

# NÉGOCIATION COLLECTIVE ET RELATIONS PROFESSIONNELLES



Bureau  
international  
du Travail

NOTE D'INFORMATION N° 1

## TENDANCES AU NIVEAU DES TAUX DE COUVERTURE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE: STABILITÉ, ÉROSION OU DÉCLIN?\*

*La négociation collective menée entre les syndicats et les employeurs ou organisations d'employeurs et portant sur les salaires et autres conditions de travail est une institution du marché du travail essentielle dans les sociétés démocratiques. La couverture et l'impact de la négociation collective varient en fonction des époques et des pays concernés. L'objectif de cette note d'information est d'examiner les différences au niveau des taux de couverture de la négociation collective dans 75 pays. Au cours de la période de l'entre-deux guerres et après 1945, les pouvoirs publics ont encouragé de manière significative le caractère inclusif de la négociation collective entre les organisations d'employeurs et de travailleurs. A l'inverse, la négociation collective s'est retrouvée sous pression dans de nombreux pays depuis la crise financière de 2008. Tout ceci a fait suite à une baisse à plus long terme des taux de syndicalisation. Les pays dans lesquels les taux de couverture de la négociation collective sont restés stables ou ont augmenté sont ceux qui ont encouragé les formes de négociation collective les plus inclusives par l'intermédiaire de toute une série de mesures d'ordre politique.*

La négociation collective est un processus de négociation entre des syndicats et des employeurs (ou des organisations d'employeurs) indépendants. Elle détermine les termes et conditions d'emploi, en ce qui concerne généralement les salaires, le temps de travail, ainsi que les relations entre les parties. L'objectif de cette négociation est d'arriver à la signature d'une convention collective entre les parties à la négociation. Les conventions collectives permettent de garantir une protection aux travailleurs, une légitimité (au niveau des règles) et une stabilité aux employeurs, et de mettre à disposition des pouvoirs publics une forme de réglementation déterminée par les partenaires sociaux et pouvant donc être adaptée à leurs spécificités, tout en renforçant le respect de normes minimums.

La négociation collective repose sur le respect du droit d'organisation et sur la reconnaissance du droit

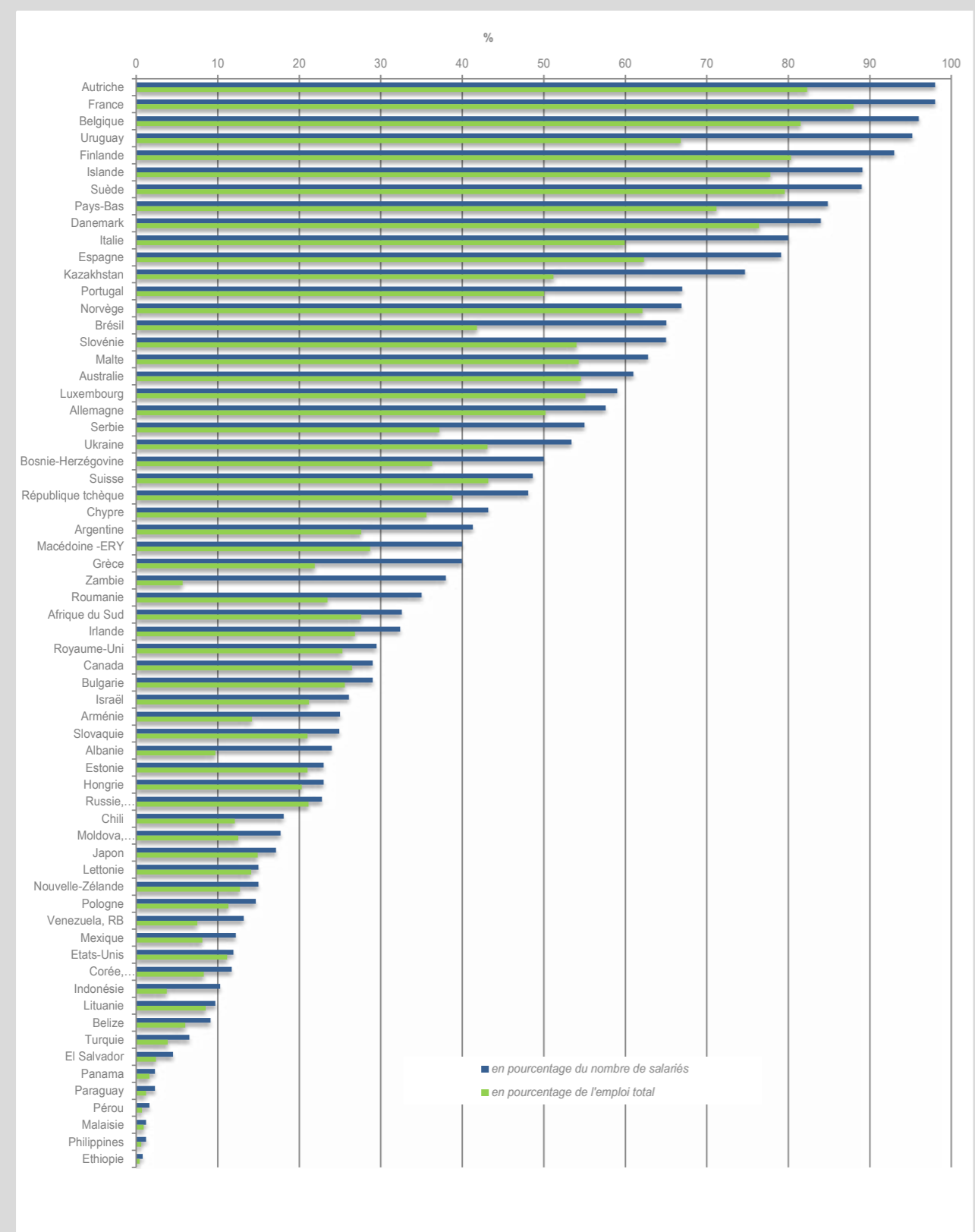
de négociation collective. Il fait partie des principes droits fondamentaux au travail et est reconnu en tant que tel par la communauté internationale.<sup>1</sup> La convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, est l'une des huit conventions fondamentales de l'OIT. Elle garantit la négociation collective en tant que processus volontaire entre des parties indépendantes et autonomes. A cet égard, l'article 4 de cette convention demande aux pouvoirs publics de prendre:

«des mesures appropriées aux conditions nationales [...] pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi.»

\* La présente fiche d'information a été rédigée par Jelle Visser, Susan Hayter et Rosina Gammarano.

