

108^e session, Genève, juin 2019

Commission de l'application des normes

Suite aux décisions adoptées dans le cadre des consultations tripartites informelles sur les méthodes de travail de la CAN de mars 2019, les gouvernements figurant sur la liste préliminaire des cas individuels ont désormais la possibilité, s'ils le souhaitent, de fournir, sur une base purement volontaire, des informations écrites avant l'ouverture de la session de la Conférence.

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

Brésil

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

Brésil (Ratification: 1952). Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après.

Une fois de plus, le Brésil a appris avec perplexité qu'il figurait sur la liste préliminaire des cas pouvant faire l'objet d'un examen au cours de la Conférence internationale du Travail (CIT) de 2019.

A cette fin, à titre de rapport général, le Brésil reprend ci-après plusieurs éléments qui justifient son mécontentement face à l'attitude de cette CIT, surtout parce qu'il est l'un des pays ayant ratifié le plus de conventions internationales du travail et cherche, durablement et en conformité avec sa législation nationale, à conférer la plus grande efficacité à ces instruments.

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations

Il convient d'abord d'insister pour que la commission d'experts de l'OIT, dont la mission première est de contrôler l'application effective des conventions internationales du travail – dans la mesure des possibilités des différents membres de l'organisation –, garde à l'esprit que les conventions peuvent être interprétées différemment lors de leur application dans les pays, notamment pour des raisons d'harmonisation du texte international et de la législation nationale.

Ceci dit, le Brésil réaffirme qu'il n'a violé aucune des dispositions de la convention n° 98 de l'OIT en rédigeant la loi n° 13.467 du 13 juillet 2017.

Prévalence de la négociation sur la législation (articles 611-A et 611-B de la CLT)

Comme le Brésil l'a déjà précisé dans des documents qu'il a envoyés à l'OIT, les dispositions des articles 611-A et 611-B de la loi n° 13.467 portant réforme de la consolidation des lois du travail (CLT) de 2017 sont parfaitement conformes au contenu de la convention n° 98 de l'OIT, surtout en ce qui concerne son article 4.

Suivant cet axe de réflexion, l'intention du Brésil en adoptant les dispositions susmentionnées était d'augmenter la sécurité juridique des instruments collectifs négociés entre les travailleurs et les employeurs. A cette fin, il a établi une liste de droits au travail qui pourraient faire l'objet de négociations collectives. Toutefois, souhaitant clairement préserver les intérêts supérieurs de la négociation collective, une disposition spécifique a été rédigée pour énumérer les thèmes qui ne peuvent pas être inclus dans des dispositions collectives, ainsi qu'une série de droits garantis dans la Constitution de 1988 de la République fédérative du Brésil. Il s'agit donc bien d'une législation moderne dans le sens où elle indique de façon transparente aux partenaires sociaux le champ d'application de la négociation collective.

La précision des thèmes pouvant faire l'objet de négociations collectives est en parfait accord avec le contenu de la convention n° 98 et, surtout, confère un caractère très concret à la Constitution de 1988 de la République fédérative du Brésil qui, depuis son adoption, promeut la négociation collective et considère la reconnaissance des conventions et des accords collectifs comme un droit fondamental des travailleurs.

Il convient également de souligner que, depuis son adoption en 2017, le système judiciaire, et surtout la Cour suprême du Brésil, s'est intéressé à plusieurs aspects de la loi n° 13.467. Pourtant, la Cour suprême du Brésil n'a été saisie d'aucune action constitutionnelle relative à la prévalence de la négociation sur la législation (articles 611-A et 611-B). A cet égard, les différentes commissions du parlement du Brésil ayant examiné le respect de la constitution et de la convention de ces dispositions et celles-ci n'ayant fait l'objet d'aucune révocation de la part de la Cour suprême du Brésil, il apparaît clairement qu'elles sont conformes au système juridique et ne violent aucune loi nationale ni internationale. Elles relèvent surtout d'une action démocratique et souveraine dont l'objectif principal est de permettre des négociations collectives, libres et volontaires en jouissant d'une sécurité juridique.

En ce qui concerne le nombre d'instruments collectifs, il convient de garder à l'esprit que le système de médiation, chargé d'enregistrer les instruments collectifs négociés par les syndicats, indique que des négociations collectives continuent d'être menées et enregistrées à un rythme proche de celui avant l'adoption de la loi n° 13.467 de 2017. Quant aux chiffres précis, 13 435 instruments collectifs ont été signés en 2017, 11 234 en 2018 et 12 095 en 2019 (les chiffres se rapportant au premier trimestre de chaque année). Donc, si la comparaison entre les années 2017 et 2018 laisse apparaître une diminution de 16,38 pour cent, on note une évolution de 7,11 pour cent pour les années 2018 et 2019.

