

Le rôle du service Interconfédéral de Médiation et Arbitrage (SIMA) dans le cadre des conflits sociaux en Espagne

Heinz Evertz – Form'action André Renard

Dans une contribution précédente, nous avons déjà expliqué les modalités de la résolution de conflits de travail au Royaume-Uni à l'exemple de l'ACAS¹. Ce présent article est consacré au Système Extrajudiciaire de Solution de conflits tel qu'il existe en Espagne depuis le milieu des années 1990. Pour bien comprendre le système mis en place par le législateur espagnol, il est essentiel de donner un bref aperçu du système des relations du travail en Espagne.



L'actuel système de relations du travail et de la négociation collective a pris forme vers la fin des années septante dans le cadre de la transition démocratique. Le nouveau système mis en place succédait à un système mis en place sous le régime franquiste² reposant sur la suppression de la liberté syndicale et une forte intervention de l'État dans les relations de travail.

Le cadre légal actuel conserve l'empreinte de l'état qui s'explique par la tradition et la culture juridique en Espagne. De nombreuses réformes légales en matière de relations collectives ont cependant contribué à augmenter le rôle des conventions

collectives ces dernières années. La loi sur la liberté syndicale de 1985 régit le rôle des syndicats en y ajoutant un critère de représentativité par audience électorale. Les syndicats ayant obtenu 10 % lors des élections dans les entreprises au niveau national et sectoriel, et les syndicats ayant obtenu 15 % au niveau de leur communauté autonome sont reconnus comme représentatifs. Cette reconnaissance leur permet de participer à la négociation collective sectorielle et interprofessionnelle.

On dénombre environ 2,5 millions de personnes syndiquées en Espagne. Les dernières statistiques officielles du Ministère du Travail pour 2007 indiquent que 15,8 % des travailleurs sont membres d'un syndicat.

Les élections des comités d'entreprise, qui ont généralement lieu tous les quatre ans, sont un élément important pour mesurer la syndicalisation en Espagne. La plupart des grandes et moyennes entreprises organisent ces élections. Le taux de participation y est élevé (75 %). La majorité des élus aux comités d'entreprises sont des syndicalistes ce qui compense le faible taux de syndicalisation.

L'Espagne compte deux grandes confédérations syndicales représentatives au niveau national : la CC.OO. (Confédération syndicale des commissions ouvrières) et l'UGT (Confédération générale des travailleurs). Les CC.OO. comptent 1,193 millions de membres et l'UGT 1,2 millions d'affiliés.

Il existe par ailleurs d'autres confédérations nationales beaucoup plus modestes : l'USO (Union Sindical

Obrera, Union syndicale ouvrière), la CGT (Confederación General del Trabajo, Confédération générale du Travail) et la CNT (Confederación Nacional del Trabajo, Confédération Nationale du Travail), l'USO devançant les deux autres lors des dernières élections des comités d'entreprise.

**2,5 millions de personnes
sont syndiquées
en Espagne**

Une particularité de l'Espagne est l'existence de fédérations syndicales régionales. Le syndicat nationaliste basque ELA/STV (Solidaridad de Trabajadores Vascos) est la première confédération du Pays Basque eu égard aux résultats des élections des comités entreprises. En Galice, la CIG (Confederación Intersindical Galega) a le statut de « syndicat le plus représentatif ».

Toutes les confédérations reposent sur une organisation sectorielle, avec des fédérations séparées pour les différents secteurs tels que la métallurgie, les services publics, les communications et les transports, ou encore les services financiers. Ces dernières années on a assisté à d'importantes fusions entre fédérations.

À l'heure actuelle, les CC.OO. et l'UGT se composent de 11 fédérations, avec une fédération regroupant les affiliés retraités. Cependant, ces fédérations industrielles sont plus des sections

des confédérations principales que de véritables organes autonomes. Les syndicalistes espagnols se considèrent davantage comme membres de l'UGT ou des CC.OO. que comme affiliés de leur fédération industrielle. Les structures régionales des confédérations sont également très influentes.

La représentation des travailleurs sur le lieu de travail

En Espagne, les comités d'entreprise élus sont le principal organe de représentation des travailleurs sur le lieu de travail, même si la loi confère un rôle spécifique aux syndicats. Dans les grandes entreprises, c'est généralement le délégué syndical qui est le moteur de la représentation. Les comités d'entreprise jouissent de droits à l'information et à la consultation. En outre, ils négocient les salaires et les conditions de travail au niveau de l'entreprise.

