
La réforme du Règlement d'application de la Loi sur les relations collectives de travail au Pérou

Maria Katia Garcia Landaburu



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/5571>

DOI : 10.4000/rdctss.5571

ISSN : 2262-9815

Éditeur

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Édition imprimée

Date de publication : 1 avril 2023

Pagination : 224-229

ISSN : 2117-4350

Référence électronique

Maria Katia Garcia Landaburu, « La réforme du Règlement d'application de la Loi sur les relations collectives de travail au Pérou », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 1 | 2023, mis en ligne le 01 avril 2023, consulté le 14 avril 2023. URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/5571> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdctss.5571>



Creative Commons - Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International
- CC BY-NC-ND 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

MARIA KATIA GARCIA LANDABURU

UNIVERSITÉ PONTIFICALE CATHOLIQUE DU PÉROU

LA RÉFORME DU RÈGLEMENT D'APPLICATION DE LA LOI
SUR LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL AU PÉROU

Le 24 juillet 2022, le Décret suprême 014-2022-TR (ci-après « Décret ») a été publié au journal officiel « El Peruano ». Il porte modification du Règlement d'application de la Loi sur les relations collectives de travail, approuvé par le décret suprême 011-92-TR (ci-après « le Règlement »).

Bien que ce Règlement ait déjà connu quelques modifications, celle-ci est la plus importante et la plus vaste : 31 articles ont été modifiés, 4 ont été abrogés et 8 nouveaux articles ont été ajoutés ; autrement dit, une révision globale du texte a été effectuée, contrairement aux modifications précédentes qui ne portaient que sur des sujets spécifiques.

Il convient de rappeler qu'au Pérou les relations collectives dans le secteur privé sont régies, depuis 1992, par la Loi sur les relations collectives de travail (LRCT), approuvée par le Décret-loi 25593 et son Règlement d'application, tous deux promulgués après le coup d'État mené par Alberto Fujimori.

Les dispositions de cette loi se caractérisent par leur nature restrictive¹. L'objectif du Décret suprême 014-2022-TR a été de tenter de renverser cette situation, dans la limite permise par la seule modification d'un texte réglementaire, et non de la loi elle-même.

Ce nouveau Décret a entraîné des changements en matière de liberté syndicale **(I)**, de négociation collective **(II)** et de grève **(III)**.

I - LA LIBERTÉ SYNDICALE

Le Décret prévoit diverses modifications en la matière. Les plus importantes sont analysées ci-dessous, mais on peut également mentionner quelques changements dans les domaines suivants : les conditions d'élection des délégués syndicaux autorisés à représenter les travailleurs des entreprises dont l'effectif n'est pas suffisant pour qu'un syndicat s'implante (20 travailleurs) ; la création des sections syndicales lorsque l'entreprise compte plusieurs centres de travail (une pour chaque entreprise ou centre de travail) ; et, enfin, les cotisations syndicales.

1 Cette situation est restée inchangée en dépit du fait qu'en 2003, une modification très importante ait été apportée à la LRCT par le biais de la Loi n°27912, visant à suivre les recommandations formulées par le Comité de la liberté syndicale (Rapport n°291), ce qui a ensuite conduit à l'approbation d'une version unique de la loi, via le Décret suprême 010-2003-TR.

A - LE DROIT SYNDICAL

Le nouvel article 4 du Règlement prévoit expressément la possibilité pour les travailleurs de constituer tout type de syndicat.

Ainsi, à titre d'exemple, il mentionne les syndicats d'entreprise, d'activité, de profession et de métier (qui figuraient déjà dans la loi), ainsi que les syndicats de groupes d'entreprises, de chaînes de production ou de réseaux de sous-traitance ; et « de tout autre domaine que les travailleurs jugent approprié ».

Bien que l'article 5 de la LRCT n'envisage expressément que quatre catégories d'organisations, il précise que les syndicats « peuvent appartenir » à l'une de ces catégories, laissant supposer qu'il ne s'agit pas d'une liste fermée, et que donc le Règlement n'irait pas au-delà de ce qui est inscrit dans la loi. Même avant cette modification, il existait déjà des organisations syndicales autres que celles expressément mentionnées dans la LRCT.

L'article 4 du Règlement prévoit désormais que l'État reconnaît aux travailleurs le droit « de s'affilier directement à des fédérations ou confédérations lorsque les statuts de celles-ci le permettent ». Cela pourrait être considéré comme allant au-delà de la loi.

En effet, l'article 35 de la LRCT fait une distinction entre les syndicats de base - formés et composés de travailleurs - et ceux de rang supérieur, et l'article 36 dispose que pour former une fédération, l'union d'au moins deux syndicats enregistrés de la même activité ou catégorie est nécessaire, et que pour former une confédération, l'union d'au moins deux fédérations enregistrées est nécessaire.

Cependant, avant la promulgation du Décret, il existait déjà des organisations syndicales de niveau supérieur dont les statuts autorisaient l'affiliation de travailleurs individuels².