Compte tenu du temps raisonnable nécessaire aux parties pour appréhender le cadre réglementaire et l'appliquer, on peut en conclure que les négociations n'ont pas diminué de façon alarmante comme le prétendent ceux qui méconnaissent les données réelles. Par conséquent, dans la pratique, les articles 611-A et 611-B de la loi n° 13.467 de 2017 ne constituent pas un obstacle à la poursuite de la négociation collective au Brésil.

L'exception relative au paragraphe unique de l'article 444 de la CLT (négociation individuelle)

A aucun moment le Brésil n'a ignoré le caractère collectif des règles de la négociation. Toutefois, après avoir constaté qu'une petite proportion de travailleurs disposaient d'un plus grand pouvoir de négociation par rapport aux employeurs, il a été décidé, uniquement dans ces cas, que la loi n° 13.467 de 2017 conférerait davantage de poids aux négociations individuelles. Dès lors, les travailleurs titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur qui perçoivent un salaire au moins deux fois supérieur au plafond des prestations du régime général de sécurité sociale brésilien peuvent prévoir des conditions contractuelles qui, de leur point de vue, sont plus avantageuses pour eux.

D'autre part, comme précisé plus haut, cette possibilité concerne approximativement 1,45 pour cent des travailleurs couverts par la CLT et 0,25 pour cent de la population brésilienne. Même si certains clament que la négociation individuelle a remplacé la négociation collective, cette affirmation est erronée. Il convient de rappeler que l'objectif recherché était d'offrir à un groupe précis de travailleurs, détenant un plus grand pouvoir de négociation, la possibilité de mener des négociations qui satisferaient plus avantageusement leurs intérêts personnels.

Réglementation s'appliquant aux travailleurs autonomes ou indépendants (article 442-B du Code du travail)

Comme c'est le cas de toutes les dispositions de la loi n° 13.467 de 2017, la fonction première de l'article 442-B est de conférer une sécurité juridique aux travailleurs indépendants et aux entreprises. Dans ce domaine, le parlement brésilien, conscient de la nécessité de légiférer sur des situations qui existaient de longue date dans la pratique, a compris qu'il serait judicieux de réglementer la situation des travailleurs indépendants tout en excluant une relation de travail entre les parties contractantes.

La législation brésilienne ne s'est évidemment pas éloignée du principe dit de la primauté de la réalité. A ce propos, il est possible que les autorités compétentes du Brésil découvrent l'existence de relations de travail dissimulées derrière des accords de service. C'est pour cette raison que le Brésil a promulgué une ordonnance qui assure pleinement la reconnaissance d'une relation de travail en cas de subordination juridique entre un travailleur et un employeur. Une fois encore, il est prouvé que le texte de la loi n° 13.467 de 2017 a précisé la position de la législation tout en préservant la nécessaire sécurité juridique de tous les acteurs sociaux.

Prévalence des accords collectifs sur les conventions collectives (article 620 du Code du travail)

Une autre question soulevée dans le rapport de la Commission d'experts fait référence à l'introduction par la loi n° 13.467 de 2017 d'une règle destinée à renforcer la négociation collective en tenant dûment compte du contexte spécifique d'une catégorie donnée de travailleurs au niveau de l'entreprise. L'intention de cette disposition est de permettre la prévalence de conditions spécifiques (accords collectifs) sur des conditions générales (conventions collectives).

Compte tenu de cela, il ne peut être nié que les accords collectifs reflètent bien mieux le quotidien des travailleurs au niveau de l'entreprise. Les accords collectifs traduisent donc mieux la réalité factuelle en donnant plus de concision aux dispositions négociées.

On peut donc en conclure que, loin de violer l'article 4 de la convention n° 98, le nouvel article 620 du Code du travail est parfaitement conforme à cette norme internationale. Il ne fait aucun doute que la convention n° 98 affirme le besoin d'adapter les mesures de promotion de la négociation collective

aux circonstances nationales. Dès lors, le parlement brésilien, tout en respectant la convention n° 98, a reconnu le caractère spécifique des accords collectifs par rapport aux conventions collectives.

Conclusions

Par respect pour l'OIT, le Brésil a toujours fourni des informations précises sur des détails insignifiants de nombreuses dispositions de la loi n° 13.467 de 2017.

En outre, comme cela a déjà été indiqué à de nombreuses occasions, il convient de souligner que la situation interne du Brésil, sans aucune incidence sur des questions liées au travail, ne peut servir de prétexte pour exiger que le pays fournisse des explications sur une législation qui a fait l'objet de discussions approfondies au parlement et qui a été progressivement mise en place dans le cadre des rapports juridiques entre les travailleurs et les employeurs.

De ce point de vue, l'inclusion du Brésil sur la liste préliminaire des cas, pour la deuxième année consécutive, est injustifiée. Toutefois, le Brésil a démontré que la loi n° 13.467 de 2017 n'a enfreint aucune norme internationale, et plus spécifiquement, la convention n° 98.