cette compétence est déterminée suivant les deux critères suivants: si le conflit se situe dans les limites d'une province, c'est la direction provinciale du travail qui aura à en connaître, et si le champ géographique est plus vaste, c'est la direction générale du travail; mais l'intervention est du ressort de l'administration du travail de la communauté autonome si le conflit se situe sur son territoire et si les compétences en la matière lui ont été transférées.

3. PROCEDURE ADMINISTRATIVE

L'administration compétente remet copie de l'écrit à l'autre partie au conflit dans un délai de 24 heures suivant le jour de sa réception.

Elle convoque les deux parties à comparaître devant elle. Cette comparution doit avoir lieu dans les trois jours suivant la convocation (article 23 DLRT de 1977).

L'article 24 du décret royal de 1977 mentionne deux mécanismes différents pour résoudre le conflit qui se présente:

1) transaction et conciliation entre les parties au moment de la comparution devant l'autorité administrative du travail, décision qui devra être adoptée à la majorité simple des représentations de chacune des parties.

2) arbitrage convenu au préalable par les parties, auquel cas, la décision arbitrale de l'administration aura la même efficacité que si l'accord s'était fait directement entre les parties concernées.

4. FIN

Le décret-loi sur les relations du travail de 1977, dans sa version originale (articles 25 et 26), présentait deux manières de terminer le conflit collectif en cours.

La première, quand le conflit revêt un caractère juridique, c'est-à-dire s'il découle de divergences relatives à l'interprétation d'une règle préexistante: dans ce cas, l'administration saisie du conflit, face au désaccord des parties, remet les pièces de la procédure à la magistrature du travail (article 25a DRLT de 1977).

La deuxième, quand il s'agit d'un conflit d'intérêts ou d'un conflit économique, c'est-à-dire quand la modification des conditions de travail est envisagée: dans ce cas, l'administration saisie du conflit prend une décision à respecter obligatoirement (articles 25b et 26 DLRT de 1977).

L'arrêt de la Cour constitutionnelle du 8 avril 1981 a déclaré inconstitutionnelle la seconde des modalités de fin du conflit.

La procédure pour la fin du conflit collectif doit donc être actuellement réglée de la manière suivante:

1) Quand il s'agit d'un conflit d'intérêts ou d'un conflit économique et que les parties n'arrivent pas à un accord direct, ou à un accord par l'intermédiaire d'un arbitrage volontaire, l'administration ne peut prendre de décision obligatoire. Le conflit reste en attente de solution.

2) Par contre, quand le conflit revêt un caractère juridique et que les parties ne sont pas arrivées à un accord, l'administration remet les pièces de la procédure à la magistrature du travail au sein de laquelle sera entamé le procès dit conflit collectif, régi par les articles 144 à 150 de la loi sur la procédure en matière de travail de 1980, qui aboutira à la décision appropriée. (139)

(139) Voir BORRAJO DACRUZ, E.: Sistemas de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos de trabajo. Documentación laboral n° 10 de 1983; DIEGUEZ CUERVO, G.: Deducción y solución de los conflictos colectivos laborales de intereses. Université de Pampelune, 1967; MARTINEZ EMPERADOR, R.: Medios de solución de conflictos colectivos en la nueva regulación del trabajo. Dans "AA.VV.: Vers un modèle démocratique des relations du travail", Faculté de Droit, Saragosse, 1980; PALOMEQUE, M.C.; GALIANA, J.M., RODRIGUEZ SANUDO, F. y VALDES, F.: Los instrumentos de solución de los conflictos de trabajo. Sevilla, 1971; Ibid: Sobre la intervención del orden jurisdiccional en la solución de los conflictos colectivos. Dans "IV Journées universitaires andalouses du droit du travail et relations du travail", op. cit.

