

Vietnam

Le nouveau Code du travail : vers une représentation collective indépendante ?

Anne Ngoc COX et Stéphane LE QUEUX¹

La montée en puissance des mouvements de revendication ouvrière depuis une quinzaine d'années au Vietnam s'est déroulée en dehors du cadre du syndicalisme officiel. La multiplication de grèves sauvages est le fait de militants issus des bases ouvrières animant les conflits sous la forme de guérillas industrielles dans la veine, si l'on veut y prêter un regard sociologique, d'une culture et pratique de résistance héritées de la guerre d'indépendance. Les conditions d'émergence de ces représentants « non officiels » des travailleurs ont fait l'objet d'un article dans un précédent numéro de la *Chronique internationale de l'IRES* (Cox, 2017). Depuis, le gouvernement vietnamien s'est prononcé, dans le nouveau Code du travail de 2019 qui a pris effet en 2021, en faveur de la légalisation de ces organisations représentatives des travailleurs – *tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp*² –, organisations locales indépendantes des structures syndicales.

À la suite de la précédente chronique, l'article se demande comment les bases

militantes et leurs représentants peuvent se saisir du nouveau cadre législatif pour assoir leur présence dans les milieux de travail. Compte tenu du caractère très récent de la mise en œuvre de celui-ci, l'objet de cet article est moins de prendre la mesure de ce processus encore balbutiant quels que soient les secteurs, qu'à identifier les facteurs qui font obstacle au développement de la représentation indépendante des travailleurs. Ces facteurs sont inhérents aux périmètres de la législation et aux représentants eux-mêmes. Il s'agit d'une question centrale car l'inscription de telles organisations dans le système de représentation peut changer le cours des relations professionnelles au Vietnam.

Dans une première partie, nous rappelons les spécificités du syndicalisme officiel vietnamien et les contraintes qui pèsent sur son fonctionnement. La deuxième partie revient sur le contexte d'émergence de la contestation ouvrière, laquelle a fortement progressé en l'absence de capacité effective de

1. Université de Wollongong, Australie. E-mail : avo@uow.edu.au ; James Cook University, Australie. E-mail : stephane.lequeux@jcu.edu.au.

2. Pour les besoins de la traduction, on utilisera le terme de « comité » pour y faire référence.

représentation de l'appareil syndical, et sur les caractéristiques des conflits industriels qui conduisent le gouvernement vietnamien à légiférer en 2019. Cette législation ouvre la voie à l'expression d'une voix ouvrière indépendante, dont l'avenir dépend de la façon dont les acteurs vont s'en saisir.

**Un syndicalisme de cooptation,
sous contraintes
et en manque de ressources**

Deux contraintes lourdes pèsent sur le développement de l'activité syndicale au Vietnam. La première est la subordination au Parti communiste vietnamien qui prône la nécessité de maintenir une relation « harmonieuse » avec le capital. La seconde est le manque de ressources financières.

L'assujettissement des syndicats au Parti communiste (Schweisshelm, Do, 2017) et l'affirmation de l'impératif de maintien de relations de travail harmonieuses sont inscrits dans le Code du travail et la loi sur les syndicats. La version révisée du Code du travail de 2012 qui prend effet en 2013 réaffirme ces principes. Le contrôle du Parti communiste est inscrit dans l'article premier de la loi sur les syndicats, statuant que « les syndicats sont (...) partie intégrante du système politique de la société vietnamienne sous le *leadership* du Parti communiste du Vietnam ». La notion de relations de travail « harmonieuses » se retrouve dans les deux corpus législatifs. Par exemple, l'article 4.6 du Code du travail révisé spécifie que l'objectif du droit du travail est de « développer des relations professionnelles harmonieuses, stables et avancées ».

