



► Extension des conventions collectives: observations à partir de la base de données IRLex actualisée

Juin 2022

La base de données juridique du BIT sur les relations professionnelles (IRLex)

- La base de données juridique du BIT sur les relations professionnelles ([IRLex](#)) présente des profils de pays accompagnés de textes juridiques et de résumés relatifs aux relations professionnelles dans 70 États Membres de l'OIT. Elle couvre des domaines thématiques tels que la négociation collective, le règlement des différends ou la coopération sur le lieu de travail, dans des régions dotées de différents systèmes juridiques.
- La base de données IRLex est un outil destiné aux décideurs et conseillers, aux fonctionnaires, aux représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'aux juristes et aux spécialistes des relations professionnelles du monde entier. Elle a été mise à jour et étendue en 2020 et 2021.
- La base de données IRLex porte uniquement sur le contenu technique des législations nationales. Elle ne contient aucune information sur les modalités pratiques d'application des lois, et ne comporte ni ne suggère aucune évaluation de la conformité de ces législations avec les normes internationales du travail.

► Qu'entend-on par "extension" d'une convention collective ?

On parle d'« extension » d'une convention collective lorsque l'administration du travail, une autre autorité publique ou un tribunal déclare applicable toutes ou certaines des dispositions d'une convention à toutes les entreprises d'un secteur ou d'un territoire donné qui ne rentraient pas dans le champ d'application de la convention initiale. Une convention étendue devient ainsi contraignante pour tous les employeurs de ce secteur ou territoire, qu'ils soient ou non affiliés à l'organisation d'employeurs ayant signé l'accord initial. La décision d'étendre une convention constitue un acte relevant de la politique publique soumis à la décision d'une autorité publique et souvent à plusieurs conditions. On peut citer parmi celles-ci le degré de représentativité des parties, l'absence d'objection de la part des parties non-signataires ou le fait que l'extension repose sur l'intérêt public. En garantissant des conditions de travail communes au niveau des secteurs et non seulement au sein des entreprises représentées par les parties signataires, l'extension des conventions collectives permet d'éviter la concurrence fondée sur l'inégalité des conditions de travail.

Quelles sont les normes internationales du travail qui ont trait à l'extension des conventions collectives de travail?

Selon l'article 2 de la [convention \(n°154\) sur la négociation collective, 1981](#):

"le terme négociation collective s'applique à toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de:

- a) fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou
- b) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou
- c) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs¹.

1 Dans la recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951, les conventions collectives sont définies comme étant "tout accord écrit relatif aux conditions de travail et d'emploi conclu entre, d'une part, un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations représentatives de travailleurs, ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des travailleurs intéressés, dûment élus et mandatés par ces derniers en conformité avec la législation nationale" (paragr. 2 (1)). Selon cette recommandation, la négociation collective peut se dérouler avec des représentants non syndiqués dûment élus seulement en l'absence d'organisations de travailleurs.

Par conséquent, pour que la négociation collective puisse avoir lieu, les travailleurs doivent être représentés par une organisation de travailleurs. Pour les négociations au niveau sectoriel, les employeurs doivent également être représentés par une organisation.

La recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951, dispose que, lorsqu'il apparaît approprié, compte tenu des pratiques nationales en vigueur, des mesures juridiques devraient être prises pour rendre applicables toutes ou certaines dispositions d'une convention collective à tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention (paragr. 5).

La recommandation n° 91 présente quelques principes directeurs sur les conditions à prévoir dans la législation et à remplir pour permettre l'extension d'une convention collective, telles que décrites et utilisées dans cette fiche d'information IRLex.²

Pourquoi les systèmes de relations professionnelles prévoient-ils l'extension des conventions collectives?

