

## LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL EN IRAN

---

E. ARAGHI

Professeur de droit du travail à la Faculté  
de Droit et des Sciences Politiques

Les relations de travail, longtemps considérées comme du domaine purement contractuel, se sont transformées sur un plan réglementaire. Le contrat de travail, conclu entre le patron et l'ouvrier, n'ayant été, en réalité, que le reflet de la volonté du premier, le législateur s'est vu obliger d'intervenir pour protéger les travailleurs contre le pouvoir des employeurs. Mais ce procédé risque de substituer l'arbitraire de l'autorité publique à l'arbitraire patronal. C'est pourquoi les travailleurs, au fur et à mesure que les rapports sociaux ont évolué, ont recherché une autre solution. Elle a consisté à rapporter les relations de travail du plan individuel sur un plan collectif, et a substitué un groupe de travailleurs, fort de sa force numérique, au travailleur isolé, pour négocier avec l'employeur et contrebalancer son pouvoir économique. Pour arriver à cet objectif, il est donc nécessaire et même indispensable que les travailleurs s'organisent, que les organisations syndicales acquièrent un poids dans la vie sociale.

C'est à partir de là que la négociation collective sera possible et que son aboutissement juridique sera considéré comme une

technique Originale "moulée sur les réalités sociologiques et caractéristiques du droit du travail". (1)

La Convention Collective sera, alors, considérée comme un moyen qui évite à la fois les inconvénients d'une intervention étatique lente, trop centralisée et fort peu flexible, et les risques d'une détermination unilatérale des conditions de travail par l'employeur au moyen de la fiction contractuelle. Par contre, en établissant une certaine égalité dans la discussion, la convention collective apparaît comme la meilleure méthode de fixation des conditions de travail. "Elle présente au surplus l'avantage pour les entreprises de garantir une loyale concurrence entre elles dans le domaine des salaires et conditions de travail"(2).

Ainsi sera-t-il normal que la Convention Collective se voit accorder la place qu'elle a actuellement dans la plupart des pays développés. (3) Mais il va de soi que le développement des Conventions Collectives est lié à de nombreux facteurs économiques et sociaux dont ne bénéficient pas la plupart des pays. C'est justement à propos de ces derniers qu'on peut dire, avec M. DESPAX que la Convention Collective

---

(1) J. RIVERO et J. SAVATIER, Droit du travail (Paris, Presse Universitaire de France, Collection Thémis, 1975, 6ème éd.) p. 316.

(2) G. H. CAMERLYNCK G. LYON-CAEN, Droit du Travail (Paris Précis Dalloz, 1976, 8è éd.) n° 602.

(3) Même en France où, pendant longtemps, les Conventions Collectives ont été mésestimées, elles ont trouvé, récemment, une importance considérable dans la vie professionnelle.

présente cette particularité qu'elle est "une institution d'avenir" (4). C'est à l'étude de cette institution dans l'un de ces pays, le nôtre, que nous allons consacrer ces pages.

Pour déterminer la place de la Convention Collective du travail en droit iranien, il est nécessaire, d'une part, que le cadre législatif dans lequel elle peut se développer soit défini; que d'autre part le poids des organisations syndicales soit examiné. Il est enfin indispensable que l'évolution sociale et économique, qui commence à donner un rôle important à cette institution, soit étudiée.

## I

La législation iranienne du travail est composée de plusieurs lois, décret-lois et règlements. La base de cette législation est la "Loi du Travail" qui a été adoptée par la Commission Commune du Travail de l'Assemblée Nationale et du Sénat en mars 1959. (5) Cette loi avait été précédée par d'autres du même nom. (Loi du Travail de 1946 et celle de 1949). Mais ces dernières, abrogées à l'heure actuelle, ne contiennent pas de dispositions concernant la Convention Collective. (6) C'est pourquoi nous ne nous at-

---

(4) M. DESPAX, Conventions Collectives, Traité de Droit du Travail sous la direction de G.H. CAMERLYNCK, T.7. (Paris, Dalloz, 1966. Mise à jour 1974) n° 14.

(5) B.I.T. Série législative (1959, IRAN. I.)

(6) En réalité, les Conventions Collectives étaient considérées comme la somme de plusieurs contrats individuels de travail.

tarderons pas sur l'histoire de la législation sociale en Iran. (7) Par contre, nous devons signaler la loi concernant "La participation des travailleurs aux bénéfices des entreprises industrielles et productives" de janvier 1963 qui prévoit la conclusion des Conventions Collectives pour déterminer le mode de participation.