B - LE STATUT PROTECTEUR

L'article 31 de la LRCT établit une liste de cinq catégories de travailleurs bénéficiant d'une protection compte tenu de leur statut : les membres du conseil d'administration ou délégués syndicaux (y compris, temporairement, les candidats à ces postes) ; les membres d'un comité de négociation ; et les membres d'un syndicat en formation (liste non exhaustive, développée à l'article 12 du Règlement).

Toutefois, cette dernière règle a été modifiée et inclut désormais les représentants désignés « pour participer à des espaces de dialogue social et de travail bipartites ou tripartites, en qualité de commissions officielles chargées d'étudier les problèmes d'intérêt général ou national », ce qui dépasse clairement les dispositions de la loi.

2 Par exemple, la Confédération générale des travailleurs péruviens (CGTP) énonce dans ses statuts que « l'affiliation se fera directement à la CGTP ou par l'intermédiaire des organisations de base, selon volonté des organisations respectives et la situation professionnelle de la personne » (art. 11). Peuvent s'affilier tous les travailleurs actifs, les bénéficiaires de pensions et les retraités, les travailleurs indépendants et ceux qui fournissent leurs services sous le contrôle et la direction d'un autre, quelle que soit la forme juridique de cette relation de travail (art. 12).

C - LE CONGÉ SYNDICAL

La modification de l'article 16 du Règlement a permis d'établir des règles plus favorables en matière de congé syndical, en autorisant celui-ci en cas de présence obligatoire à certains événements³, tels que les événements inscrits dans les statuts de l'organisation syndicale, ou ceux organisés par le conseil d'administration (qui doit en informer l'employeur au cours du premier mois de son entrée en fonction).

D - L'ENREGISTREMENT DES SYNDICATS

La procédure liée à la documentation requise pour l'enregistrement de l'organisation sur le registre des syndicats a été allégée. Auparavant, les documents devaient être contresignés par un notaire ou, à défaut, par un juge de paix.

Il est désormais possible de présenter une simple copie des documents (acte de constitution, statuts, liste des membres élus du conseil d'administration) sous forme de déclaration sous serment. L'enregistrement est automatique et la vérification des documents est effectuée par les autorités *a posteriori*, en utilisant la méthode d'échantillonnage.

Ces mesures permettront d'assouplir la procédure et de faciliter l'enregistrement des organisations syndicales.

En outre, les organisations syndicales dont l'enregistrement a été annulé, parce qu'elles ne remplissaient plus l'une des conditions requises pour leur constitution, sont autorisées à demander un nouvel enregistrement lorsqu'elles le jugent opportun, sans avoir à attendre une période de six mois après le prononcé de l'annulation de l'enregistrement, comme l'exigeait l'article 24 du Règlement.

E - LA DISSOLUTION JUDICIAIRE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Un nouvel article a été ajouté concernant la dissolution pour cause de perte d'adhérents (article 23-A) : la dissolution ne peut être déclarée que lorsqu'il a été vérifié que le passage du nombre d'adhérents en dessous du minimum légal n'était pas dû à des pratiques contraires aux règles syndicales.

En outre, il a été précisé qu'aux fins du calcul du nombre minimum d'adhérents, les travailleurs syndiqués licenciés qui ont déclaré à l'inspection du travail être victimes d'un licenciement contraire aux règles syndicales, ou du non-renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée, ou qui ont intenté une action en justice en vue de leur réintégration, continueront d'être pris en compte, jusqu'à l'issue du processus.

II - LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Certaines des modifications phares sont ici présentées, sans oublier qu'il existe également d'autres évolutions importantes, concernant la divulgation d'informations sur la situation économique, financière et sociale de l'entreprise, la résolution du litige par arbitrage et la contestation de la sentence arbitrale.

3 En dehors des convocations officielles par les autorités et des hypothèses convenues entre les parties.

A - LE CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La modification de l'article 28 du Règlement précise que les parties peuvent définir d'un commun accord le champ d'application, les limites ou les exclusions de la convention collective, à condition qu'il n'y ait pas de différences injustifiées entre les travailleurs du secteur, ni de manquement à l'ordre juridique.

De plus, il est désormais expressément indiqué que l'employeur ne peut pas étendre unilatéralement le champ d'application de la convention collective aux travailleurs qui n'en font pas partie⁴.

Cette question a fait l'objet de nombreux débats au niveau judiciaire, car certaines entreprises dotées d'un syndicat non majoritaire étendaient la négociation collective aux travailleurs non syndiqués (même la VII^e réunion des juges suprêmes en matière de travail et de sécurité sociale a autorisé cette pratique). Cette disposition met un terme aux discussions sur cette question, car elle interdit toute extension unilatérale des accords conclus.

B - LA VALIDITÉ DES CLAUSES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Le nouvel article 30 du Règlement énonce expressément que les dispositions de la convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur d'une convention collective ultérieure, et supprime les mentions précédentes relatives à la nullité.