Un certain nombre de raisons peuvent justifier l'extension des conventions collectives sur le plan politique. Premièrement, ce mécanisme vise à promouvoir des conditions de concurrence équitables pour toutes les entreprises en soutenant les institutions de négociation sectorielle qui fixent les conditions d'emploi communes (minimales) applicables aux employeurs et aux travailleurs, qu'ils soient ou non membres des organisations parties à la convention³. En établissant un socle ou une norme commune dans un même secteur ou une même profession, l'extension des conventions collectives peut contribuer à assurer

une protection inclusive des travailleurs⁴ et à renforcer les différents biens publics émanant des institutions de négociation sectorielle, tels que les fonds de formation et les fonds de pension⁵. Dans cette optique, on considère également que l'extension permet de stabiliser les négociations collectives au niveau sectoriel en décourageant les entreprises à quitter les associations dont elles font partie. Un autre argument en faveur de ce mécanisme est qu'il peut contribuer à réduire les inégalités en rendant la négociation collective plus inclusive. Il permet d'élargir le champ d'application des conventions collectives et des recherches récentes montrent qu'une couverture conventionnelle étendue va de pair avec la diminution des inégalités salariales⁶. L'extension peut donc atténuer les conséquences des faibles niveaux de rémunération et des mauvaises conditions de travail, notamment au sein des groupes de travailleurs qui rencontrent des difficultés particulières pour prendre part à la négociation collective. Dans le même temps, il convient d'éviter les effets négatifs pouvant découler de l'extension des conventions collectives, tels que la dissuasion à adhérer à des organisations d'employeurs et de travailleurs et la diminution imposée de la rigidité des salaires, qui peuvent nuire à l'emploi, notamment en période de crise économique⁷.

Dans plusieurs pays, le recours à l'extension des conventions collectives est défini dans la loi. Par exemple, en Espagne, conformément à l'article 92 de la Charte des travailleurs, le Ministère du Travail et des Affaires sociales – ou l'organe compétent des gouvernements régionaux – peut décider d'étendre les dispositions d'une convention collective à toutes les entreprises d'un secteur ou sous-secteur donné lorsqu'il n'existe pas de parties légitimement habilitées à négocier. La décision devrait tenir compte des conséquences négatives que l'absence de convention collective peut avoir sur les travailleurs et les entreprises.

2 Cette fiche d'information IRLex a été préparée par Felix Hadwiger (groupe de l'OIT sur la négociation collective et les relations de travail, au sein du Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail) et Marleen Rueda Catry. Nos remerciements vont également au Bureau des activités pour les employeurs et au Bureau des activités pour les travailleurs du BIT pour leurs commentaires.

3 Ludwig Hamburger, "The Extension of Collective Agreements to Cover Entire Trades and Industries", *Revue internationale du travail* 40, n° 2 (1939): 153-194, p. 155.

4 Susan Hayter et Jelle Visser, "Pour une plus large diffusion de la négociation collective: le rôle de l'extension", *Revue internationale du travail* 160, n° 2 (2021): 183-214.

5 Susan Hayter et Jelle Visser (dir. de publication), *Collective Agreements: Extending Labour Protection* (BIT, 2018), p. 3.

6 Gerhard Bosch, "Baisse du taux de couverture de la négociation collective et creusement des inégalités de revenus: une comparaison entre cinq pays de l'Union européenne", *Revue internationale du travail*, vol. 154 (1) (2015), 57-66; Florence Jaumotte et Carolina Osorio Buitron, *Inequality and Labor Market Institutions* (FMI, 2015).

7 Voir pour un aperçu des études critiques sur les effets de l'extension des conventions collectives: Susan Hayer et Jelle Visser, eds, *Collective Agreements: Extending Labour Protection* (OIT, 2018), p. 3.

► Quelles sont les modalités juridiques de l'extension ? Données tirées de la base de données IRLex actualisée

Comme indiqué plus haut, la [recommandation n°91](#) définit des lignes directrices concernant les conditions et les principes directeurs que doivent respecter les États Membres souhaitant prendre des dispositions juridiques en matière d'extension. La législation nationale peut subordonner l'extension, entre autres conditions, i) à la couverture minimale par un accord existant, ii) à la demande d'une ou plusieurs parties à la convention et iii) à la possibilité, pour les employeurs et les travailleurs auxquels l'accord serait rendu applicable, de présenter leurs observations. On a repris cette structure pour présenter les informations figurant dans la base de données IRLex et pour comparer les mécanismes juridiques utilisés pour étendre les conventions

collectives dans différents systèmes de relations professionnelles.