La loi du travail de 1959 qui est, comme nous l'avons indiqué, la loi-cadre des relations du travail en Iran, consacre son huitième chapitre aux Conventions Collectives de travail, mais ce chapitre n'embrasse que deux articles (art. 35 et 36).

L'article 36 de la loi, détermine les organismes de contrôle et de décision en cas de conflit; ces organismes sont le conseil de règlement des différends et, en dernier resort, le conseil supérieur du travail. (8) Mais ce qui nous intéresse le plus, c'est l'article 35 qui définit la Convention Collective. Selon cet article, la Convention Collective de travail est une convention conclue sous forme écrite entre d'une part, un ou plusieurs syndicats, fédérations ou confédérations des travailleurs, et de l'autre un ou plusieurs employeurs pris individuellement ou collectivement (aux différents niveaux) afin de déterminer

---

(7) Pour un aperçu bref, voir: E. ARAGHI "La Cessation du Contrat de Travail dans la législation iranienne". Rivista di diritto internazionale e comparato del lavoro (Padova, Italie), vol. XIV, no.2, 1974, pp.152 et s; et pour plus de détail voir: A.A. BAYRAMY, La Législation Internationale du travail et son influence sur le droit iranien (Genève, Librairie Droz, 1963) pp. 101-105 et 109 et s.

(8) Pour ces conseils v. BAYRAMY, op.cit. pp. 178-181.

les conditions de travail. D'après le même article (2<sup>e</sup> alinéa) les Conventions ainsi conclues ne peuvent pas consacrer des solutions moins favorables pour les travailleurs que celles prévues par la loi du travail. Il résulte de cette définition qu'un accord, pour être considéré comme une Convention Collective doit répondre à quatre conditions, trois de fond et une de forme. Voyons de plus près ces conditions et examinons ensuite les lacunes de la définition qui semblent être très importantes.

#### A - CONDITIONS DE FOND

Les conditions de fond concernent les parties contractantes le contenu de la convention et le respect de l'"ordre public social".

##### a. Les parties

Du côté des salariés, la convention ne peut être conclue que par une ou plusieurs organisations des travailleurs, qui soit un syndicat, une fédération ou une confédération. A la différence de certaines législations (9), la loi iranienne n'exige pas que l'organisme signataire soit une organisation représentative. Mais si la loi elle-même ne fait aucune allusion à cette question, le règlement sur les organisations des travailleurs (adopté en 1974 par le Conseil Supérieur du Travail) prévoit des prérogatives pour les syndicats "majoritaires", dont la conclusion des conventions collectives (art.22). Il en est de même pour la loi de 1963 sur la participation des travailleurs aux bénéfices

---

(9) Par exemple la loi Française du 13 Juillet 1971, V. CAMERLYNCK. LYON-CAEN. Op. cit. n° 618.

des entreprises industrielles et productives. Toutefois, cette dernière admet dans le cadre des accords conclus sur les modalités de participation, non seulement la signature d'un accord entre le représentant du syndicat majoritaire dans l'entreprise, et l'employeur, mais aussi entre celui-ci et 51% de l'effectif de l'entreprise en l'absence du syndicat (10) (art.2, Remarque 4). Mais cette solution applicable dans un cadre limité (entreprise) et pour un sujet détermine - dont presque toutes les modalités sont prévues par la loi et les règlements - l'est difficilement pour les conventions collectives proprement dites. (11)

Du côté des employeurs, la Convention peut, par contre, être conclue non seulement avec une organisation syndicale mais aussi avec un ou plusieurs employeurs pris individuellement. La raison est très simple, l'employeur représente l'intérêt du capital, il peut, donc, signer un accord avec les travailleurs de son entreprise, sans qu'il y ait besoin de l'intervention des autres employeurs.

---

(10) Ainsi la loi adopte-elle une solution prévue par la recommandation n° 91 de l'O.I.T. concernant les conventions collectives et qui admet qu'une convention collective peut être négociée et conclue par les représentants des travailleurs intéressés, en l'absence des organisations professionnelles.