<sup>1</sup> La convention n°98 a été ratifiée par 164 pays. L'article 2 de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail dispose que l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions, à savoir: (a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; (b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; (c) l'abolition effective du travail des enfants; et (d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

**Figure 1: Taux de couverture de la négociation collective exprimés en proportion du nombre de personnes employées et de l'emploi total, 2013 ou dernière année disponible**



Dans certains pays, comme aux Etats-Unis, au Canada, au Royaume-Uni, et dernièrement en Estonie et en Finlande, les enquêtes réalisées auprès des ménages privés ou sur la main d'œuvre contiennent une question relative à la couverture de la négociation collective. Dans la majorité des autres pays, cependant, les informations disponibles sont basées sur des données administratives ou des estimations fournies par les ministères du travail, les organisations d'employeurs, les syndicats ou les commissions mixtes. En Allemagne, les données relatives à la couverture de la négociation collective sont issues de l'enquête annuelle auprès des entreprises. Les différences existantes au niveau des méthodes utilisées pour la collecte de données, l'échantillon choisi, l'approche adoptée pour le secteur public et les pratiques en matière d'enregistrement des données, peuvent compromettre la comparaison entre ces informations. Les sources des données utilisées peuvent être consultées à l'adresse suivante: [www.ilo.org/ilostat/irdata](http://www.ilo.org/ilostat/irdata)

La convention (n°154) et la recommandation (n°163) sur la négociation collective, 1981, décrivent certaines de ces mesures comme par exemple l'élaboration de règles et de procédures convenues entre les parties à la négociation, le développement de procédures de règlement des conflits du travail, et l'accès aux informations nécessaires pour permettre aux parties de négocier en bonne connaissance de cause. La recommandation (n°91) sur les conventions collectives, 1951, considère

que lorsque cela apparaît approprié, compte tenu de la pratique nationale, des mesures devraient être prises pour rendre applicables toutes ou certaines dispositions d'une convention collective à l'ensemble des employeurs et travailleurs couverts par le champ d'application professionnel et territorial de la convention. Ensemble, ces instruments guident l'adoption de politiques destinées à promouvoir la négociation collective et à améliorer le caractère inclusif de la couverture des conventions collectives.

## Quelle est la proportion de travailleurs couverts par la négociation collective?

L'indicateur de référence utilisé dans cette note d'information est le taux de couverture de la négociation collective, défini comme la proportion de salariés auxquels une convention collective s'applique. Ce taux permet de se faire une première idée du caractère inclusif de la négociation collective pour la protection des travailleurs.

Les données relatives aux taux de couverture de la négociation collective disponibles pour 75 pays font état de différences majeures au niveau de la couverture, qui varie d'environ 1 à 2 pour cent des personnes employées pour l'Éthiopie, la Malaisie, les Philippines et le Pérou, à presque 100 pour cent pour la France, la Belgique, l'Autriche et l'Uruguay.<sup>ii</sup> Il existe des écarts importants entre les taux de couverture qui sont très faibles aux Etats-Unis, au Mexique, en Turquie et en République de Corée; faibles à moyens en Afrique du Sud, au Canada, au Japon et au Royaume-Uni; moyens à élevés en Allemagne, en Australie et au Brésil; et très élevés en France et en Italie.

Ces taux de couverture représentent la proportion de travailleurs dont les salaires et les conditions de travail sont régis par une ou plusieurs conventions collectives. Bien qu'il soit courant, dans les pays où l'économie informelle est très répandue, de calculer les taux de couverture des salariés, la proportion de travailleurs ayant un emploi dans le secteur formel peut être faible en comparaison à l'emploi total et les taux élevés de couverture de la négociation collective peuvent présenter une image faussée de la réalité en ce qui concerne notamment l'importance accordée à la négociation collective dans les marchés du travail.

La figure 1, à la page précédente, présente des données sur les taux de couverture de la négociation collective exprimés en proportion de l'emploi total et du nombre de personnes employées dans les pays où ces deux types d'informations sont disponibles. Ces deux taux ont été ajustés dans la mesure su possible, afin de

tenir compte du fait que certains travailleurs, et en particulier les agents de la fonction publique dont les salaires peuvent être fixés par voie réglementaire ou selon d'autres méthodes prévoyant une consultation, sont privés du droit de négocier collectivement leurs salaires.

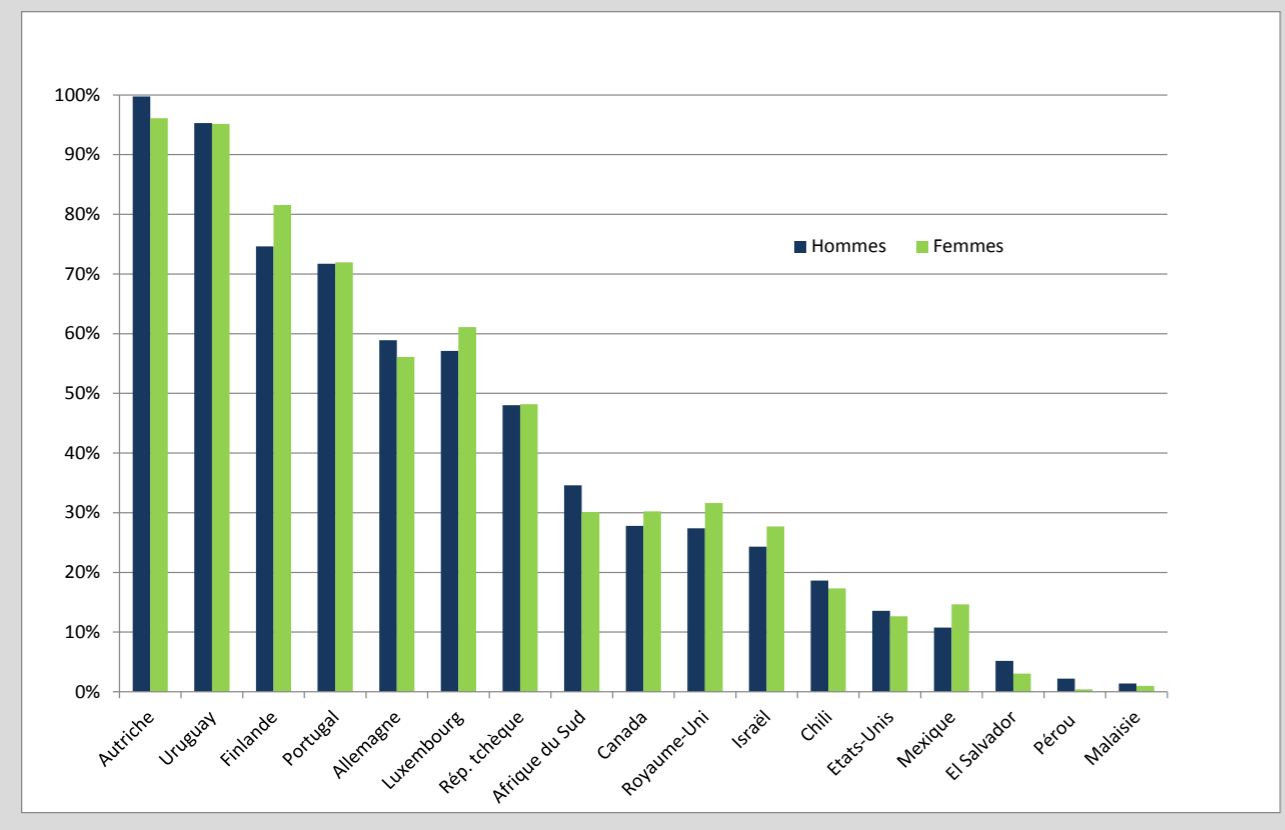
Comme on pouvait s'y attendre, les taux de couverture calculés sous la forme d'un pourcentage de l'emploi total (approche globale) sont toujours inférieurs à ceux qui sont calculés sous la forme d'un pourcentage du nombre de salariés (approche restreinte). Dans certains pays, les différences entre ces deux taux sont très importantes, comme par exemple en Zambie (6 pour cent contre 38 pour cent), au Venezuela (7 contre 13), au Brésil (42 contre 65), en Albanie (10 contre 24), en Grèce (22 contre 40), au Portugal (50 contre 67) et en Italie (60 contre 80). Même dans certains pays d'Europe du Nord dont les marchés du travail sont réglementés, comme par exemple aux Pays-Bas, l'écart entre ces deux taux est relativement important (71 pour cent contre 84 pour cent) en raison de l'augmentation du nombre de personnes travaillant à leur propre compte. Toutefois, que le taux de couverture soit déterminé sur la base d'une approche globale ou restreinte, cela n'affecte en rien le classement des pays par ordre décroissant<sup>iii</sup>. Par conséquent, et afin qu'une comparaison soit possible, seuls les taux correspondants à la proportion de salariés couverts par la négociation collective ont été pris en considération.

