

Commission de l'application des normes

Date: 15 mai 2026

Les gouvernements figurant sur la liste des cas individuels ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de présenter à la commission des informations écrites.

► Informations sur l'application de conventions ratifiées fournies par les gouvernements inscrits sur la liste des cas individuels

Uruguay (ratification: 1954)

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après.

En ce qui concerne les considérations de la commission d'experts selon lesquelles «toute convention collective sur la fixation des conditions de travail devrait être le fruit d'un accord entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part», le gouvernement indique qu'en Uruguay la liberté syndicale et de négociation collective la plus absolue prévaut à tous les niveaux (secteur d'activité, entreprise, établissement, etc.) et couvre, dans l'ensemble des modalités de négociation (tripartite dans les conseils salariaux et bilatérale dans le cadre de conventions collectives), 71 pour cent de la population active dans les secteurs public et privé.

Au moment de l'élaboration de la présente communication, la 11^e session des conseils salariaux en est à sa deuxième phase. Ces conseils sont des organes tripartites par branche d'activité qui, depuis 1943, fixent les salaires minimums. Depuis leur réinstauration en 2005, la fréquence des sessions des conseils salariaux, sessions qui sont numérotées, correspond aux deux à trois années que dure la validité des résolutions respectives.

Il convient de rappeler que le système des relations collectives de travail en Uruguay garantit le «caractère libre et volontaire de la négociation collective», que le pouvoir exécutif n'intervient en aucun cas dans la négociation des conventions collectives et que, pour ce qui est de la négociation collective au sein des conseils salariaux (qui est la seconde forme de négociation collective dans le pays), le pouvoir exécutif limite son intervention à la fixation des salaires minimums par catégorie professionnelle et par branche ou secteur d'activité, modalité juridique par laquelle le pays se conforme à la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, et à la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970.

À cet égard, on soulignera que les conditions de travail ne peuvent être convenues dans ce cadre tripartite qu'en cas d'accord entre les organisations d'employeurs et de travailleurs, comme le dispose très précisément l'article 12 de la loi n° 18566. Il n'y a aucune possibilité que le pouvoir exécutif intervienne dans la détermination de ces conditions, qui relèvent de l'autonomie collective des partenaires sociaux dans le monde du travail.

À propos de ces indications, il y a lieu de préciser qu'à ce jour la majeure partie de la 11^e session des conseils salariaux s'est déjà déroulée, au cours de laquelle sont intervenues à ce jour 167 unités de négociation qui relèvent des 24 groupes d'activité.

Concrètement, les conseils salariaux sont structurés en 24 groupes d'activité, certes, mais dans la pratique la négociation est partiellement décentralisée, et organisée en «unités ou tables de négociation» dans chaque groupe, afin de mieux prendre en compte les disparités qui existent entre les entreprises.

Sur les 167 unités ou tables de négociation qui ont été convoquées, 162 ont mené à son terme la négociation, ce qui a nécessité plus de 890 réunions. Au bout du compte, un taux très élevé de consensus a été enregistré dans les résolutions des conseils salariaux, taux qui a atteint 83,95 pour cent des unités ou tables de négociation.

Dans ces 83,95 pour cent, ces accords se répartissent comme suit: a) 104 accords tripartites (unanimité); b) 30 accords entre les organisations d'employeurs et de travailleurs – sans l'intervention du pouvoir exécutif –, ce qui montre le degré d'autonomie collective des organisations d'employeurs et de travailleurs; et c) et 2 conventions collectives ont été déposées (136 unités de négociation ont participé à ces négociations), ce qui représente exactement ce taux de 83,95 pour cent des accords susmentionnés.

Les 136 unités de négociation qui sont parvenues à un consensus se ventilent comme suit: 73 ont négocié uniquement les salaires minimums, 24 ont porté entre autres sur des accords tripartites au sujet des ajustements des rémunérations qui dépassent les salaires minimums de la catégorie professionnelle à l'examen, et 39 sur des salaires dont le montant est estimé ou des salaires nominaux (ou généraux).

Étant donné que les conseils salariaux constituent la méthode traditionnelle de fixation tripartite des salaires minimums dans notre pays depuis l'adoption de la loi n° 10449 du 12 novembre 1943, dans les cas, minoritaires, où il n'y a pas eu d'accord unanime (7,40 pour cent des unités de négociation), il a fallu procéder à un scrutin, conformément aux dispositions de l'article 14 de la loi susmentionnée. En ce qui concerne la composition du scrutin, dans 6,17 pour cent des cas les voix favorables émanaient du pouvoir exécutif avec les employeurs, dans 1,23 pour cent des cas du pouvoir exécutif avec les travailleurs, et dans 8,64 pour cent des cas le pouvoir exécutif a voté contre et les partenaires sociaux se sont abstenus.

Il est essentiel de rappeler que le scrutin dans les conseils salariaux, en tant que mode de décision, n'a en aucun cas porté sur la détermination des conditions de travail: en vertu d'une disposition légale expresse, les conseils salariaux ne sont pas compétents pour déterminer les conditions de travail, qui dépendent exclusivement de ce que les organisations d'employeurs et de travailleurs décident (article 12 de la loi n° 18566). Le scrutin sur les salaires minimums relève, comme le reconnaissent les plaignants, des conventions n°s 26 et 131.