(11) Pour une analyse analogue dans le droit Egyptien, V. M.H. MORADE Alvagise fi ghanuune elamale va taaminatel edjtamieh. (Précis de droit du travail et de la Sécurité Sociale, en Arabe. Le Caire 1971) N° 386.

### b. Le contenu

L'accord conclu sous forme d'une convention collective a pour objet de déterminer les conditions de travail (l'art. 35 susmentionné). Le terme de "conditions de travail" est très vague, mais il semble qu'il peut englober, le salaire, la durée du travail, le congé payé ainsi que d'autres clauses relatives au travail. Les conventions collectives ont été signées, récemment en Iran, vont quelquefois plus loin ( V. Infra.III).

### c. Les respects des dispositions de droit du travail

Les dispositions de la loi du travail ayant été considérées comme le minimum nécessaire pour la protection des travailleurs, la loi n'admet pas, donc, qu'une convention collective puisse contenir des conditions moins favorables, à l'égard des travailleurs, que celles prévues par la loi elle-même. C'est ce fameux principe d'"ordre public social" dont le respect est un pilier de droit du travail moderne. Mais l'ordre public social a deux aspects dont l'un, seulement, a été prévu, expressément par l'article 35 de la loi iranienne du travail. Nous examinerons l'autre aspect en étudiant les lacunes de la loi.

### B. CONDITIONS DE FORME

L'article 35 n'en retient qu'une: la nécessité d'un écrit. À la différence du contrat individuel du travail qui peut être conclu aussi bien sous forme d'écrit que verbalement (l'article 30 de la loi), la convention collective, selon l'article 35 doit nécessairement prendre la forme d'écrit. Cette condition qui n'est, d'ailleurs, pas propre à notre législation, est tout à fait conforme à la fonction d'une convention collective. En effet,

un accord dont l'objet est de déterminer, souvent avec beaucoup de détail, les conditions de travail dans une profession, ou dans une entreprise, ne saurait rester purement verbal. Destinée a donner son contenu au contrat individuel (12) lequel demeure souvent verbal, la convention collective ne peut être qu'un acte écrit.

C- QUELQUES REMARQUES SUR LES DISPOSITIONS DE  
LA LOI, CONCERNANT LA CONVENTION COLLECTIVE.

La loi du travail, dans le chapitre consacré aux conventions collectives est incomplète. Elle ne prévoit pas des règles de base pour les procédures de négociation; elle est silencieuse sur les effets des conventions ainsi que sur diverses mesures qu'elle devrait prévoir.

a- Négociations collectives.

La convention collective est, par définition, un règlement négocié du travail dans une profession, dans une entreprise ou même à l'échelon national. La procédure de négociation joue un rôle important



suivre.

Toutefois deux remarques s'imposent: D'abord, la loi de 1963 sur la participation des travailleurs aux bénéfices des entreprises exige la négociation collective entre le représentant des travailleurs (qui soit celui du syndicat majoritaire dans l'entreprise ou le représentant désigné par 51% du personnel) et l'employeur. C'est pourquoi le nombre des conventions collectives, dans ce domaine, est très élevé, ce qui n'a rien de commun avec les conventions collectives proprement dites. Ensuite, pour ce qui est du contrôle des contenus des conventions collectives en matière de participation, la même loi accorde une place importante aux autorités publiques. En effet, selon l'article 2 (remarque 5) de la loi sus-mentionnée, le Ministère du Travail a le droit de donner son avis sur la convention conclue pour déterminer le mode de participation. Lorsque cet avis n'est pas favorable, le Ministère-en tenant compte du niveau de l'investissement, du bénéfice net de l'entreprise, de l'effectif de celle-ci, et d'une manière générale de la conjoncture économique et sociale- donnera les directives nécessaires pour conclure une autre convention collective. Le recours est possible devant le conseil de participation, mais l'avis de ce dernier est sans appel et doit être suivi dans la nouvelle convention.

En ce qui concerne la convention collective proprement dite, dans la pratique, les négociations se déroulent sous l'égide du Ministère du Travail.

b. Effets des conventions collectives sur le contrat  
individuel de travail.