Il convient de tenir compte de certaines considérations générales quand on aborde l'extension des conventions collectives. Premièrement, pour étendre une convention collective, il faut déjà disposer d'une convention collective valable. Deuxièmement, l'extension est le résultat d'une décision prise par les pouvoirs publics chargés des questions liées au travail⁸, qui la plupart du temps fait suite à une demande formulée par une organisation de travailleurs et/ou d'employeurs. Troisièmement, plusieurs pays disposent d'une législation nationale qui prévoit l'extension des conventions collectives, mais n'y recourent que rarement, voire jamais, dans la pratique (par exemple, la Lituanie, la Pologne et la Türkiye)⁹.

Quelles conditions doivent être remplies pour étendre une convention collective ?

Entre autres conditions, la recommandation n° 91 indique que la législation nationale pourrait subordonner l'extension d'une convention collective au fait que la convention existante vise un nombre "suffisamment représentatif" d'employeurs et de travailleurs (paragr. 5 (2) a)). La recommandation n'établit aucun seuil spécifique définissant ce qui doit être considéré comme "suffisamment représentatif" et laisse donc à une

autorité compétente le soin de se prononcer à ce sujet. Les critères de représentativité devraient permettre de garantir que l'extension soit utilisée uniquement pour donner force de loi aux conditions qui découlent des négociations entre des parties disposant d'un niveau approprié de légitimité démocratique et peuvent varier considérablement en fonction des spécificités de chaque système de relations professionnelles.

► **Tableau 1: Conditions de l'extension**

Conditions générales/critères applicables à l'extension	Exigences spécifiques	Exemples de pays ¹⁰	Textes juridiques tirés de la base de données IRLex
Seuils de détermination de la représentativité	Majorité ou pourcentage spécifique de travailleurs et d'employeurs auxquels s'applique déjà la convention	Albanie , Colombie , République de Corée , Slovaquie , Eswatini , Finlande , France , Guatemala , Hongrie , Japon , Lettonie , Maroc , Paraguay , Rwanda , Serbie , Afrique du Sud , Viet Nam	"La convention collective qui s'applique au moins aux deux tiers (2/3) des travailleurs ou des employeurs représentatifs de la catégorie professionnelle, peut faire l'objet d'une extension" (traduction française officielle). <i>Rwanda, article 95 de la loi n° 66/2018</i> Les effets de la convention collective de travail peuvent être étendus, par décision du ministère du Travail, à tous les employeurs de la branche lorsque les employeurs liés par la convention collective occupent au moins la moitié des salariés de la branche (résumé et traduction française non officiels). <i>Albanie, loi sur les relations de travail, article 162 (4) du Code du travail</i>

Voir page suivante

⁸ Sauf, par exemple, au [Brésil](#), où cette décision est prise par les tribunaux, et en [Norvège](#), où elle revient à un organisme indépendant connu sous le nom de *Tariff Board*.

⁹ Hayter et Visser, "Making Collective Bargaining More Inclusive".

¹⁰ Les listes de profils de pays et de dispositions juridiques nationales référencées dans la base de données IRLex sont données à titre d'exemple et ne sont pas exhaustives; le choix des pays cités vise uniquement à fournir des exemples et ne comporte ni ne suggère aucune évaluation de leur conformité avec les normes internationales du travail.