La représentation des travailleurs sur le lieu de travail est régie par un cadre juridique clair : le Statut des travailleurs de 1980 et la loi de 1985 sur la liberté syndicale. Des représentants des travailleurs peuvent être élus dans tout établissement de plus de 10 travailleurs. Ils peuvent être élus dans les établissements de six travailleurs si la majorité en fait la demande. Dans les établissements de moins de 50 travailleurs, les représentants sont appelés délégués du personnel. Dans les établissements de plus de 50 travailleurs, les représentants des travailleurs sont les membres du comité d'entreprise. Les délégués du personnel et ceux du comité d'entreprise ont les mêmes droits et obligations.

Contrairement à la Belgique; le comité d'entreprise est exclusivement composé de représentants des travailleurs. L'employeur n'y est pas représenté. Une fois élu, le comité d'entreprise définit ses propres règles de procédure quant à ses réunions et son fonctionnement. Il doit élire en son sein un secrétaire et un président. Généralement, le président appartient

au syndicat majoritaire dans le comité d'entreprise et le secrétaire, au deuxième syndicat. Le comité d'entreprise se réunit au moins tous les deux mois et ses décisions doivent être approuvées par la majorité de ses membres, et pas seulement par la majorité des personnes présentes.

Des représentants des travailleurs peuvent être élus dans tout établissement de plus de 10 travailleurs. Et à partir de six travailleurs si la majorité en fait la demande

Bien que la structure de la représentation des travailleurs n'est pas liée à la présence syndicale, la majorité des candidatures des représentants élus sont présentées par les syndicats.

Sur le lieu de travail, les syndicats regroupent tous les affiliés d'un syndicat présents dans un établissement. Leurs procédures internes et leurs activités sont régies par les règles des syndicats. Par exemple, les règles des CC.OO. stipulent que les sections syndicales doivent « *fonctionner de manière démocratique et prendre les décisions à la majorité* ».

Dans les établissements de plus de 250 travailleurs, les membres de chaque syndicat siégeant au comité d'entreprise ont le droit d'élire un délégué syndical. Comme il y a souvent plusieurs syndicats actifs, les entreprises de plus de 250 travailleurs comptent généralement plusieurs délégués syndicaux de divers syndicats.

Les droits et obligations des représentants des travailleurs

Les missions du comité d'entreprise sont l'information et la consultation, la protection des travailleurs, la surveillance du respect de certaines

dispositions du droit du travail et le contrôle des infrastructures sociales dans l'établissement. Cependant, les décisions sont prises en dernier ressort par la direction. Contrairement à certains de leurs homologues européens, les comités d'entreprise espagnols prennent également part à la négociation collective.

Dans le domaine économique et financier, le comité d'entreprise jouit uniquement d'un droit à l'information. Ce droit s'applique également au type et au nombre de nouveaux contrats de travail signés par l'employeur. Celui-ci est tenu de lui remettre une copie de tous les contrats et de lui communiquer les prévisions pour l'avenir. Cette obligation est importante vu le nombre élevé de contrats temporaires en Espagne. L'employeur doit fournir au comité d'entreprise les statistiques sur l'absentéisme, les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Le comité d'entreprise doit être informé à l'avance et doit pouvoir présenter son point de vue au sujet de restructurations, de transferts de production, d'un changement des horaires de travail, ainsi que des systèmes de rémunération et de formation. La loi espagnole transposant la directive européenne de 2002 sur l'information et la consultation (2002/14/CE), adoptée en novembre 2007, a légèrement renforcé les droits généraux à la consultation en définissant avec plus de précision les domaines couverts.

Les comités d'entreprise interviennent également dans le contrôle des infrastructures sociales de l'établissement, telles que les cantines ou les clubs sociaux.

Les comités d'entreprise peuvent négocier les conventions collectives contraignantes portant sur les salaires et les conditions de travail dans leur entreprise ou une partie de leur entreprise. La composition du comité d'entreprise détermine également les personnes habilitées à signer des conventions collectives sectorielles.