La figure 2, à la page suivante, indique les taux de couverture respectifs pour les femmes et les hommes, exprimés sous la forme d'un pourcentage du nombre de travailleuses et de travailleurs concernés. Dans les pays où ces données sont disponibles, aucune réelle différence n'a été constatée entre ces taux, notamment lorsque les conventions collectives ont un caractère davantage inclusif.

<sup>ii</sup> Ces informations sont basées sur des données collectées chaque année par le BIT, des données collectées par des correspondants au niveau national et la compilation de données réalisée par Jelle Visser (ICTWSS). Ces informations sont disponibles auprès du BIT, IRData (disponible à: <http://www.ilo.org/ilostat> et de la base de données ICTWSS, version 5, AIAS (disponible uniquement en anglais à: <http://www.uva-aias.net/208>).

<sup>iii</sup> Le taux de correspondance entre ces deux indicateurs est très élevé, avec un coefficient de corrélation de Spearman de 0,97.

Figure 2: Taux de couverture de la négociation collective pour les hommes et les femmes



## Les différences constatées au niveau des taux de couverture sont-elles le résultat de différences concernant les taux de syndicalisation?

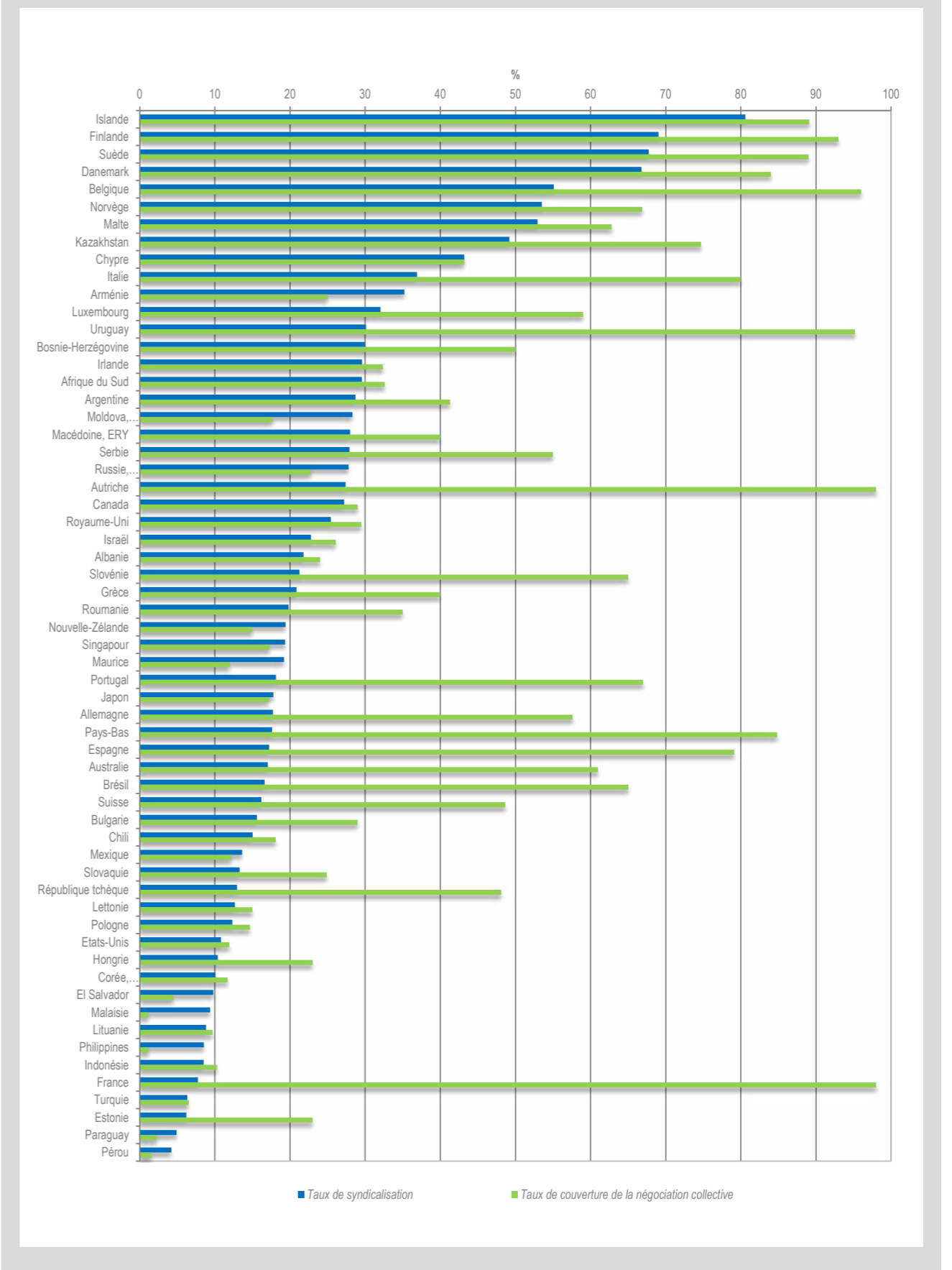
La négociation collective sur les salaires et les conditions de travail est l'activité principale de la plupart des organisations syndicales. Il est alors légitime de penser que plus il y a de travailleurs affiliés à une organisation syndicale, plus le nombre de travailleurs couverts par les conventions collectives augmente. Toutefois ce rapport de cause à effet ne correspond pas systématiquement à la réalité.

La figure 3 (à la page suivante) compare les taux de syndicalisation (affiliation exprimée par rapport au nombre de salariés) et de couverture de la négociation collective dans 60 pays pour lesquels des données récentes sont disponibles sur ces deux indicateurs. Bien que ces deux taux aient tendance à évoluer de la même manière, dans certains pays des écarts importants peuvent être observés entre ces taux, soit avec un taux élevé de couverture de la négociation collective et un faible taux de syndicalisation (par exemple, en France), soit, à l'inverse, avec un taux relativement élevé de syndicalisation et un faible taux de couverture de la négociation collective (par exemple, en République de Moldova, aux Philippines, au Salvador et en Malaisie).

Dans 13 pays, les taux de syndicalisation sont supérieurs aux taux de couverture de la négociation collective, et dans la moitié de ces pays l'écart entre ces deux taux est

substantiel. Il existe quatre explications potentielles à ce phénomène. Premièrement, il pourrait s'agir d'erreurs de mesure liées à un retard administratif dans la mise à jour des données sur le nombre de personnes affiliées aux organisations syndicales, d'erreurs au moment de l'enregistrement de ces informations, ou de sources d'informations distinctes pouvant donner une image déformée de la réalité. Par exemple, en Fédération de Russie, les données disponibles sont plus complètes en ce qui concerne les taux de syndicalisation (y compris pour les syndicats minoritaires) que pour la couverture de la négociation collective qui ne prend en considération que les conventions collectives conclues par les organisations syndicales affiliées à la fédération majoritaire. Deuxièmement, l'affiliation syndicale peut se concentrer dans la fonction publique, où d'autres méthodes ne relevant pas de la négociation collective peuvent être utilisées pour déterminer les conditions d'emploi (par exemple, des organes de consultation dans la fonction publique). Troisièmement, les syndicats peuvent estimer que leur rôle premier n'est pas la négociation collective en tant que telle, mais consiste davantage à influencer les politiques et administrer la sécurité sociale. Enfin, quatrièmement, les employeurs peuvent opposer une certaine résistance à la négociation

Figure 3: Taux de syndicalisation et taux de couverture de la négociation collective, 2013 ou dernière année



collective et les syndicats peuvent avoir des difficultés à réunir les majorités nécessaires pour que leur rôle dans le cadre de la négociation collective soit reconnu et qu'ils puissent ainsi conserver leurs membres.