Une des principales tâches des syndicats est de négocier et de signer des

accords collectifs d'entreprise et de superviser leur mise en place (Loi sur les syndicats, chapitre 2, article 11). En conformité avec la position du Parti communiste, le besoin d'instaurer une relation non conflictuelle est exprimé avec emphase dans tous les accords collectifs. Pour illustration, la convention collective d'une des entreprises multinationales coréennes analysées par Cox (2017) mentionne dans son chapitre introductif que « dans l'administration de cet accord, ainsi que dans les relations au quotidien, les parties doivent démontrer une confiance et une compréhension mutuelle dans un esprit de sincérité, et dans toute la mesure du possible éviter des tactiques de confrontation ». Pour ensuite ajouter : « au cas où des différends ou une mécompréhension surviennent, ces derniers doivent être résolus par le moyen d'une discussion pleine et ouverte. L'environnement de travail doit être dominé par un esprit d'équipe, la confiance et le respect mutuel selon l'axiome que le personnel est la ressource la plus importante de l'entreprise. Les parties reconnaissent que pour parvenir à cet objectif, elles doivent travailler ensemble comme des partenaires de la même équipe. »

L'exercice de la négociation collective se trouve par ailleurs considérablement contraint par l'encadrement centralisé du « socle des droits ». La structure et le contenu des accords collectifs sont fortement régulés. Le Code du travail de 1994, fondateur de la législation du travail, est très détaillé et laisse peu de matière à négociation au niveau de l'entreprise. Les mêmes principes se retrouvent dans sa version amendée en 2012. Il en découle que la négociation collective est une source de droits et d'obligations secondaires à la législation. L'absence de contrôle (voir *infra*, encadré) et des

sanctions peu dissuasives sont un autre facteur explicatif du faible nombre d'accords collectifs signés : l'amende pour une entreprise prise à défaut n'est en effet que de VND 3 000 000, soit environ 115 euros.

L'activité syndicale au plan local est aussi largement limitée par le manque de ressources financières. Les revenus des syndicats proviennent principalement des cotisations patronales et de celles de leurs membres auxquelles viennent s'ajouter des subventions, des contributions de donateurs et des ressources provenant d'activités sociales. En 1997, le gouvernement exempte les entreprises multinationales du paiement de la cotisation patronale, fixée à 2 % de la masse salariale. En 2013, il décide de réinstaurer le prélèvement, soulevant de vives protestations des entreprises en question. Les cotisations des membres sont négociées entre les membres et le syndicat local. Elles sont modestes, peuvent varier considérablement, de 1 à 8 euros par mois ³, mais demeurent essentielles au fonctionnement local après les transferts effectués aux structures syndicales supérieures. Ce problème, identifié par l'appareil syndical, conduit à rééquilibrer les revenus au profit des unités locales ⁴.

La loi prévoit que les dirigeants syndicaux soient rémunérés par les fonds syndicaux (article 15.3 de la loi sur les syndicats). Mais dans la pratique et dans le cadre actuel, c'est très insuffisant pour maintenir une fonction de représentation à temps plein. Les dirigeants syndicaux

tirent leur revenu de leur emploi, et le « supplément » octroyé par l'appareil syndical est négligeable. La loi octroie aux dirigeants syndicaux 6 jours mensuels de décharge d'activité dans les entreprises de plus de 150 salariés, 3 jours en deçà ⁵. Selon les dirigeants interrogés, les directions y rechignent et les activités syndicales se font en dehors des horaires de travail.

Aux prises avec ces contraintes externes et internes, les syndicats se bornent à une fonction de relais, voire de soutien au management, intervenant à l'occasion pour apaiser les esprits. Fonctionnellement, le rôle des officiels syndicaux n'a donc pour ainsi dire pas changé depuis la période de l'économie centralisée qui a prévalu jusqu'au milieu des années 1980. Ils ont en revanche changé de cible : à la fonction de support aux directions des cadres du Parti s'est substituée celle de support au management. Et c'est dans ce vide représentatif que s'est engouffrée la contestation ouvrière.