			"Une convention collective représentative de haut niveau est conclue entre a) une association d'employeurs du secteur ou de la partie du secteur donné(e), et b) un organisme syndical de haut niveau: i) dont les organisations syndicales associées opèrent dans les entreprises d'au moins 30 pour cent des employeurs signataires de la convention collective de haut niveau..." (traduction française non officielle). <i>Slovaquie, loi sur la négociation collective</i>
	La convention collective est conclue entre des parties représentatives au niveau du secteur ou de la branche d'activité	Belgique , Bulgarie	"Lorsque la convention collective au niveau du secteur ou de la branche d'activité a été conclue entre toutes les organisations représentatives des travailleurs et des salariés et des employeurs du secteur ou de la branche d'activité, le ministre du Travail et de la Politique sociale peut, sur leur demande conjointe, étendre l'application de la convention ou de certaines de ses clauses à toutes les entreprises de ce secteur ou de cette branche d'activité" (traduction française non officielle). <i>Bulgarie, article 51b (4) du Code du travail</i> La convention collective doit avoir été conclue par les membres représentatifs d'un organe paritaire sectoriel. Au niveau national, le syndicat signataire doit être membre d'une confédération syndicale comptant au moins 50 000 membres (résumé et traduction française non officiels). <i>Belgique, article 28 de la loi du 5 décembre 1968</i>
Autres critères	Considérations relatives à l'intérêt public/considérations économiques et sociales liées aux conséquences de l'extension des conventions collectives	Australie , Bosnie-Herzégovine , Côte d'Ivoire , Honduras , Irlande , Norvège , Pologne , Serbie , Afrique du Sud	Le ministre du Travail doit estimer que l'extension est dans l'intérêt de la République et constitue un moyen de réaliser les objectifs de la politique économique et sociale de la République (résumé et traduction française non officiels). <i>Bosnie-Herzégovine, Code du travail, article 159</i> "... L'extension n'est possible que si la situation économique et sociale des entreprises susceptibles d'être concernées par cette mesure est analogue à celle des entreprises d'ores et déjà liées par la convention. Si, compte tenu notamment de leur chiffre d'affaires ou de leurs effectifs, cette condition n'est remplie que par une partie des entreprises, l'extension doit être limitée à cette seule catégorie." <i>Côte d'Ivoire, article 73.1 (2), (3) du Code du travail</i>
	Contenu minimal de la convention collective	Tunisie , Togo	"Les conventions collectives susceptibles d'extension comprennent obligatoirement des dispositions concernant : 1. le libre exercice du droit syndical; 2. la définition des catégories professionnelles et les salaires applicables à chaque catégorie ; 3. les modalités d'exécution et les taux de rémunération du travail de nuit et des jours non ouvrables ainsi que les taux de rémunération des heures supplémentaires ; 4. la durée de la période d'essai et celle du préavis ; 5. les délégués du personnel; 6. la procédure de révision, modification et dénonciation de tout ou partie de la convention collective;

7. les modalités d'application du principe "à travail de valeur égale, salaire égal", sans discrimination d'aucune sorte, notamment celle fondée sur le sexe ou l'âge;

8. les congés payés". *Togo, article 103 du Code du travail*

Durée minimale
de l'application
précédente

[Jordanie](#)

La convention collective doit avoir été en vigueur pendant au moins deux mois avant l'extension (résumé et traduction française non officiels). *Jordanie, article 43 C) de la loi du travail*

Les informations contenues dans la base de données IRLex montrent que la notion de "représentativité suffisante" se décline en une multitude de définitions et que la latitude dont dispose l'organe décisionnel pour interpréter cette exigence varie considérablement selon les systèmes de relations professionnelles. En général, la représentativité est déterminée par un seuil numérique, par exemple, le pourcentage de travailleurs auxquels s'applique déjà la convention à étendre, le pourcentage de représentants des travailleurs ou le pourcentage d'employeurs. Elle peut viser les travailleurs et les employeurs qui sont parties à la convention existante (non étendue) ou les travailleurs et les employeurs qui seraient concernés par une éventuelle extension. Elle peut également se rapporter au fait que la convention collective a été conclue entre des parties représentatives. Il est plus rare que la représentativité soit laissée à l'appréciation de différents éléments de preuve.

Dans certains cas des conditions autres que la représentativité doivent également être remplies pour que l'extension puisse être accordée. Il peut s'agir de considérations d'intérêt public et d'ordre économique ou de certains aspects des conventions collectives à étendre.

convention collective de leur propre initiative, soit en parallèle du droit dont disposent les partenaires sociaux de demander l'extension, soit en tant que prérogative exclusive. Lorsque les partenaires sociaux sont habilités à demander une extension, la loi peut disposer que la demande doit émaner soit des travailleurs, soit des employeurs, ou qu'elle doit faire l'objet d'une demande conjointe. En outre, dans quelques pays, d'autres organes tels que les commissions tripartites peuvent demander l'extension d'une convention collective.

Qui peut demander l'extension d'une convention collective ?