Dans 47 pays, les taux de couverture de la négociation collective sont supérieurs aux taux de syndicalisation, et cet écart est de plus du double dans 15 de ces pays. Cela s'explique par le fait que de nombreux employeurs, voire la plupart d'entre eux, qui ont signé une convention collective avec un syndicat, appliquent ensuite les termes et conditions de cet accord non seulement aux travailleurs affiliés au syndicat mais également aux autres travailleurs. Dans certains pays, les employeurs sont contraints par la législation nationale d'agir de la sorte (par exemple, en Belgique, au Brésil, aux Pays-Bas, au Japon, au Paraguay, en Indonésie et dans certains Etats des Etats-Unis), alors que dans de nombreux autres pays l'impact de la législation nationale est presque nul à cet égard. Certains employeurs peuvent ainsi décider d'appliquer la convention collective à l'ensemble des travailleurs pour amoindrir, par exemple, l'attrait que pourrait représenter pour ces derniers le fait de se syndiquer, ainsi que pour limiter les rivalités et les conflits sur le lieu de travail. Les syndicats peuvent alors se trouver confrontés à une certaine forme de parasitisme. Dans certains pays,

les syndicats obtiennent une compensation financière basée sur une déduction obligatoire prélevée sur le salaire de tous les travailleurs, syndiqués ou non, afin de couvrir les frais induits par la négociation collective. Les régimes d'affiliation syndicale obligatoire, dans lesquels les travailleurs couverts par un accord collectif sont automatiquement affiliés à un syndicat, sont désormais rares.

Enfin, lorsque des employeurs négocient ensemble des conventions collectives applicables à un secteur d'activité et/ou à un territoire, ces conventions s'appliquent aussi aux petites et moyennes entreprises, et nombre d'entre elles ne sont pas syndiquées. Par conséquent, les taux de couverture de la négociation collective auront tendance à être supérieurs aux taux de syndicalisation. De la même manière, lorsque des conventions collectives sont conclues pour l'économie tout entière, ces conventions s'appliquent aussi à des secteurs d'activité où les syndicats ne sont pas forcément présents, comme le commerce, l'hôtellerie-restauration, le secteur du nettoyage, etc. En réalité, dans les 15 pays où les taux de couverture de la négociation collective sont largement supérieurs aux taux de syndicalisation, la négociation collective a lieu au niveau sectoriel ou national (ou à ces deux niveaux).

## De quelle manière le taux de couverture de la négociation collective dépend-t-il du niveau auquel se tient la négociation?

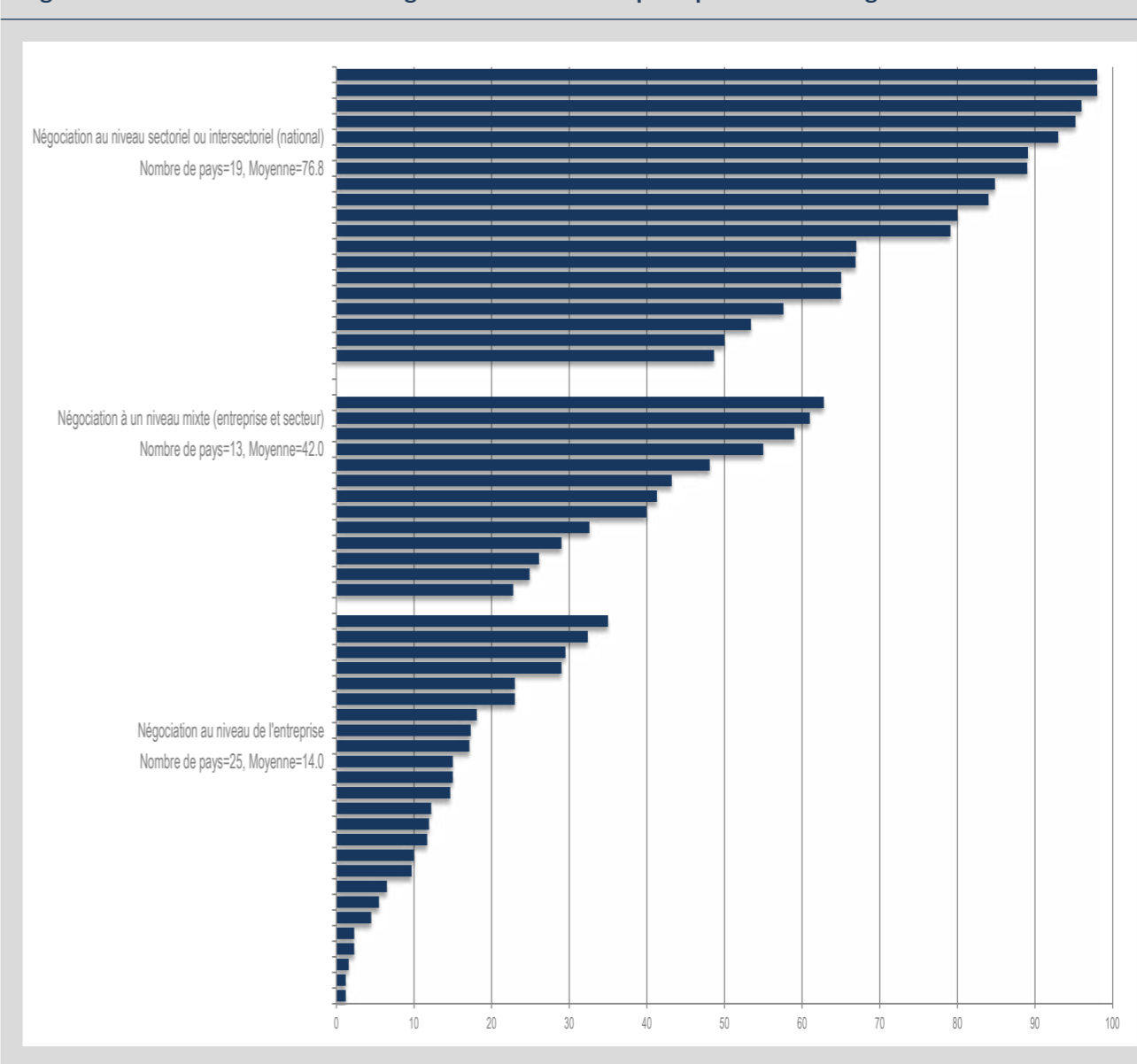
Les données relatives au principal niveau de négociation sont disponibles pour 57 pays.<sup>iv</sup> Ces données sont classées de 1 (négociation au niveau de l'entreprise) à 5 (négociation au niveau national), le niveau 3 correspondant à la négociation sectorielle, et les niveaux 2 et 4 correspondant à des situations mixtes. La figure 4 montre que le niveau auquel se tient la négociation (national, sectoriel ou au niveau de l'entreprise) est l'indicateur le plus important pour prédire le taux de couverture de la négociation collective. Les négociations collectives menées avec plusieurs employeurs au niveau sectoriel ou national sont la forme de négociation collective la plus inclusive.