Dans les petits établissements, les syndicats exercent leur influence

...

au travers du comité d'entreprise. Dans les entreprises de plus de 250 travailleurs, c'est le délégué syndical qui joue un rôle central. Il représente directement le syndicat avec un droit de parole au sein du comité d'entreprise, mais sans cependant disposer du droit de vote.

Dans les entreprises de plus de 250 travailleurs le délégué syndical a un droit de parole au sein du CE, mais il ne dispose pas du droit de vote

Les délégués syndicaux ont le droit d'être entendus par l'employeur avant qu'une mesure affectant les travailleurs en général et les affiliés de leur syndicat en particulier ne soit engagée, notamment si ces derniers risquent d'être licenciés. S'ils sont majoritaires au comité d'entreprise, les délégués syndicaux peuvent conduire des négociations collectives. De manière générale, les relations entre les sections syndicales et le comité d'entreprise varient en fonction du poids du syndicat dans l'établissement.

La réglementation en matière de droit de grève

En Espagne, le droit de grève est inscrit dans la Constitution. Le droit de grève veille cependant à la « préservation des secteurs essentiels ». Une grève ne doit ainsi pas perturber certaines activités comme par exemple : les transports. Si elle a quand même lieu, une convocation doit être présentée au ministre du Travail, qui doit l'autoriser. Par ailleurs, la question de la mise en place d'un service minimum est examinée. Si aucun accord n'est trouvé, le ministre peut décider arbitrairement. L'Espagne pratique donc le service minimum au « cas par cas ».

La résolution de conflits de travail

Le renouveau du système de la concertation sociale du début des années 80 s'est inscrit dans la consolidation du système démocratique et du développement des relations professionnelles. Les années 90 ont vu arriver un modèle plus flexible et plus orienté vers le dialogue tripartite entre le gouvernement et les organisations patronales et syndicales. Dans certains cas, ce dialogue correspond plus à des séances d'information et de consultation et, dans d'autres cas, il s'agit de négociations. À la base, dans tous les cas, se trouve la volonté de trouver un consensus qui exige une volonté de coopération entre les interlocuteurs sociaux et le gouvernement. Le maintien de l'unité d'action entre les deux organisations syndicales principales a été un élément clé dans la mise en place du nouveau système de concertation sociale en Espagne.

La création des Systèmes Extrajudiciaires de Solution de Conflits, développé par les interlocuteurs sociaux depuis 1997, avec l'appui du gouvernement, en est un élément important. Le Service Interconfédéral de Médiation et Arbitrage (SIMA) est une Fondation formée par les organisations syndicales les plus représentatives (CC.OO. et UGT) et patronales (CEOE et CEPYME).

Le service a été créé en 1996 pour gérer les procédures de médiation et d'arbitrage établies dans l'*Accord sur la Solution Extrajudiciaire aux Conflits du Travail* (ASEC).

Le système de médiation a été mis en place à des niveaux différents :

> Dans les organes créés par la Fondation Service Interconfédéral de Médiation et Arbitrage (SIMA) pour les conventions collectives nationales ;

> Dans les organes créés au niveau des Communautés Autonomes

pour les conflits sociaux dans des entreprises au niveau régional.

La finalité du système est d'offrir aux entrepreneurs et aux travailleurs des procédures de médiation et d'arbitrage permettant de résoudre les conflits sans avoir besoin d'aller au tribunal.

Les caractéristiques principales des services du Service Interconfédéral de Médiation et Arbitrage sont :

- > La gratuité des séances de médiation ;
- > Le dialogue direct entre les parties en conflit ;
- > Le libre choix de médiateurs et d'arbitres.

La gestion de ces organismes de solution de conflits est assurée par les interlocuteurs sociaux qui ont signé les différents accords. La médiation se réalise par des personnes désignées par les parties en conflits. Chaque chambre de médiation est ainsi constituée des représentants des travailleurs et des employeurs sous la direction d'un représentant du tribunal.

L'*Accord sur la Solution Extrajudiciaire aux Conflits du Travail* (ASEC) oblige un recours à la médiation dans trois cas :

- > lorsque l'une des parties le demande ;
- > en cas de préavis de grève ;
- > avant toute action en justice.

En Espagne, il n'y a plus de grève dans le secteur privé, sans que les parties en conflit ne s'assoient auparavant autour d'une table. En cas de préavis de grève, le médiateur dispose de trois jours pour tenter de rapprocher les points de vue. Pour les autres conflits, il dispose de dix jours. Les propositions faites par le médiateur peuvent être acceptées ou refusées par les parties.