Les relations industrielles en Espagne

Francisco Perez Amoros, professeur titulaire de droit du travail
de l'université de Barcelone

Document

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

1990 — 208 p. — 21,0 × 29,7 cm

FR

ISBN 92-826-0273-7

N° de catalogue: CB-58-90-611-FR-C

Prix au Luxembourg, TVA exclue: ECU 14,50

**Venta y suscripciones • Salg og abonnement • Verkauf und Abonnement • Πωλήσεις και συνδρομές
Sales and subscriptions • Vente et abonnements • Vendita e abbonamenti
Verkoop en abonnementen • Venda e assinaturas**

<p>BELGIQUE / BELGIE</p> <p>Moniteur belge / Belgisch Staatsblad Rue de Louvain 42 / Leuvenseweg 42 1000 Bruxelles / 1000 Brussel Tél. (02) 512 00 26 Fax 511 01 84 CCP / Postrekening 000-2005502-27</p> <p>Autres distributeurs / Overige verkooppunten</p> <p>Librairie européenne / Europese Boekhandel</p> <p>Avenue Albert Jonnard 50 / Albert Jonnardlaan 50 1200 Bruxelles / 1200 Brussel Tél. (02) 734 02 81 Fax 735 08 00</p> <p>Jean De Lannoy Avenue du Roi 202 / Koningslaan 202 1060 Bruxelles / 1060 Brussel Tél. (02) 538 51 89 Telex 83220 UNBOOK B</p> <p>CREDOC Rue de la Montagne 34 / Bergstraat 34 Bte 11 / Bus 11 1000 Bruxelles / 1000 Brussel</p>	<p>FRANCE</p> <p>Journal officiel Service des publications des Communautés européennes 28, rue Desaix 75727 Paris Cedex 15 Tél. (1) 40 58 75 00 Fax (1) 40 58 75 74</p> <p>IRELAND</p> <p>Government Publications Sales Office Sun Alliance House Molesworth Street Dublin 2 Tel. 71 03 09</p> <p>or by post Government Stationery Office EEC Section 8th floor Bishop Street Dublin 8 Tel. 78 16 66 Fax 78 06 45</p>	<p>UNITED KINGDOM</p> <p>HMSO Books (PC 16) HMSO Publications Centre 51 Nine Elms Lane London SW8 5DR Tel. (01) 873 8090 Fax GP3 873 8463</p> <p>Sub-agent: Alan Armstrong Ltd 2 Arkwright Road Reading, Berks RG2 0SQ Tel. (0734) 75 18 55 Telex 849937 AAALTD G Fax (0734) 75 51 64</p>
<p>DANMARK</p> <p>J. H. Schultz Information A/S EF-Publikationer Otteliavej 18 2500 Valby Tlf. 36 44 22 66 Fax 36 44 01 41 Girokonto 6 00 08 86</p>	<p>ITALIA</p> <p>Licosa Spa Via Benedetto Fortini, 120/10 Casella postale 552 50125 Firenze Tel. (055) 64 54 15 Fax 64 12 57 Telex 570466 LICOSA I CCP 343 509</p> <p>Subagenti: Libreria scientifica Lucio de Blasio - AEIOU Via Meravigli, 16 20123 Milano Tel. (02) 80 76 79</p> <p>Herder Editrice e Libreria Piazza Montecitorio, 117-120 00186 Roma Tel. (06) 678 48 28/679 53 04</p> <p>Libreria gluridica Via 12 Ottobre, 172/R 16121 Genova Tel. (010) 59 58 93</p>	<p>SCHWEIZ / SUISSE / SVIZZERA</p> <p>OBER Stampfenbachstraße 85 8035 Zurich Tel. (01) 365 51 51 Fax (01) 365 52 21</p> <p>ÖSTERREICH</p> <p>Manz'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung Kohlmarkt 18 1014 Wien Tel. (0222) 531 61-0 Telex 11 25 00 BOX A Fax (0222) 531 61-81</p>