Montée des conflits industriels

Les faiblesses du système, qu'il s'agisse de la représentation syndicale ou des mécanismes d'inspection et d'application des droits, sont notoires et le besoin d'y remédier a toujours été matière à controverse au sein du Parti communiste vietnamien. D'un côté, le Vietnam, comme la plupart des pays de la région sud-asiatique, a besoin des

3. Le salaire minimum varie selon les régions, il s'étend de 115 à 170 euros par mois. Il est de 170 euros dans les régions urbaines et les districts industriels étudiés.

4. En conformité avec la Résolution No. 02-NQ/TW du Politburo sur la rénovation du fonctionnement syndical au 12^e Congrès syndical du Vietnam, à partir de 2022 la proportion des fonds préservés par les syndicats locaux sera majorée pour se fixer à 75 % de l'ensemble des revenus prélevés. Le Parti communiste reconnaît clairement par là les difficultés financières des syndicats locaux et annonce son intention de revigorer la représentation locale : <https://bit.ly/3oAjq0s>.

5. Résolution No 133/HDBT, article 18.

Encadré

Caractéristiques des conflits du travail

Tran (2020) fournit un portrait des conflits du travail, détaillant en particulier le contexte des entreprises multinationales étrangères où se décomptent les trois quarts de ces conflits. À lui seul, le secteur du textile concentre près de la moitié des conflits recensés, suivi du secteur de la chaussure et du cuir pour presque un quart.

L'activité militante dans les entreprises à capitaux taiwanais et coréens dominants dans ces secteurs a été couverte dans une chronique précédente (Cox, 2017). Fait remarquable, la totalité des grèves y prenant cours sont des grèves engagées par des représentants non officiels, par conséquent toutes illégales au sens où les syndicats n'en sont pas partie prenante (Tran, 2020:88).

Ce sont en majorité des grèves courtes, d'une durée de un à trois jours, et il en ressort que les travailleurs obtiennent gain de cause dans 90 % des cas (Schweisshelm, Do, 2018). Elles peuvent s'étendre à l'ensemble d'un *cluster* industriel, selon la coordination des réseaux informels militants en présence (Do, 2017).

Il est estimé que dans 80 % des cas, elles concernent les conditions immédiates de travail (salaires, horaires de travail, rémunération du temps supplémentaire, etc.) ainsi que les abus patronaux. Ces grèves pourraient être évitées, selon Tran (2020:87, 90), si les parties savaient négocier en connaissance et en respect du droit. Les avis sont partagés sur la question de savoir si les conflits relèvent davantage d'intérêts matériels ou de violation des droits ¹. En ce qui concerne les intérêts matériels, les revendications (salariales) semblent viser davantage un rattrapage de l'évolution du coût de la vie : il y a une corrélation forte entre l'inflation, la détermination du salaire minimum et la fréquence des grèves. La violation des droits reflète la carence des services d'inspection et la faiblesse des sanctions : en 2014, la ville d'Ho Chi Min ne comptait que 50 inspecteurs du travail pour 100 000 entreprises.

Selon l'article 208 du Code du travail, il est interdit de sanctionner ou de discriminer des salariés engagés dans une grève ². Nous observons cependant, avec Weil (2014), que les tactiques patronales oscillent entre des sanctions déguisées (par exemple un changement d'horaire de travail ou de poste, mais qui peuvent aller jusqu'au licenciement en dépit du droit) et des formes de corruption (promotion ou augmentation de salaire) visant à acheter les militants ou à entacher la confiance qui leur est accordée.

1. Le droit du travail fait une distinction entre les deux, spécifiant des processus différenciés de règlement des conflits (section 3, articles 191 à 194 en rapport aux droits et section 4, articles 195 à 197 en rapport aux intérêts collectifs). Selon notre lecture du droit, seules les grèves concernant les intérêts collectifs sont autorisées.