En général, lorsque la négociation collective est menée avec un seul employeur (usine, entreprise, société), seul un nombre limité de travailleurs est couvert; il s'agira généralement de travailleurs employés dans des entreprises ou des unités de taille moyenne ou grande. Parmi les 25 pays où la négociation collective a lieu au niveau de l'entreprise (partie inférieure de la figure 4), les taux de couverture varient entre 1 et 35 pour cent, la moyenne s'établissant à 14 pour cent. Dans la partie supérieure de cette catégorie figurent des pays comme le Canada, le Royaume-Uni, l'Irlande et la Roumanie,

où les employeurs continuent à négocier ensemble dans certains secteurs d'activité ou territoires (par exemple, au niveau de la Province du Québec, dans le secteur des services de santé au Royaume-Uni, le secteur de la construction en Irlande ou au niveau de certains groupes d'entreprises en Roumanie). Lorsque la négociation collective a uniquement lieu au niveau de l'entreprise, le taux de couverture de la négociation ne dépasse pas 25 pour cent.

Dans les pays dominés par les négociations collectives menées avec plusieurs employeurs au niveau sectoriel ou national (partie supérieure de la figure 4), les taux de couverture de la négociation collective varient de 49 pour cent pour la Suisse, à 98 pour cent pour la France ou l'Autriche. Pour les 19 pays dans lesquels la négociation collective au niveau sectoriel ou national (ou une combinaison des deux) prévaut, en moyenne 76,8 pour cent des salariés sont couverts par les conventions collectives. Entre ces deux catégories figurent 13 pays qui ne peuvent être classés dans aucun de ces deux principaux types de négociation collective (au niveau de l'entreprise ou du secteur d'activité) et pour lesquels, de manière prévisible, le taux de couverture de la négociation collective a tendance à se situer à un niveau intermédiaire.

Figure 4: Taux de couverture de la négociation collective et principal niveau de négociation



Ce lien entre le niveau de négociation et le taux de couverture de la négociation collective se vérifie également à plus long terme. Lorsqu'un système de négociations collectives menées avec plusieurs employeurs est supprimé et est remplacé par des négociations collectives avec un seul employeur, le taux de couverture de la négociation collective chute de manière radicale, du fait que moins d'entreprises choisissent de reconnaître des organisations syndicales et de négocier des conventions collectives.<sup>v</sup> Plusieurs exemples ont été frappants en la matière, comme la brusque réduction de la couverture de la négociation collective consécutive aux changements législatifs intervenus au Royaume-Uni dans les années 1980 et 1990 et en Nouvelle-Zélande dans les années 1990. Plus récemment, la Grèce et la Roumanie ont connu un recul très

net de leur taux de couverture de la négociation collective, après qu'il a été mis un terme à l'accord national sur les salaires, tout comme le Portugal, suite aux changements législatifs qui ont paralysé la négociation de nouvelles conventions collectives sectorielles.

Les conventions collectives conclues suite à des négociations collectives menées avec plusieurs employeurs peuvent être rendues applicables à l'ensemble des employeurs, y compris à ceux qui ne sont pas affiliés à l'organisation d'employeurs ayant négocié cette convention collective. Les pouvoirs publics ont recours à cet outil pour fixer des normes minimales en matière de salaire, de conditions de travail et d'emploi, dans les entreprises qui opèrent dans des conditions semblables, généralement au sein d'un secteur ou une branche d'activité

<sup>iv</sup> J. Visser, Base de données ICTWSS, version 5, AIAS (disponible uniquement en anglais à: <http://www.uva-aias.net/208>).

<sup>v</sup> Il se peut bien sûr que certains groupes de salariés préfèrent négocier individuellement mais il semble plus fréquent qu'en cas de négociation menée uniquement au niveau de l'entreprise, comme c'est le cas par exemple aux Etats-Unis, de nombreux travailleurs qui auraient préféré être représentés de manière collective n'ont pas eu cette possibilité (Freeman et Rogers, 2006).

identique (Visser, 2013a). Dans la moitié des pays pour lesquels des données récentes sur la couverture de la négociation collective et la structure de cette négociation sont disponibles, la possibilité d'étendre les conventions collectives est prévue par la législation nationale. Dans 14 pays, l'impact de ces dispositions sur le caractère inclusif de la couverture de la négociation collective est très limité, soit parce que la négociation a lieu principalement au niveau de l'entreprise, soit en raison des conditions

administratives qui sont imposées, telles que des seuils élevés de représentativité ou l'exercice d'un droit de veto par l'un ou l'autre des partenaires sociaux. Dans 16 pays, l'extension des conventions collectives a un impact important sur le caractère inclusif de la couverture de la négociation collective. Dans tous ces pays, la négociation a lieu dans le cadre de conventions collectives négociées avec plusieurs employeurs au niveau sectoriel et/ou intersectoriel (national).

## Pour quelles raisons les partenaires sociaux décident-ils de mener des négociations collectives impliquant plusieurs employeurs?

Dans le cadre de la négociation avec un seul employeur, chaque employeur négocie de manière indépendante. A l'inverse, dans le cadre de la négociation collective menée avec plusieurs employeurs, ces derniers se rassemblent au sein d'associations ayant mandat pour négocier. La volonté des employeurs de se regrouper préalablement à la négociation d'une convention collective avec un syndicat ou de ne pas le faire dépend de nombreux facteurs. Face à des organisations syndicales puissantes, les employeurs peuvent chercher à renforcer leur pouvoir de négociation en faisant front commun. Ils peuvent également considérer que cette option permettra de garantir la paix sociale et d'assurer une certaine stabilité dans la branche d'activité concernée (Sisson, 1987). Les négociations collectives menées pour le compte de plusieurs employeurs peuvent également permettre de réduire les coûts liés à la négociation collective pour les entreprises individuelles, notamment lorsqu'il s'agit de secteurs d'activités homogènes et de petites et moyennes entreprises qui n'ont pas la capacité de négocier de manière indépendante avec les syndicats (Godfrey, Theron et Visser, 2007). Dans certaines circonstances, comme cela est le cas pour les agences de travail temporaire et les secteurs du nettoyage et de la sécurité privée, les entreprises peuvent également décider d'entamer des négociations collectives impliquant plusieurs employeurs afin d'offrir une protection efficace et globale aux travailleurs. Cela a notamment été l'une des principales raisons pour laquelle les entreprises de travail temporaire établies aux Pays-Bas ont négocié un accord sectoriel avec les syndicats et encouragé son extension aux autres entreprises non affiliées à une organisation d'employeurs, en vue non seulement de limiter les activités des entreprises qui ne payaient aucune cotisation de sécurité sociale, mais également d'éviter toute intervention de l'Etat pour réglementer à nouveau ce secteur. Les négociations collectives menées pour le compte de plusieurs employeurs sont

généralement très bien coordonnées et peuvent avoir un effet modérateur sur les salaires, bénéficiant ainsi aux entreprises plus productives dans un secteur d'activité donné.

Du point de vue des travailleurs, les négociations collectives menées avec plusieurs employeurs présentent à la fois des avantages et des inconvénients. Les travailleurs non qualifiés sont généralement mieux protégés dans le cadre de négociations menées au niveau sectoriel ou à celui de l'ensemble des branches d'activité. Les travailleurs qualifiés peuvent obtenir davantage des négociations menées au niveau des entreprises, tout particulièrement lorsqu'une certaine forme de négociation individualisée est possible au niveau des salaires (Iversen, 1999). Les négociations collectives menées avec plusieurs employeurs ont tendance à offrir une protection plus globale pour les catégories vulnérables de travailleurs, tels que les travailleurs migrants, les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi et les travailleurs employés dans des petites entreprises. Ce système de négociation peut également permettre d'établir des normes minimums en ce qui concerne les conditions de travail dans un secteur ou une branche d'activité déterminé en les soustrayant à la concurrence.