---

Cet effet est l'un des principes fondamentaux de droit du travail et même la raison d'être des conventions collectives de travail. Nous avons signalé que la convention collective a pour mission d'établir un certain équilibre entre les intérêts des travailleurs et ceux de l'employeur. Dans le contrat individuel de travail, l'employeur dicte, pratiquement, ses conditions. Les travailleurs en se groupant et en se présentant ensemble à la négociation collective, ont l'intention de contrebalancer le pouvoir économique du patronat et d'obtenir collectivement dans une convention collective, ce qu'ils ne peuvent pas obtenir individuellement dans un contrat de travail. Or ce but ne pourra pas être atteint que dans l'hypothèse d'un effet automatique des conventions collectives sur le contrat individuel. Mais, malheureusement notre législation est silencieuse sur ce point.

c. Dérogation à la loi du travail dans un sens plus favorable aux travailleurs.

La convention collective a été qualifiée comme le "moteur du progrès social" (13) Il est évident qu'elle ne mérite ce qualificatif que dans la mesure où elle peut apparaître plus avantageuse pour les travailleurs que ne l'est la loi elle-même. La comparaison entre les deux sources (la loi et la convention), pour évaluer les avantages de l'une et de l'autre, est une question fort délicate et dépasse le cadre limité de cette étude (14) mais le principe même est très important. Une convention-

---

(13) DESPAX. Conventions Collectives *op. cit.* n. 48, p.69.

(14) P. DURAND-R. JUSSAUD. Traité de droit du travail (Paris Dalloz 1947). T.1. n° 140; RIVERO - SAVATIER *op. cit.* p. 338; DESPAX *op. cit.* n° 49-52.

ion collective qui ne fait que confirmer les avantages déjà prévus par la loi n'a pas grande signification. On est tenté d'avancer même que cette règle est dans la nature même de l'institution. Mais il semble que l'alinéa 2 de l'article 35 le confirme, a contrario, lorsqu'il déclare qu'une convention collective ne peut contenir des avantages moins favorables que les dispositions de la loi.

d. Durée de convention collective

Le contrat individuel de travail, selon l'article 30 de la loi iranienne du travail, peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée ou un contrat à durée indéterminée (15) Mais pour ce qui est de la convention collective, la loi ne contient aucune règle quant à la durée de celle-ci. Devant le silence de la législation du travail et l'absence d'une pratique conventionnelle, on ne sait pas exactement qu'elle pourra être une solution convenable: laisser aux parties le soin de se mettre d'accord pour une durée déterminée, conclure une convention avec la possibilité de renouvellement ou de dénonciation,

---

(15) Il faut signaler que les règles applicables, ne sont pas les mêmes, en cas de résiliation de ces deux sortes du contrat de travail. Voir notre article "La cessation de contrat de travail dans la législation iranienne" op. cit. p. 155 et s.

ou enfin conclure une convention pour une durée indéterminée. (16)

e. Publicité et dépôt

Appelée à être consultée par les intéressés, la convention collective doit être portée à la connaissance du public. C'est pourquoi d'après certaines législations, des copies des conventions collectives doivent être déposées auprès d'un organe compétent, et un avis, ~~ind~~

(16) Il est vrai que la loi de 1963 sur la participation (art.2 remarque 6) énonce que la durée d'une convention sur la participation ne pourra pas excéder 2 ans. Mais peut-on appliquer cette règle à l'ensemble des conventions collectives? Cette question soulève un problème juridique, à savoir le lien entre une loi d'une portée générale et une autre adoptée dans un domaine limité. Alors vu les principes de notre système juridique, il semble que la réponse à la question posée sera négative.

quant l'existence de la convention, doit être affiché dans les entreprises concernées. (17) Dans certains pays, la loi exige même que les conventions collectives soient enregistrées et que cet enregistrement soit portée à la connaissance du public par une publication au journal officiel. (18) En Iran, selon la loi sur la participation (art. 2 remarque 5) l'employeur doit déposer une copie de la convention collective au Ministère du Travail, au plus tard, dix jours après la conclusion de celle-ci. Cette précision, comme beaucoup d'autres, ne figure pas dans la loi du travail. Mais la pratique est conforme à la règle sus-mentionnée.

f. Sanction des conventions collectives.

L'inexécution d'une convention collective, par une personne tenue de s'y conformer n'est pas une simple hypothèse. Il peut arriver que l'employeur paye un salaire inférieur à celui qui prescrit la convention collective applicable à son entreprise, ou inversement qu'un syndicat ne respecte pas les engagements pris par la convention collective qu'il a signés. il faut rechercher quelle sera la sanction de la non-exécution des clauses d'une convention collective. L'article 36 de la loi du travail prévoit que les litiges concernant une convention collective doi-

---

(17) CAMERLYNCK. LYON-CAEN : Droit du travail, op. cit. n° 622 et 653.