D'après la recommandation n° 91, une autre condition à l'extension d'une convention collective consiste à ce que, "en règle générale", la demande d'extension soit faite par une ou plusieurs organisations de travailleurs ou d'employeurs qui sont parties à la convention (paragr. 5 (2) b)). Ce principe découle essentiellement de la reconnaissance du fait que les décisions relatives aux conditions et au champ d'application des conventions collectives doivent être prises par les représentants des travailleurs et des employeurs.

Dans plusieurs des pays répertoriés dans la base de données IRLex, la décision d'étendre - ou de ne pas étendre - une convention collective ne peut être prise que par l'autorité publique compétente en réponse à une demande des partenaires sociaux. Dans d'autres pays, le ministère du Travail ou d'autres autorités publiques ont le pouvoir de décider de l'extension d'une

► **Tableau 2: Parties habilitées à demander l'extension d'une convention collective**

Conditions générales de l'extension	Exigences procédurales spécifiques	Exemples de pays ¹¹	Textes juridiques tirés de la base de données IRLex
L'autorité publique compétente prend une décision concernant l'extension d'une convention collective ...	... à la demande des travailleurs ou des employeurs ou sur une demande conjointe	Albanie , Argentine , Brésil , Burkina Faso , Cambodge , République de Corée , Slovaquie , France , Guatemala , Honduras , Japon , Namibie , Paraguay	La demande d'extension d'une convention collective est à l'initiative de l'un des partenaires sociaux, mais certains critères objectifs doivent être remplis, par exemple, un critère de représentativité (résumé et traduction française non officiels). <i>Slovaquie, paragr. 7 1) et 3) de la loi sur la négociation collective</i>
			"A la demande des organisations de travailleurs ou d'employeurs qui représentent leurs membres au sein d'un secteur donné, le ministère chargé des questions du travail, après consultation de la Commission consultative du travail, peut étendre toutes ou certaines des dispositions d'une convention collective à tous les employeurs et à tous les travailleurs exerçant dans le secteur d'activité visé et auxquels s'applique la convention." (traduction française non officielle). <i>Cambodge, article 99 de la loi du travail</i>
	... exclusivement sur la demande conjointe des travailleurs et des employeurs	Bulgarie , Eswatini , Pologne , Afrique du Sud	"Sur demande conjointe d'une association d'employeurs et d'un syndicat interentreprises ayant conclu une convention multientreprises, le ministre chargé des questions du travail peut - si des intérêts sociaux importants le justifient - adopter un règlement exécutif visant à étendre le champ d'application d'une convention multientreprises..." (traduction française non officielle). <i>Pologne, article 241-18 1) du Code du travail</i>
	... de sa propre initiative	Bosnie-Herzégovine , Brésil , Burkina Faso , République de Corée , Honduras , Norvège , Paraguay , Sénégal , Togo	"À la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives ou à l'initiative du ministre chargé du travail, les dispositions des conventions collectives répondant aux conditions déterminées par la présente section peuvent être rendues obligatoires." <i>Burkina Faso, article 120 (1) du Code du travail</i>
			"Lorsqu'au moins les deux tiers des travailleurs d'un même type d'emploi dans un secteur sont soumis à une même convention collective, les organes administratifs peuvent, sur décision de la Commission des relations de travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties à la convention collective ou d'office, décider que ladite convention collective s'applique aux autres travailleurs ayant le même type d'emploi et à leurs employeurs opérant dans le même secteur." (traduction française non officielle). <i>République de Corée, article 36 de la loi sur les syndicats et l'administration des relations professionnelles</i>
	... à la demande du ministère du Travail ou d'une autre autorité publique	Eswatini , Hongrie , Jordanie , Serbie	"La Commission tripartite peut, après avoir procédé à une évaluation appropriée, recommander au ministre du Travail d'étendre le champ d'application de toute convention collective en vigueur depuis au moins deux mois, afin qu'elle devienne applicable, compte tenu de toutes les conditions qu'elle comporte, à tous les employeurs et travailleurs d'un secteur donné ou d'une certaine catégorie, dans toutes les régions ou dans une région en particulier" (traduction française non officielle). <i>Jordanie, article 43 C) de la loi du travail</i>

11 Les listes de profils de pays et de dispositions juridiques nationales référencées dans la base de données IRLex sont données à titre d'exemple et ne sont pas exhaustives; le choix des pays cités vise uniquement à fournir des exemples et ne comporte ni ne suggère aucune évaluation de leur conformité avec les normes internationales du travail.