Les négociations collectives menées avec plusieurs employeurs peuvent être utilisées par les partenaires sociaux afin de fixer des règles communes. élaborées conjointement, réduisant ainsi la nécessité d'une intervention étatique et les coûts y afférents, ce qui est explicitement prévu par la législation nationale en Suisse et en Allemagne. Certains pouvoirs publics considèrent que les négociations collectives menées avec plusieurs employeurs sont un outil important de réglementation portant notamment sur la flexibilité du temps de travail ou la fixation de normes salariales variables, dans certaines branches d'activité particulières, pour assurer la coopération des employeurs aux politiques de formation, ainsi que pour établir et administrer des fonds de retraite

volontaires. Les pouvoirs publics soutiennent également ce système de négociation collective en étendant les conventions collectives conclues par les parties à la négociation. Cette situation peut à son tour inciter les employeurs à s'affilier à des organisations d'employeurs afin d'être en mesure d'exercer une certaine influence sur l'issue des négociations collectives qui en tout état de cause s'imposera à eux (Traxler, 2000).

Les négociations collectives menées avec plusieurs employeurs restreignent la possibilité pour les entreprises individuelles et les syndicats locaux d'agir de manière indépendante, et ceux-ci peuvent souhaiter préserver leur autonomie<sup>vi</sup>. En effet, dans un certain nombre de pays, bien que les entreprises aient la possibilité de s'engager dans des négociations collectives menées pour le compte de plusieurs employeurs, elles choisissent de ne pas le faire, cette pratique restant limitée. Les entreprises peuvent préférer négocier des conventions collectives reflétant les particularités de leur propre situation. En outre, compte tenu de l'hétérogénéité croissante des entreprises au sein d'une même branche d'activité ou d'un même pays, les coûts liés à l'élaboration et à la mise en œuvre des conventions collectives liant plusieurs employeurs ont tendance à augmenter. Les syndicats confrontés à une baisse de l'efficacité des systèmes de négociation coordonnés peuvent quant à eux préférer concentrer leur pouvoir collectif au niveau des entreprises.

L'une des solutions, qui permet de conserver les

bénéfices de la coordination tout en autorisant un certain ajustement du contenu de ces accords au contexte local, consiste à combiner la négociation à l'échelle du secteur d'activité et celle à l'échelle de l'entreprise dans le cadre d'un système de négociation collective à plusieurs niveaux où les accords sectoriels définissent un cadre pour la négociation au niveau de l'entreprise (Jimeno et Thomas, 2011). En Europe, la pratique consistant à inclure des clauses dérogatoires dans les accords conclus aux niveaux national et sectoriel s'est accrue. Ce système permet généralement aux entreprises de déroger aux dispositions adoptées à un niveau supérieur grâce à un accord négocié. Cette pratique ouvre la possibilité, par exemple, d'augmenter le temps de travail et la flexibilité contractuelle dans l'intérêt de la sécurité de l'emploi (pour les Pays-Bas, voir Visser, 2013b). La principale différence se situe entre les pays (ou les secteurs d'activité) où cette décentralisation est «organisée» et ceux où, au contraire, elle est «désorganisée» (Traxler, 1995). Dans le premier cas, la négociation supplémentaire menée au niveau de l'entreprise est étroitement coordonnée avec les accords-cadres conclus au niveau sectoriel ou national contenant des dispositions minimums, et des procédures de règlement des différends qui contribuent à la stabilité de la négociation collective. Dans le second cas, à savoir celui où la décentralisation est «désorganisée», ces dénégations, souvent imposées par la loi, favorisent l'érosion et/ou l'effondrement de la négociation au niveau sectoriel ou national.

## Quel impact la récente crise économique a-t-elle eu sur les taux de couverture de la négociation collective?

Les données disponibles sur les changements intervenus au niveau des taux de couverture de la négociation collective entre 2008 et 2013 au sein de 48 pays montrent qu'en moyenne la couverture de la négociation collective a reculé de 4,6 pour cent, alors que sur la même période et pour le même groupe de pays le taux de syndicalisation a chuté en moyenne de 2,3 pour cent. Ces moyennes recouvrent toutefois des évolutions différentes en fonction des pays, comme cela ressort de la figure 5.

Le tableau 1 présente un résumé des différentes mesures adoptées par les gouvernements et des stratégies mises en place par les partenaires sociaux qui ont soit contribué à la stabilité, l'accroissement ou le renforcement du caractère inclusif des taux de couverture de la négociation collective, soit précipité leur chute. Pendant la période de récession économique, les taux de couverture de la négociation collective ont augmenté dans 10 pays, parfois suite au changement des règles procédurales encourageant la négociation de bonne foi, comme cela a été le cas en Australie, ou suite à la signature d'un accord général au niveau national entre les partenaires sociaux, comme cela a été le cas en Finlande. Dans certains pays, comme aux Pays-Bas, la négociation collective

s'est développée dans de nouveaux secteurs d'activité et/ou des conventions collectives ont été étendues (secteurs du nettoyage, de la sécurité, etc.). En Suisse et en Norvège, les autorités ont changé l'orientation de leurs politiques publiques et ont eu davantage recours à l'extension des conventions collectives afin de protéger les travailleurs vulnérables, notamment dans les secteurs d'activité caractérisés par une forte présence des petites entreprises ou employant une grande proportion de travailleurs migrants. Au Brésil, la croissance de l'emploi et de sa formalisation s'est traduite par une augmentation des taux de couverture de la négociation collective.

Vient ensuite un petit groupe de pays, composé notamment de la France, de l'Italie, du Canada, de l'Autriche et de la Belgique, où les taux de couverture de la négociation collective sont restés stables. Dans certains de ces pays, comme en Belgique et en France, l'extension des conventions collectives a joué un rôle important à cet égard. Ces pays sont également ceux où la négociation collective a été un élément décisif dans la réponse apportée à la crise, notamment grâce à la négociation d'accords destinés à la sauvegarde des emplois, dont beaucoup ont tiré parti des dispositifs de réduction du temps de