2. Il n'est pas clair si les protections s'appliquent quand la grève est illégale. Mais l'article 208 (4) dispose qu'il est interdit « de mettre fin au contrat de salariés ou de meneurs d'une grève, de leur imposer des sanctions disciplinaires, de les changer de poste ou de lieu de travail en raison de leur implication dans une grève ». Encore faut-il qu'un tribunal ait déclaré la grève illégale. Auparavant, elles l'étaient toutes si elles n'étaient pas conduites par un syndicat. Désormais, les organisations locales indépendantes sont sur un pied d'égalité avec les syndicats en matière de droit de grève.

investissements étrangers pour son développement. Afin d'attirer les capitaux internationaux, le pays met à disposition un réservoir de main-d'œuvre à bas salaire et offre un cadre juridique où son exploitation peut se faire sans trop de problème. Ainsi, comme ailleurs, la « pacification » des relations professionnelles (Ford, Gillan, 2016) est un impératif fort. Cependant, la croissance rapide et ininterrompue du nombre et de l'étendue des grèves « sauvages » ou illégales au sens où elles ne sont pas conduites par les syndicats inquiète les investisseurs, qui font pression sur le gouvernement pour y mettre un terme. Cette contestation n'est pas nouvelle : elle est en cours depuis des années. Siu et Chan soulignaient en 2015 que le Vietnam était le pays où on relevait le plus de grèves dans la région et l'instabilité qui en résulte est telle qu'elle porte atteinte au climat des affaires et à l'ordre social (Vu, Tran, 2021).

Or, comme Do (2016) le remarque ⁶, si le gouvernement se préoccupe du développement économique, sa priorité demeure la stabilité politique. Il considère que les mouvements de grève portent atteinte à sa crédibilité : que le Parti communiste et son appareil syndical ne parviennent pas à se faire l'écho des difficultés des travailleurs et de la contestation ouvrière est idéologiquement et politiquement dangereux, au point que la question de la reconnaissance de cette dernière engendre des divisions fortes au sein du Parti ⁷. Si la situation devient hors de contrôle, elle peut ouvrir le champ à des forces hostiles au *leadership* du Parti et ouvrir la voie d'un retournement

politique. Réformer le syndicalisme pour qu'il s'attelle effectivement à la prise en charge des revendications des travailleurs s'impose comme une condition indispensable à l'atténuation des conflits industriels, un point d'ordre urgent dans l'agenda du Parti.

Le Code du travail de 2019, condition d'une voix ouvrière indépendante ?

Après bien des débats, le nouveau Code du travail de 2019 (Bộ luật Lao động, 2019) est approuvé par l'Assemblée nationale du Vietnam, et prend effet en 2021. Son préambule reprend la rhétorique stéréotypique de « l'harmonie » entre les parties, reprise dans l'article 4.7 qui énonce que ce principe s'applique, en tant que politique d'État, au dialogue social, à la négociation collective et aux relations de travail. Mais, fait remarquable, pour la première fois depuis l'établissement de la République socialiste du Vietnam, la législation reconnaît que les organes officiels de représentation locale des travailleurs incluent à la fois les syndicats locaux et les comités de représentation des travailleurs (tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp), bien que non affiliés à la Confédération générale du travail du Vietnam (CGTV) ni au Parti communiste (Code du travail 2019, Chapitre XIII). Cette nouvelle législation est donc en rupture avec l'article 3.4 de la législation précédente qui, dans la lignée du Code du travail de 1994, spécifiait que seuls les syndicats affiliés au CGTV pouvaient assumer la fonction de représentation collective au plan local, ou à défaut

6. <https://web.warwick.ac.uk>, ChallengefromBelow.

7. Ha Linh, « Nhận diện những phương thức, thủ đoạn, biểu hiện chống phá mới của các thế lực thù địch trên lĩnh vực tư tưởng, lý luận hiện nay » [Identify new methods, tricks, manifestation of the enemy's destructive activities on the current field of ideology and arguments], *Communist Magazine*, 2022.

le niveau supérieur de la structure syndicale dans les milieux non syndiqués.