(18) M.H. MORADE. Précis de droit du travail et de sécurité sociale (Egyptien) op. cit. n° 387.

vent être portés devant le conseil de règlement des différends dont l'avis est susceptible d'un recours devant le Conseil Supérieur du Travail. Mais aucun texte ne précise la procédure devant ces conseils et les sanctions que ces derniers peuvent prononcer. Faut-il, alors, conclure que la convention collective de travail, en Iran comme dans certains pays, n'est qu'un "gentleman's agreement" dépourvu de sanctions juridiques ? Il semble que cette conclusion est un peu prématurée, étant donné le manque d'intérêt pratique de la question jusqu'à une date récente. En effet, comme nous le verrons, la technique de la convention collective commence, peu à peu, à attirer l'attention des salariés (dans le sens large du terme) et il n'est pas exclu qu'une fois cette méthode répandue, le législateur intervienne pour doter notre droit d'un règlement approprié en matière des conventions collectives de travail.

## II

L'insuffisance législative n'est pas le seul obstacle au développement des conventions collectives, il faut ajouter un autre : la faiblesse du syndicalisme. Le mouvement syndical iranien a commencé à voir le jour, lorsque la constitution de 1906, ou plus exactement l'additif de celle-ci (adopté en 1907 et qui contenait l'essentiel des principes fondamentaux) a consacré la liberté d'association. Mais ce mouvement très limité (le syndicat des imprimeurs, celui des dockers et celui des ouvriers de textile constitué en 1918 et 1920) s'est endormi pendant longtemps. Ce n'est qu'à la fin de la deuxième guerre mondiale qu'il a pris un essor important, mais à l'époque il a été très vite détourné de ses ob-

jectifs strictement syndicaux par les partis politiques. (19) Les autorités, ne pouvant pas tolérer cette situation, se sont penchées vers l'adoption d'une législation sociale et c'est ainsi que la première loi du travail a été promulguée (1946). Cette loi, ainsi que les suivantes (celle de 1949 et celle de 1959), actuellement en vigueur, reconnaissent, certes, le droit de se syndiquer, mais elles n'encouragent pas le développement du mouvement syndical. De plus, un certain individualisme, le flottement des travailleurs, l'attitude patronale peuvent être ajoutés comme diverses raisons de la faiblesse du syndicalisme.

Pour ce qui est du domaine strictement juridique, il faut signaler que selon les lois de 1946 et de 1949, le syndicat était un organisme qui se constituait dans le cadre d'une profession, ou d'une entreprise. La loi de 1959 dans son texte original était, par rapport aux précédents, sur plusieurs points en progrès et apportait des changements notables. En effet, l'article 25 de cette loi définissait le syndicat comme un groupe, un organisme que les travailleurs ou les employeurs d'une profession, d'une entreprise, ou d'une industrie peuvent constituer afin de défendre leurs intérêts professionnels. Il consacrait en plus le principe de la liberté de constituer des fédérations et des confédérations des travailleurs et des employeurs. (20) Mais depuis l'amendement de

---

(19) Pour l'histoire du mouvement syndical iranien v. CH. DJAZAIERI

EGHTASSADE È EDJTEMAIL. (Téhéran, Université de Téhéran 1956. Economie Sociale - en Persan) p. 87 et s.

(20) Ce principe est toujours reconnu et l'amendement susmentionné ne touche pas le texte sur ce point.

Février 1965, seuls les employeurs peuvent former un syndicat dans le cadre d'une industrie. Les travailleurs n'ont le droit de se grouper que dans le cadre de l'entreprise à laquelle ils appartiennent ou au niveau de la profession. Etant donné que l'étendue des entreprises existantes n'est pas encore très vaste, le poids des organisations des travailleurs ne peut pas être considérable.

Il est évident que dans ces conditions le développement des conventions collectives est malaisé. C'est la raison pour laquelle pendant longtemps - à part les conventions collectives concernant le mode de participation (21) - il n'y avait que 2 ou 3 conventions collectives pour déterminer le taux de salaire des ouvriers de l'industrie pétrolière dans le secteur sud du Pays (Kouzeistan). Mais depuis un certain temps on s'intéresse davantage à la convention collective du travail. On commence à la considérer comme une institution susceptible de conduire au progrès social. Quelles en sont les raisons ?