À propos des cas où les organisations patronales et syndicales ont convenu de manière autonome de questions relatives aux conditions de travail (toujours sans l'intervention du pouvoir exécutif), il ressort de l'analyse réalisée en février 2026 que sur les 127 tables rondes qui, à cette date, avaient abouti à un accord entre les partenaires sociaux, 51 pour cent se référaient à diverses obligations dans divers domaines – entre autres, soins, coresponsabilité

et conciliation (congés, financement de structures d'accueil, soutien à la prise en charge ou à la scolarisation), 33 pour cent à l'égalité entre les sexes et 25 pour cent à des situations de violence ou de harcèlement. Par ailleurs, 29 pour cent des tables de négociation ont porté sur des dispositions liées à la santé mentale et, dans d'autres cas, les partenaires sociaux ont choisi de se référer à des catégories professionnelles ou à la formation professionnelle, et à la création de commissions de travail pour aborder des aspects relatifs à la production et à l'amélioration sectorielle, y compris des questions technologiques et relatives aux migrations.

Dans 90,5 pour cent des cas qui ont fait l'objet d'un accord entre organisations d'employeurs et organisations de travailleurs, sans l'intervention du pouvoir exécutif, des clauses prévoyant des mécanismes de prévention des conflits ou des clauses de paix ont été incluses.

La pratique consistant à négocier les conditions de travail dans le cadre des conseils salariaux est traditionnellement suivie par les organisations d'employeurs et de travailleurs. Il convient de préciser que, afin de s'assurer de la légitimité de la négociation, ce sont les organisations sectorielles elles-mêmes qui proposent et encouragent cette négociation.

Ainsi, lors de la 11^e session des conseils salariaux en cours et sur laquelle des informations sont données, les organisations de travailleurs ont proposé au cours de leurs réunions d'examiner des questions liées à la réduction du temps de travail (le maximum légal dans notre pays reste fixé à 48 heures hebdomadaires), tandis que les employeurs ont aussi proposé d'autres questions que les salaires minimums.

À titre d'exemple, on soulignera que, lors des réunions du secteur des entreprises qui visaient à examiner certaines questions avec les organisations de travailleurs lors de la session actuelle des conseils salariaux, ces questions comprenaient, dans certains cas, des aspects liés à la santé mentale – cela a été le cas de la table ronde sur le secteur de la fabrique de pâtes alimentaires (Groupe 1.7.2) –, où le secteur des employeurs a proposé ce qui suit: «promotion de la santé mentale et du bien-être au travail (accès à un soutien psychosocial, ateliers de gestion du stress et promotion du bien-être émotionnel, campagnes de bien-être individuel: exercice physique, alimentation saine, hygiène mentale)». Dans d'autres cas, les employeurs ont proposé de revoir des catégories et des aspects liés à l'organisation du travail et à la réglementation de l'activité syndicale (assemblées, situations de conflits, entre autres).

D'autres exemples méritent d'être mentionnés. Ils portent sur des propositions, par les organisations d'employeurs, de clauses non salariales:

Chambre de commerce (CNCS)

- proposition visant à réaffirmer les clauses de prévention et de résolution des conflits en donnant au conseil salarial un rôle plus actif;
- mise en place, dans le Groupe 10 (Commerce en général), de mécanismes de «dérogation», c'est-à-dire de non-application partielle d'une résolution du conseil salarial en raison de difficultés rencontrées par une ou plusieurs entreprises dans un secteur d'activité donné;
- prise en compte de réalités économiques et géographiques, et de la taille des entreprises qui relèvent du sous-groupe; et
- réglementation du Fonds social des travailleuses domestiques (Groupe 21).

Chambre de l'industrie laitière de l'Uruguay (CILU)

- nécessité d'inclure des clauses de paix et un mécanisme de prévention des conflits;

- de même, inclure des clauses sur l'innovation technologique;
- prévoir des ajustements supplémentaires pour les salaires non déclarés versés en espèces et les congés pour violence de genre (ces deux points répondent à une demande de la Fédération des travailleurs laitiers (FTIL));
- inclure une clause sur l'installation de caméras de vidéosurveillance;
- prévoir des services de garde syndicale;
- inclure une clause sur les dérogations;
- débattre au sujet de catégories liées à la productivité; et
- revoir des sentences dans le cas de nouveaux revenus sur la base des salaires minimums dans chaque entreprise et dans le cas des modalités spécifiques de travail pendant la saison des récoltes (vivrières ou commerciales).

Si, initialement (loi n° 10449 de 1943), les conseils salariaux étaient compétents – compétence qu'ils conservent – pour fixer les salaires minimaux par catégorie et par secteur d'activité, progressivement, au fil de la pratique de la négociation, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont intégré d'autres éléments – comme cela a été le cas pour les conditions de travail – qui étaient négociés puis acceptés en dehors du cadre initial légal de compétence.

La loi n° 18566 de 2009 a légalisé cette pratique en permettant aux conseils salariaux de déterminer les conditions de travail, mais elle prescrit très clairement un système de résolution tout à fait différent: **l'article 12 de ladite loi n'autorise à statuer dans ce domaine qu'en cas d'accord entre les organisations d'employeurs et de travailleurs. Il n'y a donc ni atteinte à la liberté de négociation ni violation de la volonté des partenaires sociaux, bien au contraire: la loi nationale et la pratique suivie dans notre système de relations de travail témoignent d'une légitimité et d'une acceptation exceptionnelles de la part des parties, à tel point que ce sont les acteurs eux-mêmes qui inscrivent dans leurs programmes l'intention de s'accorder sur diverses questions du travail**, ce qui explique le nombre très élevé d'accords conclus à chacune des sessions.

La liberté syndicale et l'autonomie collective, ainsi que la liberté et le caractère volontaire de la négociation collective (convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et article 4 de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949) sont ainsi pleinement préservés dans un système qui parvient en son sein à un très haut niveau de consensus.

Ci-dessous un lien pour accéder aux conseils salariaux et à la négociation collective: <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/tematica/consejos-salarios-negociacion-colectiva>.