<p>BR DEUTSCHLAND</p> <p>Bundesanzeiger Verlag Breite Straße Postfach 10 80 06 5000 Köln 1 Tel. (0221) 20 29-0 Fernschreiber: ANZEIGER BONN 8 882 595 Fax 20 29 278</p>	<p>GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG</p> <p>Abonnements seulement Subscriptions only Nur für Abonnements</p> <p>Messageries Paul Kraus 11, rue Christophe Plantin 2339 Luxembourg Tél. 499 88 88 Télex 25 15 CCP 49242-63</p>	<p>TÜRKIYE</p> <p>Dünya süper veb ofset A.Ş. Naribahçe Sokak No. 15 Cağaloğlu İstanbul Tel. 512 01 90 Telex 23822 DSVO-TR</p>
<p>GREECE</p> <p>G.C. Eleftheroudakis SA International Bookstore Nikis Street 4 10563 Athens Tel. (01) 322 63 23 Telex 219410 ELEF Fax 323 98 21</p>	<p>NEDERLAND</p> <p>SDU uitgeverij Christoffel Plantijnstraat 2 Postbus 20014 2500 EA 's-Gravenhage Tel. (070) 78 98 80 (bestellingen) Fax (070) 47 63 51</p>	<p>UNITED STATES OF AMERICA</p> <p>UNIPUB 4811-F Assembly Drive Lanham, MD 20706-4391 Tel. Toll Free (800) 274 4888 Fax (301) 459 0056 Telex 7108260418</p>
<p>ESPAÑA</p> <p>Boletín Oficial del Estado Trafalgar, 27 28010 Madrid Tel. (91) 446 60 00</p> <p>Mundi-Prensa Libros, S.A. Castelló, 37 28001 Madrid Tel. (91) 431 33 99 (Libros) 431 32 22 (Suscripciones) 435 36 37 (Dirección)</p> <p>Télex 49370-MPLI-E Fax (91) 275 39 98</p> <p>Sucursals:</p> <p>Librería Internacional AEDOS Consejo de Ciento, 391 08009 Barcelona Tel. (93) 301 66 15 Fax (93) 317 01 41</p> <p>Generalitat de Catalunya: Librería Rambla dels estudis Rambla, 118 (Palau Major) 08002 Barcelona Tel. (93) 302 66 35 302 64 62</p>	<p>PORTUGAL</p> <p>Imprensa Nacional Casa da Moeda, EP Rua D. Francisco Manuel de Melo, 5 1092 Lisboa Codex Tel. (01) 69 34 14</p> <p>Distribuidora de Livros Bertrand, Ld. Grupo Bertrand, S.A.R.L. Rua das Terras dos Vales, 4-A Apartado 37 2700 Amadora Codex Tel. (01) 493 00 50 - 494 67 66 Telex 15796 BERDIS Fax 491 02 55</p>	<p>CANADA</p> <p>Renouf Publishing Co., Ltd 61 Sparks Street Ottawa Ontario K1P 5R1 Tel. Toll Free 1 (800) 267 41 64 Ottawa Region (613) 238 69 85-6 Telex 053-4936</p> <p>JAPAN</p> <p>Kinokuniya Company Ltd 17-7 Shinjuku 3-Chome Shinjuku-ku Tokyo 160-91 Tel. (03) 354 01 31</p> <p>Journal Department PO Box 55 Chitose Tokyo 156 Tel. (03) 439 01 24</p> <p>SVERIGE</p> <p>BTJ Box 200 22100 Lund Tel. (046) 18 00 00 Fax (046) 18 01 25</p> <p>AUTRES PAYS OTHER COUNTRIES ANDERE LANDER</p> <p>Office des publications officielles des Communautés européennes 2, rue Mercier L-2985 Luxembourg Tel. 49 92 81 Télex PUBOP LU 1324 b Fax 46 85 73 CC bancaire BIL 8-106/6003/700</p>

Prix au Luxembourg, TVA exclue: ECU 14,50

ISBN 92-826-0273-7



OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

L - 2985 Luxembourg



9 789282 602737