### III

Pour mieux saisir la tendance actuelle, certaines explications sont indispensables. Depuis que l'Iran est doté d'une législation sociale, celle-

---

(21) Depuis la promulgation de la loi sur la participation, de nombreuses conventions collectives ont été signées. Mais ces conventions se sont conclues dans un cadre bien déterminé par la loi et n'ont pour objet que le mode de participation. C'est pourquoi nous n'en discuterons pas dans ces pages.



ci est, généralement, considérée comme une législation dont l'objectif est le règlement des rapports entre les "ouvriers" et leurs "patrons". Pendant un certain temps, cette version pouvait être exacte dans la mesure où le champ d'application des lois du travail était restreint et devait être limité aux seuls établissements désignés par l'administration du travail (art. 2 et 3 de la loi de 1946 et art. premier de la loi de 1949) (22). La protection accordée par la loi du travail ne constituait pas une règle mais plutôt une <sup>ex</sup>ception à la règle générale selon lequel le contrat entre les parties faisait la force de la loi entre elles; en se basant, pour ainsi dire, sur le fameux principe sacré de la liberté contractuelle et de l'autonomie de la volonté. Cette pratique législative coïncidait à une époque où le travail salarié n'était pas très répandu.

Or, depuis quelques années la situation a changé. Les travailleurs salariés constituent une couche importante de la population urbaine dont le sort ne peut être négligé. Il faut, donc, élargir le domaine de la protection sociale à d'autres catégories des travailleurs salariés que les ouvriers. A première vue, cette nécessité a été prise en considération par la loi du travail de 1959. En effet, l'article 6 de cette loi énonce que "tous les travailleurs, tous les employeurs et toutes les entreprises sont soumis aux dispositions de cette loi". La tendance a, donc, été renversée : la protection des travailleurs salariés

---

(22) V. Le code publié par l'Institut du Travail et de la Sécurité Sociale lié au Ministère du Travail et des Affaires Sociales et qui est intitulé Ghavanine va moghararte è kar va Taamine è égdtaimie (en Persan : Lois et règlements du travail et de la sécurité sociale) (Téhéran 1973 T.1) pp. 73 et 55.

par la loi, constitue la règle. Mais en réalité les choses ne sont pas si simples; le champ d'application de la législation du travail n'est pas si étendu. D'abord, la loi, elle-même, apporte certaines exceptions à la règle énoncée par l'article 6: Les fonctionnaires, les travailleurs agricoles, les travailleurs domestiques ne sont pas soumis à cette loi ainsi que les entreprises familiales (art.1, remarque 1 et article 7 et 8 de loi ) (23) Ensuite la portée de la définition même du travailleurs est controversée. C'est ce deuxième aspect du problème qui doit être abordé, car il est à la source des conventions collectives signées, ces dernières années, entre les journalistes et les directions de la presse écrite ainsi qu'entre les employés des banques privées et leurs directions.

En effet, la définition du travailleur salarié, selon l'article 1 de la loi est la suivante : "Le travailleur, selon cette loi, est celui qui travaille, a quelque titre que ce soit sous la direction de l'employeur moyennant un salaire". Il en résulte donc, que tous les travailleurs subordonnés (sauf les catégories expressément mentionnés) travaillant sous la direction de l'autre partie ( avec toutes les nuances que cette subordination comporte) , sont considérés travailleurs dependants, et par

---

(23) Sur ces points V.E. ARAGHI. "Pour une réforme de la législation française du travail" "Rivista di diritto internazionale e comparato de lavoro" (Pavoda- Italie) Vo. XVI n° 1- 1976, pp. 55-58.

conséquent, susceptible de bénéficier de la protection de droit du travail. Autrement dit, les diverses activités professionnelles, comme celles de journalistes, professeur, employé, ouvrier, sont sans influence en ce qui concerne la qualification de ces gens là devant la législation sociale. Mais à regarder les différents chapitres de la loi, on s'aperçoit que certaines de ses dispositions - par exemple celles concernant le licenciement, la rémunération, les congés payés (24) correspondent plutôt à la situation des ouvriers. Alors comment expliquer cette divergence entre la définition du travailleur et les dispositions de la loi du travail?