S'il y a accord, le médiateur rédige un texte qui sera déposé à l'Administration du travail. En cas de désaccord, le médiateur rédige une note dans laquelle il fait mention des motifs d'opposition invoqués. En aucun cas, le médiateur ne peut imposer son point de vue.

En cas de préavis de grève dans le secteur privé, le médiateur dispose de trois jours pour tenter de rapprocher les points de vue

Les parties en conflit peuvent décider, de commun accord, de franchir une étape supplémentaire en faisant recours aux procédures d'arbitrage. Dans ce cas, la solution d'arbitrage s'impose. Il faut donc que préalablement les syndicats et le patronat s'engagent à respecter la décision d'arbitrage. Le recours ultérieur à la grève est alors exclu. Cette démarche est peu utilisée, car très couteuse et très contraignante.

L'obligation de recours à la médiation ne vaut que pour les entreprises

ou les secteurs professionnels qui ont décidé d'adhérer au SIMA, ce qui est une particularité du système espagnol. Il est significatif de constater qu'au moment de la renégociation des conventions collectives, les interlocuteurs sociaux s'appliquent à y faire figurer l'obligation du recours au SIMA.

Quelques remarques pour conclure

Bien que le système ait été mis en place sous le gouvernement conservateur d'Aznar (Partido Popular), ayant comme but déclaré de réduire le nombre de grèves en Espagne, il est généralement bien accepté par les organisations syndicales qui s'impliquent activement dans les séances de médiation. Les statistiques annuelles publiées par le SIMA donnent des indications quant à l'efficacité de la médiation pour résoudre des conflits plus ponctuels qui, en s'accumulant, pourraient amener des conflits sociaux plus durs et plus longs dans une entreprise. D'où l'intérêt pour les interlocuteurs sociaux de se mettre autour de la table avec une tierce personne pour trouver une issue

acceptable pour les deux parties. Comme pour les autres pays étudiés (Belgique et Royaume-Uni), le recours à la médiation n'enlève cependant en rien la combativité des travailleurs, car s'il n'y a pas d'accord après la médiation, les travailleurs peuvent faire jouer le rapport de force pour faire infléchir la décision prise par la direction. Tout en présentant des différences, les systèmes mis en place dans les trois pays (l'ACAS au Royaume-Uni, le SIMA en Espagne et la médiation sociale à la Belge) ont prouvé leur efficacité en matière de résolution de conflits de travail au niveau des entreprises et des secteurs. Mais le système a ses limites, comme le faisait remarquer avec pertinence un représentant des travailleurs lors d'un séminaire international consacré à la médiation. Même si en cas de restructurations et de licenciements l'intervention d'un médiateur permet de débloquer les négociations entre les interlocuteurs sociaux, il ne peut pas empêcher les pertes d'emploi et, finalement, ce sont quand même les travailleurs qui paient les pots cassés...

Liste des sources :

<http://www.fsima.es/frances.htm>

<http://www.istravail.com/article274.html>

http://www.metiseurope.eu/le-droit-de-greve-en-europe_fr_70_art_150.html

http://www.ziplondon.com/ceridc/index.php?option=com_content&task=view&id=46&Itemid=107&lang=spa

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/publications/Revue_Travail-et-Emploi/pdf/35_2879.pdf

L. Fulton (2009) La représentation des travailleurs en Europe. Labour Research Department et ETUI (online).

¹ Voir l'article « La conciliation des conflits sociaux au Royaume-Uni. Le rôle de l'ACAS. » publié le 16/12/2009. <http://www.far.be/far/publications2009/20091216.pdf>

² Les termes d'**Espagne franquiste** ou de **franquisme** désignent le régime politique fasciste fondé par le général Francisco Franco, qui exista entre 1939, date de la fin de la guerre civile espagnole, et 1977, date de la dissolution des institutions franquistes durant le processus de la transition démocratique espagnole. Le régime qui prend forme à partir du 1^{er} octobre 1936 n'est pas une idéologie politique en soi, mais un ensemble de valeurs conservatrices et nationalistes basées sur l'autoritarisme et établi par les forces victorieuses de la guerre civile, rassemblées autour de la figure de Franco.