Quelles sont les exigences en matière de consultation ?

Aux termes de la recommandation n° 91, l'extension d'une convention collective peut être soumise à une troisième condition, à savoir que les travailleurs et les employeurs auxquels la convention serait rendue applicable moyennant une extension devraient avoir la possibilité de "présenter leurs observations" avant que la convention ne soit étendue (paragr. 5 (2) c). Cette garantie procédurale vise à faire en sorte que l'avis des

parties non-signataires aux accords est dûment pris en compte dans le processus décisionnel.

La base de données IRLex montre que dans de nombreux systèmes, la loi comprend effectivement diverses prescriptions en matière de consultation. Dans la plupart des cas, celles-ci comprennent la consultation des parties qui pourraient être concernées par l'extension de la convention, mais peuvent également inclure l'intervention d'organes consultatifs tripartites, de conseils de négociation collective, de ministères d'État ou d'autres parties intéressées.

► Tableau 3: Prescriptions en matière de consultation

Conditions générales de l'extension	Exigences procédurales spécifiques	Exemples de pays ¹²	Textes juridiques tirés de la base de données IRLex
Avant de décider d'une extension, il convient de consulter...	...uniquement les travailleurs et les employeurs auxquels s'appliquera la convention collective	Albanie , Bosnie-Herzégovine , France , Guatemala , Paraguay	"... après examen et sur décision motivée de l'Administration du travail, [une convention collective] est élevée au rang de contrat-loi après que les employeurs et les travailleurs auxquels elle sera appliquée ont eu la possibilité de présenter au préalable leurs observations" (traduction française non officielle). <i>Paraguay, article 344 du Code du travail, 1993</i> Avant d'accorder une extension, le ministère doit demander l'avis des employeurs concernés ou du syndicat ou de l'association d'employeurs auxquels s'applique la convention collective étendue (résumé et traduction française non officiels). <i>Bosnie-Herzégovine, article 159 du Code du travail, 2000</i>
	...en outre, les organes consultatifs tripartites ou un conseil de négociation collective, ou le ministère	Albanie , Cambodge , Hongrie , Maroc , Togo	"... après avis des organisations professionnelles des employeurs, des organisations syndicales des salariés les plus représentatives et du conseil de négociation collective, [les dispositions de la convention collective devraient être étendues] à l'ensemble des entreprises et établissements employant des salariés exerçant la même profession, soit dans une zone déterminée, soit dans l'ensemble du territoire du Royaume." <i>Maroc, article 133 du Code du travail</i>
	... en outre, d'autres parties et personnes intéressées	Brésil , Burkina Faso , Japon , Sénégal	"Tout arrêté d'extension ou de retrait d'extension devra être précédé d'une consultation des organisations professionnelles et de toutes personnes intéressées, qui devront faire connaître leurs observations dans un délai de trente jours. Un arrêté du ministre chargé du Travail détermine les modalités de cette consultation." <i>Sénégal, article L. 91 du Code du travail</i>

Quelles dispositions des conventions collectives font l'objet d'une extension?

La recommandation n° 91 dispose que "toutes ou certaines dispositions" d'une convention collective

peuvent être étendues (paragr. 5 (1)), ce qui signifie qu'il se peut que seulement certaines parties ou dispositions d'une convention collective fassent l'objet d'une extension. Cela soulève la question suivante: comment déterminer les clauses des conventions collectives à étendre ou à ne pas étendre ?

¹² Les listes de profils de pays et de dispositions juridiques nationales référencées dans la base de données IRLex sont données à titre d'exemple et ne sont pas exhaustives; le choix des pays cités vise uniquement à fournir des exemples et ne comporte ni ne suggère aucune évaluation de leur conformité avec les normes internationales du travail.

La base de données IRLex montre que, si certains systèmes de relations professionnelles prévoient l'extension des conventions collectives dans leur intégralité, dans d'autres, il est possible de ménager des différences entre la convention initiale et sa version étendue. Dans la quasi-totalité des cas, il s'agit de

supprimer du contenu plutôt que d'en ajouter, et la plupart du temps, les sujets à ajouter ou écarter ne sont pas précisés. Cela peut se faire à la demande des partenaires sociaux ou à l'initiative des pouvoirs publics.