Dans cette nouvelle législation, les comités indépendants de travailleurs sont définis comme des instances de représentation « sur le lieu de travail » (tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở) ou d'entreprise (tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp). La législation en détaille les paramètres dans une série de dispositions :

- article 172 sur l'établissement et les compétences de comités ;
- article 173 sur les modalités de direction et d'adhésion ;
- article 174 établissant une Charte des comités ;
- article 175 sur les actions prohibées de l'employeur à l'encontre de l'établissement et du fonctionnement des organisations représentatives ;
- article 176 concernant le droit des membres auprès des organisations représentatives du bureau du comité ;
- article 177 sur les obligations de l'employeur des organisations représentatives ;
- article 178 sur les droits et obligations en matière de relations de travail.

Les articles 175 à 178 s'adressent indifféremment aux syndicats officiels et aux comités locaux. L'article 178 est important en substance car il donne le droit au comité d'engager la négociation collective, de conduire une action de grève (dans le cadre du droit sur les actions de grève) et de veiller à l'application des droits, y compris l'inspection du respect des conditions salariales (taux horaire, échelles des salaires, politiques de récompenses, etc.). En tant que telle, la législation étend la liberté d'association des travailleurs en dehors des frontières du Parti, avec le choix de rejoindre un syndicat du CGTV ou de créer son

propre comité. Un point d'importance est que ces comités sont réputés constituer des organisations sociales, non des entités politiques comme le sont les syndicats officiels. Elle prévoit que ces comités et les syndicats ont un statut légal équivalent en matière de droits et d'obligations dans la représentation légitime des droits et des intérêts des salariés au sein des relations de travail.

La législation vise également à l'adhésion aux standards internationaux du travail, sachant que les accords de libre-échange signés par le Vietnam exigent pour la plupart que le pays souscrive aux normes du Bureau international du travail (BIT). Le Vietnam prévoit ainsi de ratifier la Convention 87 sur la liberté d'association et le droit d'organisation d'ici 2023. Alors que les débats et les délibérations sur la liberté d'association prenaient cours, Tran et Bales (2017) soulignaient que permettre aux travailleurs de s'associer dans des organisations indépendantes de la CGTV (et donc non subordonnées au Parti) constituait un pas « significatif » dans la bonne direction et un « signe positif d'une évolution rapide des réformes du travail ».

Qu'attendre de l'avenir ?

La question qui se pose désormais est de savoir si les militants vont se saisir du nouveau cadre légal qui leur donne formellement pleine légitimité. Buckley (2021) identifie plusieurs obstacles à cette action. Selon lui, il n'est en premier lieu pas clair que la législation permette une capacité d'action au-delà du cadre local de l'entreprise, faisant ainsi obstacle à une coordination sectorielle ou régionale. Ce point est corroboré par Ca Dao (2019) qui y voit un facteur d'affaiblissement des organisations locales indépendantes

et un frein à leur croissance. Alors que les syndicats sont autorisés à (et supposés) intervenir dans les débats sur les politiques du travail à tous les échelons, les comités, eux, n'y sont autorisés que dans le périmètre de l'entreprise. Ca Dao (2019) va plus loin, observant en outre que le gouvernement vietnamien essaie de contraindre la capacité d'action des bases militantes. Si l'article 178 permet aux comités d'engager un mouvement de grève, le principe du droit de grève réitéré dans l'article 198 s'applique à toutes les instances représentatives : les comités doivent dès lors se plier aux mêmes contraintes légales et techniques⁸ que les syndicats (articles 200, 201 et 202). Buckley (2021) rejoint ce diagnostic critique en concluant que « plutôt qu'un pas en avant progressiste, les réformes sur la liberté d'association sont une tentative de réduire le militantisme ouvrier ». S'y ajoute le fait que si les syndicats de la CGTV décident de mettre leur poids dans la balance – et il y a des indications que sous la pression du Parti, ils seront plus revendicatifs, notamment en matière de salaires et de santé sécurité au travail –, il est probable que les comités indépendants ne pourront pas leur faire concurrence en l'absence des ressources et des structures externes dont bénéficient les syndicats officiels. Il est alors probable que les comités indépendants se voient absorbés par la CGTV, et rejoignent l'appareil pour devenir eux-mêmes des syndicats. Le Chapitre XIII de la loi de 2019 prévoit d'ailleurs ce scénario.