On peut avancer l'idée selon laquelle la loi du travail aurait été promulguée pour protéger les seuls ouvriers (non agricoles, bien entendu), le sort des autres catégories de travailleurs dépendants n'aurait pas été pris en considération. Pour appuyer cette thèse les arguments ne manquent pas. D'abord les lois précédentes (la loi du travail de 1946 et celle de 1949) ne concernaient que les ouvriers. Ensuite la législation du travail, dans la plupart des pays, avait initialement pour objectif la protection des ouvriers de l'industrie et dans une deuxième phase ceux du commerce. Ce n'est qu'à la suite d'une évolution socio-économique que tous les travailleurs dépendants ont été soumis à cette législation. Le droit iranien n'est encore arrivé à ce stade. Enfin on peut ajouter un argument d'ordre linguistique. Le mot "Kargar" en (persan) a -dans le langage courant - la même signification que celui d'"ouvrier".

---

(24) Ibid. pp. 64-69.

Cette thèse a certainement la préférence de nombreux textes réglementaires qui définissent le statut du personnel dans l'emploi public et les sociétés dirigées par l'Etat. Les exemples sont multiples. On peut citer parmi eux: le règlement concernant le personnel de la Société Nationale Iranienne du Pétrole (de 1968) et le règlement de la Société Iranienne de Télécommunication (de 1969). Dans ces textes (25) on fait une distinction entre les employés ( Karmandan en Persan ) et les ouvriers (Kargaran). Ce sont seulement ces derniers qui sont considérés comme assujettis à la législation sociale.

Mais cette explication présente plusieurs inconvénients. Étant donné que la législation actuelle, comme nous avons indiqué plus haut, se différencie de ses précédentes sur un point important, à savoir qu'elle déclare tous les travailleurs, tous les employeurs et toutes les entreprises assujetties à ses dispositions (art.6), la restriction de son champ d'application ne sera-t-elle pas contraire à la lettre même de la loi? D'autant plus que la définition donnée du travailleur, par la loi, est (même en employment le mot "Kargar") telle qu'elle englobe tous les travailleurs dépendants. En la limitant aux seuls ouvriers on risque de la vider de son sens.

---

(25) On trouve tous ces textes dans le code déjà cité, publié par

l'Institut du travail et de la sécurité sociale, v.T.1, pp. 125-243.

Comment peut-on imaginer que le législateur se serait contredit, de façon si manifeste, en déclarant d'un côté que "selon cette loi" le travailleur est celui qui travaille "à quelque titre que ce soit sous la direction de l'employeur..." et de l'autre côté en ne prenant en considération que les ouvriers. (26)

De plus, cette thèse soulève une grande question: tous les travailleurs dépendants, à part les ouvriers, sont-ils ainsi privés de la protection du droit de travail sans être protégés par aucune loi. Or cette difficulté est beaucoup plus importante qu'auparavant, dans la mesure où les employés du secteur privé sont devenus de plus en plus nombreux. La fonction publique n'est pas le seul domaine qui

---

(26) Alors comment expliquer les règlements susmentionnés qui limitent la protection de la législation sociale aux ouvriers ? En réalité ces règlements ont été adoptés dans le cadre de la remarque première de l'article premier de la loi du travail. Cet article, après avoir défini le travailleur assujéti à la loi, exclut de son champ d'application, par la voie d'une remarque conjointe, les fonctionnaires soumis aux lois sur l'emploi public. Il en est de même pour ceux dont le cas a été prévu par un statut particulier. Les règlements en question, ainsi, distinguent-ils ceux qui sont assujéti à la loi et ceux qui ne le sont pas. Il va de soi que la primauté de la loi sur le règlement est tout a fait admise par notre droit positif : principe trop connu, en droit, pour que nous insistons là-dessus.

attire les travailleurs non manuels. Mais ces derniers, en dehors de l'emploi public, ne bénéficient pas d'un statut particulier. Alors sur quoi doivent-ils s'appuyer pour satisfaire leurs revendications? Il se sont très vite rendus compte qu'il n'y avait pas d'autre base que la législation sociale. Ils ont pris conscience qu'ils étaient bel et bien assujettis à la loi du travail et qu'ils devaient bénéficier de sa protection. Mais en face de l'insuffisance de la loi en matière d'avantages sociaux, ils se sont penchés vers la technique, qui semblait mieux s'adapter à leurs cas, c'est-à-dire la convention collective. C'est ainsi que dans les 4 dernières années, les syndicats des journalistes de la presse écrite d'abord, puis ceux des employés de banques privées, ont signé des conventions collectives avec leurs directions respectives. Nous n'avons pas l'intention de nous attarder, dans le cadre limité de cet article, sur les détails de ces conventions, nous évoquons simplement quelques points importants où les conventions collectives ont pu combler les lacunes de la législation.