► **Tableau 4: Procédures permettant de définir les dispositions susceptibles d'être étendues**

Faculté pouvant être exercée par les parties concernant le contenu de la convention collective avant son extension	Exigences procédurales spécifiques	Exemples de pays ¹³	Textes juridiques tirés de la base de données IRLex
Ajout ou suppression de contenu dans la convention collective étendue	A la demande des partenaires sociaux	Bosnie-Herzégovine , Bulgarie , Chili , Eswatini , Rwanda , Serbie	"(...) le ministre du Travail et de la Politique sociale peut, sur [la demande conjointe des organisations de travailleurs et d'employeurs], étendre l'application de la convention ou de certaines de ses clauses à toutes les entreprises de ce secteur ou de cette branche d'activité" (traduction française non officielle). <i>Bulgarie, Code du travail 1986, article 51 b) 4</i> Un Conseil de négociation paritaire peut demander au ministre de rendre contraignantes toutes ou certaines des dispositions d'une convention collective enregistrée conclue par le Conseil pour tous les employeurs et salariés du secteur ou de la branche d'activité pour laquelle le Conseil est enregistré conformément à l'article 45 (résumé et traduction française non officiels). <i>Eswatini, section 50, loi sur les relations professionnelles</i> Le ministère chargé du Travail peut, à l'initiative des parties à la convention collective, ou lorsqu'il l'estime conforme à l'intérêt de la République, décider que certains sujets soient exclus du champ d'application de la convention collective (résumé et traduction française non officiels). <i>Bosnie-Herzégovine, article 159 4) du Code du travail</i>
	A l'initiative des autorités publiques si les dispositions vont à l'encontre de la législation nationale	Burkina Faso , Côte d'Ivoire , France , Sénégal , Togo	" (...) le ministre chargé du Travail doit exclure de l'extension, après avis de la Commission consultative du Travail, les dispositions qui seraient en contradiction avec les textes législatifs ou réglementaires en vigueur. Il peut en outre, dans les mêmes conditions extraire de la Convention, sans en modifier l'économie, les clauses qui ne répondraient pas à la situation de la ou des branches d'activité dans le champ territorial concerné." <i>Côte d'Ivoire, article 14 du Code du travail, décret n° 98-41</i>
	À l'initiative des autorités publiques pour diverses raisons	Norvège , Togo	"Toutefois, le ministre chargé du Travail doit exclure de l'extension, après avis du conseil national du travail, les dispositions qui seraient en contradiction avec les textes législatifs et réglementaires en vigueur. Il peut, en outre, dans les mêmes conditions, extraire de l'accord, sans en modifier l'économie, les clauses qui ne répondraient pas à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application considéré." <i>Togo, article 106 4) du Code du travail</i>

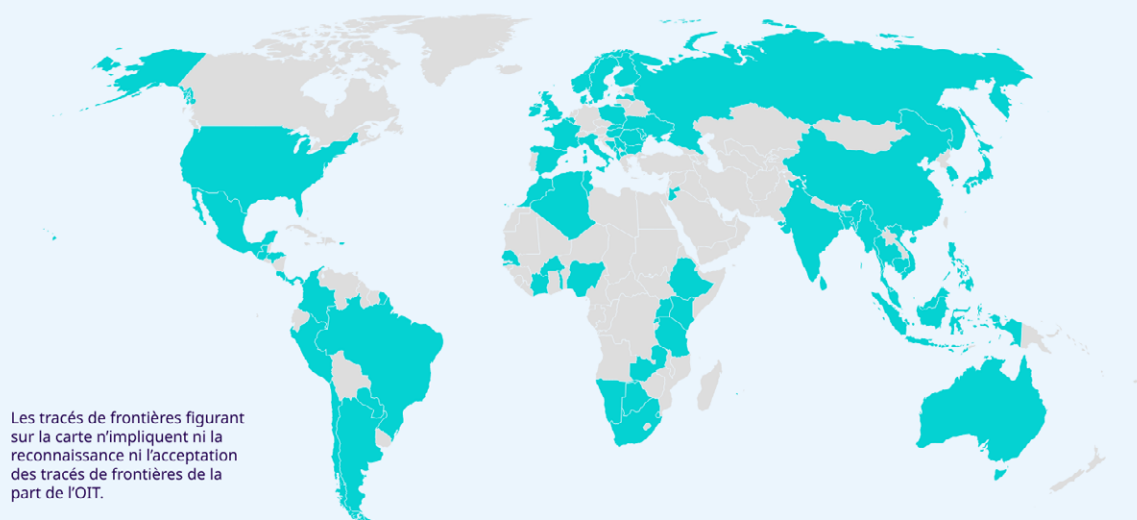
¹³ Les listes de profils de pays et de dispositions juridiques nationales référencées dans la base de données IRLex sont données à titre d'exemple et ne sont pas exhaustives; le choix des pays cités vise uniquement à fournir des exemples et ne comporte ni ne suggère aucune évaluation de leur conformité avec les normes internationales du travail.