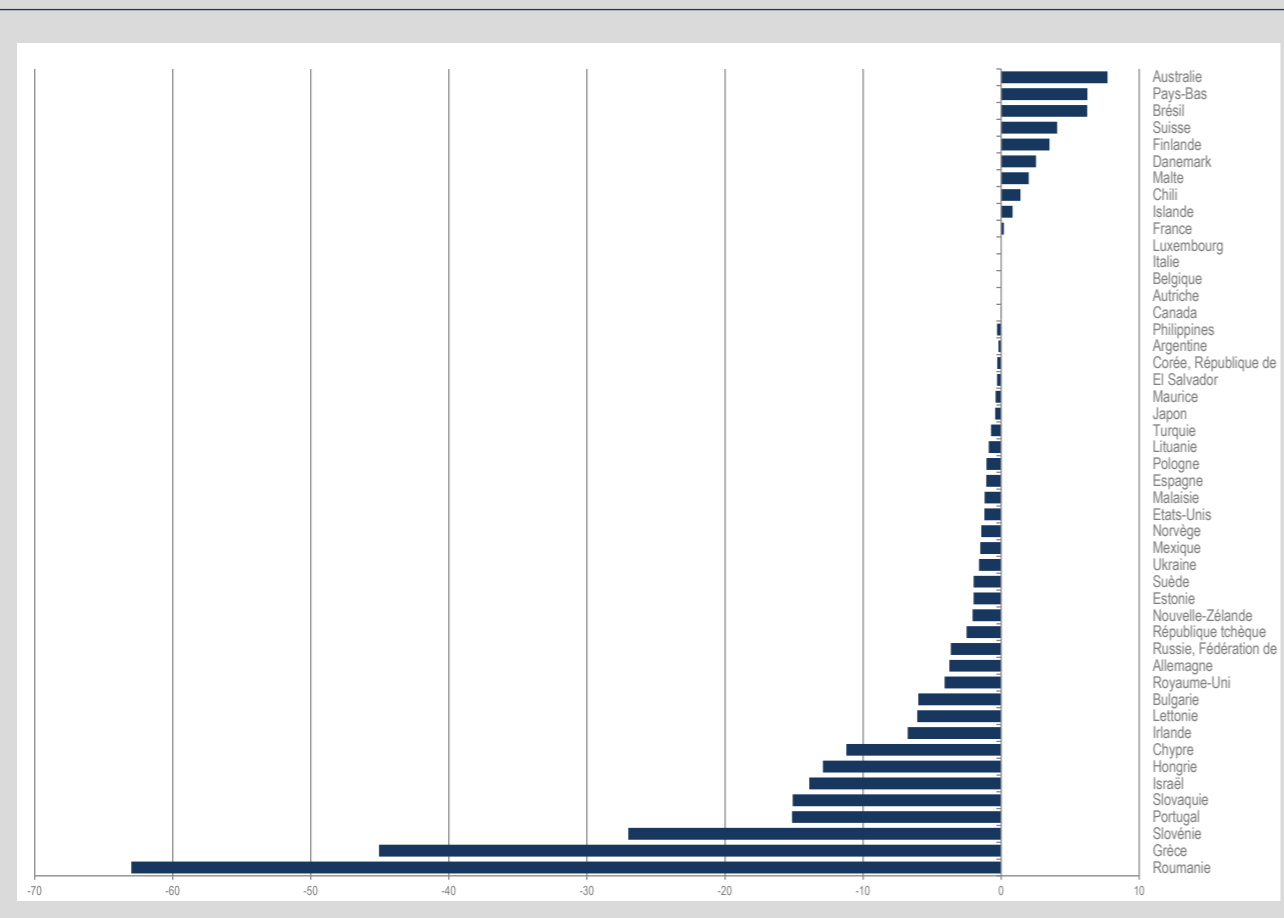
<sup>vi</sup> La recommandation (n°163) sur la négociation collective, 1981, prévoit que «des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient, si nécessaire, être prises pour que la négociation collective soit possible à quelque niveau que ce soit, notamment ceux de l'établissement, de l'entreprise, de la branche d'activité, de l'industrie ou aux niveaux régional ou national» (paragr. 4(1)). La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a également rappelé «la nécessité d'assurer que la négociation soit possible à tous les niveaux» et a indiqué que «cette question relève essentiellement de la volonté des parties» (BIT, Donner un visage humain à la mondialisation – Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, Genève, 2012) p. 94.

travail. Toutefois, dans de nombreux cas, la raison sous-jacente de la stabilité observée est la volonté persistante des organisations d'employeurs et des syndicats de négocier ensemble et d'agir en qualité de partenaires sociaux pour régler les marchés du travail, dans un contexte caractérisé par une pression croissante visant à laisser davantage de questions être réglées par voie de négociation ou de prise de décision au niveau de l'entreprise. Cette pratique implique souvent la définition de conditions cadres au sein des accords sectoriels et/ou intersectoriels complétés ensuite par des négociations au niveau des entreprises sur certaines questions et le recours aux clauses dérogatoires conditionnelles négociées, s'inscrivant ainsi dans la voie d'une décentralisation organisée. Au Danemark, par exemple, pour 75 pour cent des salariés couverts par les conventions collectives, le salaire est fixé au niveau de l'entreprise; toutefois les taux de couverture de la négociation collective ont augmenté en raison du caractère inclusif des accords conclus au niveau sectoriel.

Dans un nombre plus important de pays, l'érosion des taux de couverture de la négociation collective a débuté bien avant 2008. L'exemple le plus flagrant est l'érosion de la négociation collective en Allemagne

après la réunification de l'Allemagne de l'Est et de l'Allemagne de l'Ouest en 1990. L'approche de plus en plus restrictive des organisations d'employeurs au sein du Comité de la négociation collective (qui confirme les extensions) a contribué à la baisse du nombre de conventions collectives étendues (Bispinck, Dribbusch et Schulten, 2010). La chute des taux de syndicalisation, le recours accru aux clauses permettant de déroger aux dispositions des conventions collectives et la possibilité de s'affilier à des organisations d'employeurs «non liées par les conventions collectives» (en allemand «ohne Tarifbindung» ou affiliation OT) sont des facteurs qui ont contribué à réduire le taux de couverture de la négociation collective (Haipter, 2011). Aux Etats-Unis, au Royaume-Uni, au Japon et dans d'autres pays où la négociation au niveau de l'entreprise domine, l'effritement du taux de couverture de la négociation collective s'est poursuivi sur plusieurs décennies. En Israël, l'érosion du taux de couverture de la négociation collective a perduré car très peu d'accords ont été conclus au niveau sectoriel. Dans l'ensemble des pays, le renouvellement des conventions collectives existantes a été rendu plus difficile au cours des années de récession, ce

**Figure 5: Changements intervenus au niveau des taux de couverture de la négociation collective entre 2008 et 2012/2013**



**Tableau 1: Mesures adoptées par les gouvernements et stratégies mises en place par les partenaires sociaux**

Stabilité ou croissance de la couverture	Baisse de la couverture
Pactes sociaux ou accords généraux conclus au niveau national	Cessation des accords généraux conclus au niveau national
Mesures politiques destinées à renforcer le caractère inclusif des conventions collectives: <ul style="list-style-type: none"> <li>Baisse des seuils pour l'extension et introduction de considérations d'intérêt public (par exemple, proportion de travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi, de travailleurs migrants ou vulnérables).</li> <li>Application des conventions collectives aux travailleurs détachés.</li> </ul>	Affaiblissement du soutien apporté aux négociations collectives menées pour le compte de plusieurs employeurs: <ul style="list-style-type: none"> <li>Dispositions relatives à l'extension suspendues ou reformulées.</li> <li>Augmentation des seuils de représentativité.</li> <li>Limitation de la possibilité pour les conventions collectives arrivées à expiration de continuer à produire leurs effets</li> </ul>
Décentralisation organisée: <ul style="list-style-type: none"> <li>Accords-cadres facilitant l'articulation des questions entre les différents niveaux de négociation.</li> <li>Clauses dérogatoires conditionnelles (fixant, par exemple, une échéance ou s'appliquant en cas de difficultés économiques) permettant de ne pas appliquer certaines dispositions par le biais d'un accord négocié.</li> <li>Dérogations conditionnelles à l'application d'une convention collective étendue pour les entreprises qui ont conclu un accord négocié (avec des normes minimums appropriées).</li> </ul>	Décentralisation désorganisée: <ul style="list-style-type: none"> <li>Législation nationale accordant la primauté aux accords d'entreprise au détriment de ceux conclus avec plusieurs employeurs (suppression du principe de faveur)</li> <li>Introduction dans la législation nationale de la possibilité pour les entreprises faisant face à des difficultés économiques de ne pas appliquer des accords sectoriels</li> <li>Reconnaissance de représentants (hors représentants syndicaux) pour négocier au niveau de l'entreprise.</li> </ul>

qui a abouti à un plus petit nombre de conventions collectives conclues.