a. Extention du domaine de droit du travail aux  
travailleurs non manuels

Les deux conventions collectives conclues, en 1975, entre les syndicats des journalistes de la presse écrite et leurs directions l'une concernant "le personnel de la rédaction" et l'autre le personnel administratif" de la presse- énoncent, expressément le principe selon lequel, tous les cas non prévus par les conventions en question seront réglés par les dispositions de la loi du travail. Il y a, donc, une prise

de conscience tres nette que ces personnes (journalistes de redaction, correspondants de presse, reporters photographes, employes de bureau, etc...) sont les travailleurs salaries soumis a la legislation du travail et proteges par celle-ci. Cette prise de conscience, n'etait pas previsible, il y a quelques annees.

b. Effet des conventions collectives sur les  
contrats individuels

Sur ce point, les conventions mentionnees plus haut sont tres claires. Elles exigent le respect des clauses des conventions collectives dans les contrats individuels de travail; ces derniers ne peuvent pas consacrer des solutions moins favorables que celles prevues par la convention.

c. Derogation a la loi du travail dans un sens  
favorable aux travailleurs

Une comparaison entre les dispositions de la loi du travail de 1959 en matiere des conditions de travail, d'une part et les clauses des conventions collectives récemment conclues de l'autre- il s'agit des conventions sus-mentionnees concernant les journalistes et le personnel des banques privees (signée fin 1977 avec effet retroactif)- montre que les clauses conventionnelles sur tous les points sont plus avantageuses que ne l'est la loi elle-meme. C'est ainsi pour la duree du travail, le conge payé, le salaire, le congé de maladie, la maternite, la garantie de l'emploi.

1. Durée du travail- Elle est de l'ordre de huit heures par jour et de quarante huit heures par semaine pour tous les travailleurs selon la loi (art.11). Or, les conventions collectives montrent une nette réduction de cette durée. La semaine du travail, pour les journalistes de rédaction est trente huit heures (cette durée pourra être augmentée jusqu'à 42 heures sans majoration de salaire pour les heures supplémentaires). En ce qui concerne le personnel administratif de la presse la semaine de travail est quarante heures. Il en est de même pour les employés de banques.

2. Congé payé - Le congé annuel payé, selon la loi, est de l'ordre de 12 jours ouvrables, il est, d'après les conventions collectives 25 jours ouvrables pour les journalistes de rédaction; un moins pour le personnel administratif de la presse, 25 ou 22 jours ouvrables, selon les cas, pour les employés des banques. (Pour ces derniers, la différence vient du fait que certaines banques sont ouvertes 6 jours par semaine et d'autre 5 jours par semaine).

3. Congé de maternité- Le congé de maternité prévu dans les conventions collectives du secteur bancaire est douze semaines au lieu des dix semaines prescrites par la loi ( art. 18 ).



4. Dans les conventions collectives en question, une prime de fin d'année a été prévue pour le personnel. Cette prime est équivalente à un mois de salaire pour les personnes dont l'ancienneté est supérieure à un an. Elle est proportionnelle aux mois de travail pour ceux qui travaillent dans l'établissement depuis quelques mois.

Eu égard à cette brève étude, il semble qu'on peut conclure que la convention collective de travail a pris un bon départ en droit iranien, mais le chemin à parcourir est encore très long. Les ouvriers des différentes branches d'activités, faute d'un syndicalisme fort et bien organisé, ne seront pas, dans un avenir proche, en mesure de prendre cette technique au service de leurs intérêts. C'est pourquoi il est souhaitable que la réforme de la législation du travail, tant attendue, intervienne le plutôt possible pour s'adapter à l'évolution économique et sociale du pays et pour accorder des avantages plus grands aux travailleurs en général et aux plus défavorisés en particulier. Dans ce système juridique la convention collective, en tant qu'une institution importante de droit du travail, aura, bien entendu, sa place et son rôle à jouer.