Où trouver des informations supplémentaires sur les mécanismes juridiques relatifs à l'extension des conventions collectives?

- Les tableaux 1 à 4 ci-dessus récapitulent les mécanismes juridiques de l'extension des conventions collectives dans certains États Membres de l'OIT. La base de données en ligne [IRLex](#) peut être utilisée pour accéder à des résumés ainsi qu'aux textes juridiques intégraux tirés des sources nationales pertinentes et étudier des exemples de réglementation de manière plus approfondie.
- La base de données IRLex porte uniquement sur le contenu technique des législations nationales. Elle ne contient aucune information sur les modalités pratiques d'application des lois et ne comporte ni ne suggère aucune évaluation de la conformité de ces législations avec les normes internationales du travail applicables. Les observations formulées par les [organes de contrôle de l'OIT](#) devraient être consultées pour évaluer l'application, en droit et en pratique, des normes par les États Membres de l'OIT.
- Avertissement: Les résumés et les textes juridiques complets figurant dans IRLex sont fournis à titre d'information uniquement et n'ont pas vocation à remplacer les textes juridiques authentiques. Chaque profil de pays a été vérifié par un spécialiste du pays. Toutefois, cela ne garantit pas que les lois visées et référencées dans IRLex soient toujours citées de façon exhaustive et exacte et dans leur version la plus récente. La base de données sera mise à jour régulièrement. Pour nous faire parvenir des informations mises à jour ou des observations, veuillez nous écrire à l'adresse inwork@ilo.org.

Base de données juridique du BIT sur les relations professionnelles (IRLex)– 2022

- La base de données IRLex comporte des données sur le pays*
- La base de données IRLex ne comporte pas de données sur le pays



* La base de données IRLex porte uniquement sur le contenu technique des législations nationales. Elle ne contient aucune information sur les modalités pratiques d'application des lois et ne comporte ni ne suggère aucune évaluation de la conformité de ces législations avec les normes internationales du travail applicables.

Liens directs vers les textes des dispositions juridiques nationales et les résumés dans IRLex

Afrique du Sud	Ethiopie	Ouganda
Albanie	Fédération de Russie	Panama
Algérie	Finlande	Paraguay
Argentine	France	Pérou
Australie	Guatemala	Philippines
Bangladesh	Honduras	Pologne
Belgique	Hongrie	République-Unie de Tanzanie
Bosnie-Herzégovine	Inde	Roumanie
Botswana	Indonésie	Royaume-Uni
Brésil	Irlande	Rwanda
Bulgarie	Italie	Sénégal
Burkina Faso	Japon	Serbie
Cambodge	Lettonie	Singapour
Chili	Macédoine du Nord	Slovaquie
Chine	Malaisie	Sri Lanka
Colombie	Maroc	Suède
Corée, République de	Mexique	Thaïlande
Costa Rica	Moldavie, République de	Togo
Côte d'Ivoire	Monténégro	Tunisie
Danemark	Myanmar	Ukraine
Espagne	Namibie	Viet Nam
Eswatini	Nigéria	Zambie
États-Unis	Norvège	

Coordonnées

Bureau International du Travail
Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Suisse

Département des conditions de travail et de l'égalité
E: inwork@ilo.org