Mais d'autres facteurs d'ordre sociologique sont à considérer. Les grèves sauvages permettent de mobiliser à chaud et sont efficaces. Si le passage d'un mode d'action collective spontanée, *ad hoc*, à la mise en place de structures n'est pas évident, sans compétences organisationnelles – il s'agit d'ouvriers pourvus de faibles niveaux d'éducation –, il risque de surcroît d'exposer les militants⁹. De plus, il n'est pas certain que la mise en place de structures soit utile, puisque la tactique de revendications directes fonctionne¹⁰. Elles parviennent en effet à mobiliser les travailleurs, et l'action collective permet de satisfaire leurs revendications, parfois avec la bienveillance des officiels syndicaux, eux-mêmes salariés, qui bénéficient des gains obtenus par la grève ; ces gains ne se retrouvent toutefois pas inscrits dans les conventions collectives. Il faut également savoir qu'il s'agit le plus souvent d'une main-d'œuvre transitoire. Dans le cas des usines du secteur textile et de la confection analysées par Cox (2017), 70 à 75 % des salariés sont des travailleurs migrants qui changent d'emploi régulièrement à la recherche de meilleures conditions salariales et qui retournent dans leur région d'origine dès qu'ils ont amassé de quoi acheter un bout de terrain ou ouvrir un petit commerce. Pour beaucoup, ils ont dû laisser leur famille sur place à cause du système de permis de résidence (*hộ khẩu*). Il est courant aussi qu'ils abandonnent leur travail de façon saisonnière pour aller prêter main-forte au travail agricole, comme

8. Ces contraintes sont multiples et le processus lourd. Il s'agit d'abord de recourir à une médiation ; si celle-ci échoue, il faut faire appel à un tribunal pour autoriser la grève, qui exige également un préavis de cinq jours, une liste des revendications et un vote ralliant la majorité des travailleurs.
9. Tran indique ainsi que les *leaders* informels choisissent généralement de ne pas s'exposer publiquement par crainte de représailles (2020:89).
10. Selon les dernières nouvelles de presse, il semble que les mouvements ouvriers persèverent dans cette forme d'action revendicative : <https://bit.ly/3BDC0Kn>.

le souligne Do (2012) dans son rapport au BIT. Ainsi, le taux de renouvellement de la main-d'œuvre est élevé et ne facilite pas le maintien d'une structure stable. Il en découle que les mouvements informels existants manquent de *leadership* stable. Tran (2020:88) soulève de surcroît un facteur « culturel » particulier : le Vietnam est le foyer d'une longue tradition d'organisation *underground*, le « Le » (Tran, 2013 ; Däubler, 2018) où les travailleurs – la plupart immigrants partageant une communauté d'existence et un lien identitaire fort – peuvent aisément être mobilisés dans « un esprit de guérilla » et où les *leaders* de la résistance informelle trouvent légitimité.

Conclusion

Il est ainsi prématuré d'établir un pronostic sur l'avenir des comités locaux de travailleurs ¹¹. La crise sanitaire du Covid-19 n'a pas aidé : face au ralentissement de l'activité industrielle et aux restrictions limitant les déplacements et/ou imposant l'isolement, nombreux sont les travailleurs qui ont décidé de revenir dans leur région d'origine : d'après les statistiques officielles, de juillet à septembre 2021 seulement, 1,3 million d'entre eux auraient quitté les districts industriels.

Mais quelles que soient les conditions de développement, l'impact et le sort des comités locaux, la nouvelle législation ouvre le chemin à l'expression d'une voix ouvrière indépendante, ce qui est en soi une avancée notable. Des questions

restent cependant en suspens : quelles seront les modes de cohabitation entre le syndicalisme officiel et les organisations locales indépendantes ? Le nouveau dispositif permettra-t-il effectivement d'endiguer les conflits du travail ?