À cet égard, il convient de rappeler qu'initialement, l'article 43 (d) de la LRCT prévoyait la nullité automatique de la convention collective à l'échéance de celle-ci, une règle qui avait été remise en cause par le Comité de la liberté syndicale, puis modifiée en 2003 par la loi 27912. Toutefois, le Règlement n'avait pas été adapté à ce changement et vient seulement de s'aligner sur cette décision.

C - L'ARBITRAGE FACULTATIF

Le Décret a modifié l'article 46 du Règlement, énonçant que l'arbitrage facultatif ne peut être demandé que par les travailleurs (auparavant, il pouvait également être initié à la demande de l'employeur), à moins qu'ils ne choisissent d'exercer le droit de grève de manière alternative, ceci, afin de préserver le droit de grève.

En outre, les circonstances dans lesquelles un arbitrage peut être introduit en vertu de l'article 61-A ont été modifiées, en précisant qu'en cas de mauvaise foi, il n'est pas nécessaire qu'au moins six réunions directes ou de conciliation aient été convoquées, ni que trois mois se soient écoulés depuis le début de la négociation (cette exigence ne s'applique désormais que lorsque, au moment de la première négociation, les parties ne s'accordent pas sur son niveau ou son contenu).

4 Selon l'article 4 du Règlement, les syndicats représentent les travailleurs d'un même secteur d'activité, qui sont membres de leur organisation. Par extension, les syndicats qui représentent une majorité absolue des travailleurs de leur secteur d'activité représentent également les travailleurs non syndiqués de ce secteur d'activité.

Afin d'évaluer quels sont les actes de mauvaise foi, le Décret a ajouté au Règlement, l'article 40-A sur l'obligation de négocier de bonne foi, en définissant des exigences minimales en matière de comportements.

À titre d'exemples : recevoir les griefs ; ouvrir des négociations collectives dans les 10 jours suivant la notification des griefs ; communiquer les informations en temps utile ; participer aux réunions ; de façon plus large, « déployer tous les efforts nécessaires pour parvenir à des accords mettant fin à la négociation collective ; et s'abstenir de toute action pouvant nuire à l'autre partie, sans porter préjudice au droit de grève ».

III - LA GRÈVE

Le Règlement a subi diverses modifications dans ce domaine, dont certaines seront mentionnées ci-après.

Toutefois, il convient également de souligner l'abrogation de l'article 63, qui indiquait qu'en cas de non-respect des dispositions légales ou conventionnelles en matière de travail, les travailleurs pouvaient déclencher une grève lorsque l'employeur refusait de respecter une décision judiciaire devenue définitive ou exécutoire. Cette norme restreignait la portée de l'article 73 de la loi, qui pose les conditions préalables au déclenchement d'une grève, la première d'entre elles étant que la grève ait pour objet la défense des droits et des intérêts socio-économiques ou professionnels des travailleurs concernés. L'abrogation a cherché à supprimer une limite à l'exercice de ce droit.

A - LA DÉCLARATION DE GRÈVE

L'article 65 du Règlement a été modifié. Il simplifie la procédure de notification de la déclaration de grève (la copie du procès-verbal de l'assemblée n'a plus à être contresignée par un notaire ou, à défaut, par un juge de paix), et il établit qu'il s'agit d'une procédure administrative d'évaluation préalable dans laquelle le silence vaut acceptation, l'autorité du travail disposant de trois jours ouvrables pour se prononcer.

B - LA GRÈVE DANS LES SERVICES PUBLICS ESSENTIELS ET LE SERVICE MINIMUM

La modification apportée à l'article 67 du Règlement prévoit, en cas de grève dans les services publics essentiels, une description détaillée des exigences minimales que doit comporter la notification des tâches essentielles, et ajoute également l'article 67-A, qui précise les conséquences de la non-présentation de ladite notification.

Les dispositions relatives au désaccord entre les parties sur le recours et les modalités du service minimum, de même que la procédure de résolution de ces désaccords, ont également été modifiées.

C - LES EFFETS DE LA GRÈVE

En modifiant l'article 70 du Règlement, le Décret a clarifié les effets de la grève.

D'une part, il a été établi qu'il ne peut y avoir d'accord conclu, interdisant la cessation d'activité de tous les travailleurs bénéficiant du droit de grève (cessation d'activité qui ne s'étend pas au personnel de direction et de confiance, dès lors qu'il n'entre pas dans le champ d'application du droit de grève).

D'autre part, il est prévu que l'employeur ne peut pas utiliser du personnel de remplacement, directement ou indirectement, pour mener à bien les activités des grévistes ou pour maintenir en activité les services touchés par la grève. Il a également été précisé qu'il est interdit à l'employeur, de façon générale, d'accomplir tout acte qui empêche ou entrave le libre exercice de la grève. De cette manière, l'employeur ne peut pas tenter d'atténuer les effets de la grève.