Le recul le plus marqué des taux de couverture de la négociation collective a été observé au sein des pays européens qui ont été très durement touchés par la crise (partie inférieure de la figure 5). Les taux de couverture de la négociation collective pour ce groupe de 10 pays ont chuté en moyenne de 21 pour cent. Une grande partie de ces pays, comme Chypre, la Grèce, l'Irlande, la Lettonie, le Portugal et la Roumanie, ont dû faire appel à l'aide financière internationale. Les plans d'accompagnement des mesures d'assistance financière accordées par le FMI, la Banque centrale européenne et l'Union européenne ont souvent exigé la modification des mécanismes de fixation des salaires.<sup>vii</sup>

Les gouvernements ont alors introduit des changements dans leurs systèmes de négociation collective et fait prévaloir les accords négociés au niveau de l'entreprise sur les conventions conclues au niveau sectoriel et national, reconnu d'autres représentants des travailleurs au niveau de l'entreprise, limité la possibilité pour les conventions collectives arrivées à expiration de continuer à produire leurs effets, et suspendu ou rendu plus difficile l'application des dispositions relatives à l'extension des conventions collectives (Marginson et Wetzl, 2014). En Roumanie, en Irlande, en Grèce et en Slovaquie, les accords

nationaux en matière salariale ont pris fin en 2009 et en 2010. En Grèce, au Portugal et en Espagne, le principe de faveur a été délaissé et les accords d'entreprise priment désormais sur les accords sectoriels. La validité des accords arrivés à échéance a été limitée à une année en Espagne, à dix-huit mois au Portugal et à trois mois en Grèce et en Croatie. En Estonie, des changements introduits dans la législation nationale ont contraint les parties à s'entendre sur la possibilité pour ces accords de continuer à produire leurs effets. En Grèce, l'extension a été suspendue pendant la durée du plan d'aide, jusqu'en 2015. En Slovaquie, au Portugal et en Roumanie, l'extension des accords est devenue plus difficile à mettre en œuvre. En Irlande, les arrêtés d'extension (REAs) ont été suspendus après une décision de la Cour suprême (pour des informations détaillées sur ces mesures, voir Marginson et Wetzl, 2014).

Dans l'ensemble de ces cas particulièrement significatifs, le fort recul de la négociation collective et de sa couverture n'a pas été la conséquence directe de la résistance des employeurs à la négociation collective ou de la baisse des taux de syndicalisation, même si ces facteurs n'ont pas aidé à inverser la tendance, mais le résultat de changements dans les politiques menées, caractérisées par un abandon du soutien apporté jusqu'alors à la négociation collective.

<sup>vii</sup> Voir: Chypre, Protocole d'accord technique, 29 avril 2013; Grèce, Protocole d'accord actualisé et Protocole d'accord sur les conditions spécifiques en matière de politique économique, 6 août 2010 (et Protocole d'accord du 21 décembre 2012); Irlande, Protocole d'accord sur les conditions spécifiques en matière de politique économique, 3 décembre 2010; Lettonie, Protocole d'accord technique, 27 juillet 2009; Portugal, Protocole d'accord sur les conditions spécifiques en matière de politique économique, 17 mai 2011; et Roumanie, Protocole d'accord technique, 16 juin 2010.

## Conclusion

Au cours de la période de l'entre-deux guerres et après 1945, les pouvoirs publics ont encouragé de manière significative le caractère inclusif de la négociation collective entre les organisations d'employeurs et de travailleurs. A l'inverse, la négociation collective s'est retrouvée sous pression dans de nombreux pays depuis la crise financière de 2008. Tout ceci a fait suite à une baisse à plus long terme des taux de syndicalisation. Les pays dans lesquels les taux de couverture de la négociation collective sont restés stables ou ont augmenté sont ceux qui ont encouragé les formes de négociation collective inclusives par l'intermédiaire de toute une série de mesures d'ordre politique.

Il est évident que les politiques publiques ont un rôle essentiel à jouer pour soutenir le caractère inclusif de la négociation collective, en établissant un cadre juridique assurant le respect des droits en matière d'organisation et facilitant la reconnaissance des syndicats et des employeurs (et/ou des organisations d'employeurs) aux fins de la négociation collective. Il est également nécessaire que les gouvernements prennent des mesures appropriées et adoptent des politiques encourageant la négociation collective.

Compte tenu des inégalités croissantes et de l'exigence de justice sociale, les politiques publiques doivent appuyer la négociation collective tout en s'efforçant d'étendre son taux de couverture et d'améliorer son caractère inclusif. Il est également nécessaire de renforcer ce qui constitue la base de la négociation collective: des organisations d'employeurs et des syndicats forts et représentatifs.

## Références

- Bisping, R.; Dribbusch, H. et Schulten, T. 2010: «German Collective Bargaining in a European Perspective: Continuous Erosion or Re-Stabilisation of Multi-Employer Agreements», WSI Discussion Paper n°171.
- Freeman, R. et Rogers, J. 2006: *What Workers Want*, New York, Cornell University Press.
- Godfrey, S.; Theron, J. et Visser, M. 2007: «The State of Collective Bargaining in South Africa: An Empirical and Conceptual Study of Collective Bargaining», Development Policy Research Unit Working Paper 07/130, Groupe de recherche sur la politique de travail et la gestion d'entreprises à l'Université du Cap.
- Haupter, T. 2011: «“Unbound” employers' organizations and derogations: erosion and renewal of collective bargaining in the German metalworking industry», dans *Industrial Relations Journal*, Vol. 42 (2). Blackwell Publishers, Oxford.
- Iversen, T. 1999: *Contested Economic Institutions. The Politics of Macroeconomics and Wage Bargaining in Advanced Democracies*, Cambridge, Mass., Cambridge University Press.
- Jimeno J.F., et Thomas, C. 2011: «Collective Bargaining, Firm Heterogeneity and Unemployment», *Documentos de Trabajo* no. 1131. Madrid, Banco de España.
- Marginson et Weltz, 2014: «Changements au niveau des mécanismes de fixation des salaires dans le contexte de la crise et du nouveau régime de gouvernance de l'UE», *Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail*, Dublin, 17 Juin 2014, accessible à: <http://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/executive-summary/2014/working-conditions-labour-market-industrial-relations/changes-to-wage-setting-mechanisms-in-the-context-of-the-crisis-and-the-eus-new-economic-governance>
- Sisson, K. 1987: *The Management of Collective Bargaining: An International Comparison*, Oxford, Basil Blackwell.
- Traxler, F. 1995: «Farewell to Labour Market Associations? Organized versus disorganized decentralisation as a map for industrial relations», dans Traxler, F. and Crouch, C.J. (dir. de publication) *Organized Industrial Relations in Europe. What future?* Hants, Vermon.
- Traxler, F. 2000: «Employers and employer organizations in Europe: membership, density and representativeness», dans *Industrial Relations Journal*, Vol. 31 (4). Blackwell Publishers, Oxford.
- Visser, J. 2013a: «Wage Bargaining Institutions – from crisis to crisis», *European Economy Economic Papers*, 488, avril 2013, Bruxelles, Commission européenne, accessible à (uniquement en anglais): [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/economic\\_paper/2013/ecp488\\_en.htm](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/economic_paper/2013/ecp488_en.htm)
- Visser, J. 2013b: «Flexibility and Security in Post-Standard Employment Relations: The Case of the Netherlands», dans Arthurs, H. et Stone, K. (dir. de publication) *Beyond the Employment Contract*, Arthurs, H. et Stone, K. (dir. de publication), New York, Russel Sage