Sources :

Buckley J. (2021), « Freedom of association in Vietnam: A heretical view », *Global Labour Journal*, vol. 12, n° 2, p. 79-94, <https://doi.org/10.15173/glj.v12i2.4442>.

Ca Dao (2019), « Công đoàn trong luật Lao động mới có thật sự độc lập ? » [Are unions in the new labour code really independent?], *Tiếng Dân*, December 14, <https://bit.ly/3B8wuzb>.

Cox A.N. (2017), « Vietnam : la montée en puissance des représentants non officiels des travailleurs dans les entreprises multinationales de confection et de textile », n° spécial, « Regards croisés sur les relations professionnelles en Asie du Sud-Est », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 156, décembre 2016, p. 104-115, <https://bit.ly/3Gxc9EN>.

Däubler W. (2018), « Trade union pluralism in Vietnam – Coping with informal associations », in Traub-Merz R., Pringle T. (Eds.), *Trade Unions in Transition. From Command to Market Economies*, Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung, p. 149-162, <https://library.fes.de/pdf-files/iez/14633.pdf>.

Do Q.C. (2012), « Employee Participation in Viet Nam », *Working Paper*, n° 42, Geneva, Industrial and Employment Relations Department (DIALOGUE), ILO, <https://bit.ly/34N7otP>.

Do Q.C. (2017), « The regional coordination of strikes and the challenge for union reform in Vietnam », *Development and Change*, vol. 48, n° 5, p. 1052-1068, <https://doi.org/10.1111/dech.12326>.

Ford M., Gillan M. (2016), « Employment Relations and the State in Southeast Asia », *Journal of Industrial Relations*, vol. 58, n° 2, p. 167-182, <https://doi.org/10.1177/0022185615617957>.

11. Selon nous, il est peu probable qu'ils prennent le pas sur les syndicats, en tout cas pas d'ici peu. Il est davantage probable qu'ils se fassent « les yeux et les oreilles » des syndicats, constituant ainsi un outil stratégique du point de vue du Parti pouvant dès lors intervenir pour prévenir la propagation des conflits. Il ne faut pas négliger non plus que tout débordement social qui menace l'intégrité du régime communiste sera promptement réprimé par les forces de l'ordre (article 209 du Code du travail).

VIETNAM

Schweissshelm E., Do Q.C. (2017), « Vietnam : des syndicats en transition : la Confédération générale du travail face aux mutations économiques et politiques », n° spécial, « Regards croisés sur les relations professionnelles en Asie du Sud-Est », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 156, décembre 2016, p. 89-103, <https://bit.ly/34tKjMH>.

Schweissshelm E., Do Q.C. (2018), « From harmony to conflict. Vietnamese trade unions on the threshold of reform », in Traub-Merz R., Pringle R. (Eds.), *Trade Unions in Transition. From Command to Market Economies*, Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung, p. 109-147, <https://library.fes.de/pdf-files/iez/14633.pdf>.

Siu K., Chan A. (2015), « Strike wave in Vietnam, 2006-2011 », *Journal of Contemporary Asia*, vol. 45, n° 1, p. 71-91, <https://doi.org/10.1080/00472336.2014.903290>.

Tran A.N. (2013), *Ties that Bind : Cultural Identity, Class, and Law in Vietnam's Labor Resistance*, Ithaca, Cornell University Press.

Tran H.V. (2020), « Strikes in foreign direct investment enterprises in the southern key economic region of Vietnam », *International Journal of Financial Research*, vol. 11, n° 5, p. 79-92, <https://doi.org/10.5430/ijfr.v11n5p79>.

Tran T.K.T., Bales R.A. (2017), « On the precipice: Prospects for free labor unions in Vietnam », *San Diego International Law Journal*, vol. 19, n° 1, p. 71-93, <https://bit.ly/3Lwoahl>.

Vu D., Tran T.M. (2021), « Labor disputes and illegal strikes in sustainable development of Vietnam's industrial parks », *E3S Web of Conferences*, n° 258, 07047, <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202125807047>.

Weil D. (2014), *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Cambridge, Harvard University Press.