



LES SYSTÈMES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE EN EUROPE

QUELQUES FAITS STYLISÉS

Torsten Müller, ETUI

etui.

Torsten Müller, ETUI

En Europe, la libre négociation collective est une pierre angulaire des sociétés démocratiques. Elle permet aux employeurs et aux syndicats, en tant que parties autonomes à la négociation, de déterminer librement les conditions de la relation de travail. En garantissant des normes minimales relatives au salaire, au temps de travail et à d'autres conditions de travail, notamment pour ceux dont le pouvoir de négociation individuel est faible, la négociation collective a une fonction protectrice pour les travailleurs. Elle a également une fonction distributive importante en garantissant aux travailleurs une part équitable de la croissance économique. Pour les employeurs, la négociation collective a une fonction essentielle de gestion des conflits en fournissant un processus structuré pour résoudre les intérêts divergents.

Au fil du temps, une grande diversité de systèmes de négociation collective s'est développée dans différents pays européens, en fonction des différentes conditions politiques et économiques, des traditions, des coutumes et des pratiques nationales. Aujourd'hui, il n'existe pas deux systèmes nationaux de négociation collective identiques. Malgré cette grande diversité, il est possible d'identifier cinq groupes géographiques de modèles de négociation collective qui partagent certaines caractéristiques institutionnelles clés. Le tableau ci-dessous donne un aperçu général de ces cinq modèles.

En gardant à l'esprit que le monde réel est toujours plus complexe que les modèles de type idéal et que l'attribution d'un pays à une quelconque classification est, au mieux, une approximation, l'objectif du reste du présent document est de dresser une carte du paysage des négociations collectives en Europe. Les caractéristiques clés appropriées seront expliquées sur la base des exemples de pays spécifiques. L'accent sera mis sur les caractéristiques institutionnelles des systèmes de négociation plutôt que sur les résultats des négociations, tels que les salaires, le temps de travail ou d'autres modalités et conditions.

Pour plus d'informations sur les différents pays, voir : Müller T. ; Vandaele K. et Waddington J. (2019) : Collective bargaining in Europe: towards an endgame, Volume I-IV, Bruxelles, ETUI. <https://www.etui.org/publications/books/collective-bargaining-in-europe-towards-an-endgame-volume-i-ii-iii-and-iv>

Principales caractéristiques des régimes de négociation collective

	Nord	Centre-Ouest	Sud	Ouest	Centre-Est
Régime des relations industrielles	Corporatiste	Partenariat social	Polarisé, centré sur l'État	Libéral-pluraliste	Fragmenté, centré sur l'état
Couverture CC	87,1 %	77,3 %	76,3 %	37,8 %	27,1 %
Taux de syndicalisation	64,7 %	29,1 %	19,1 %	36,2 %	13,1 %
Taux de densité des employeurs	76 %	83,6 %	67,7 %	60 %	54,2 %
Niveau principal de la négociation collective	Niveau sectoriel	Niveau sectoriel	Variable	Entreprise	Entreprise

	Nord	Centre-Ouest	Sud	Ouest	Centre-Est
Style de négociation	Intégration	Intégration	Conflictuel	Conflictuel	Consentement
Rôle de l'État	Limité (médiateur)	Limité (facilitateur)	Intervention fréquente	Non-intervention	Organisateur de la transition
Pays	DK, FI, SE	AT, BE, DE, LU, NL, SL	ES, FR, GR, IT, PT	CY, IE, MT, UK	BG, CZ, EE, HR, HU, LT, LV, PL, RO, SK

Source : Base de données ICTWSS OCDE-AIAS (2020), Visser (2009)

Remarque : tous les chiffres sont calculés sur les données de 2018 (ou l'année la plus récente disponible).

EUROPE DU NORD : MODÈLE CORPORATISTE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE (PAYS NORDIQUES)

Dans ces trois pays, la négociation collective repose sur une forte tradition volontariste. Cela signifie que l'État n'interfère pas dans les relations industrielles et laisse la définition des règles du jeu et des conditions de la relation de travail aux parties à la négociation. Il convient toutefois de noter qu'en Finlande, l'État joue traditionnellement un rôle plus actif, par exemple en initiant des négociations tripartites sur la politique des revenus. Une autre caractéristique sous-jacente du modèle nordique de relations industrielles est son penchant pour un corporatisme fondé sur le consensus, ce qui signifie que les employeurs et les syndicats sont étroitement associés à l'élaboration des politiques.

Niveau et étendue des négociations collectives

Dans le modèle nord-européen, les négociations collectives sont fortement centralisées et largement ancrées au niveau sectoriel ; jusqu'à récemment en Finlande, même au niveau interprofessionnel. Une autre caractéristique notable du modèle nordique est la couverture exceptionnellement élevée des négociations, avec une moyenne de plus de 87 %. Suivant la tradition volontariste, la couverture élevée des négociations repose essentiellement sur le soutien des négociations multi-employeurs par des organisations d'employeurs et des syndicats fortement organisés. Le taux de syndicalisation moyen dans ce modèle est de 76 %, et le taux de syndicalisation moyen est de près de 65 %, de loin le plus élevé des cinq modèles. Le taux élevé de syndicalisation dans ces trois pays est soutenu institutionnellement par le « système de Gand », dans lequel l'assurance chômage est volontaire et liée à l'affiliation à un fonds de chômage, traditionnellement créé et contrôlé par les syndicats, ce qui incite fortement à adhérer à un syndicat.

Coordination par la négociation de modèles de l'industrie manufacturière

La négociation collective dans le modèle nordique est généralement menée à plusieurs niveaux et se caractérise par un degré élevé de coordination entre les différents secteurs et d'articulation entre les différents niveaux de négociation. Malgré son caractère centralisé, il existe également une longue tradition de négociation sur le lieu de

travail. La coordination entre les différents secteurs peut prendre différentes formes. Au Danemark et en Suède, le principal mécanisme de coordination est la négociation type, ce qui signifie que l'accord conclu dans l'industrie manufacturière présente à l'échelle internationale définit la portée des augmentations salariales pour les autres conventions sectorielles. En Finlande, la coordination au sommet sous la forme d'accords tripartites sur la politique des revenus a joué un rôle central jusqu'en 2016. Depuis lors, la Finlande est passée d'une politique tripartite en matière de revenus à une négociation type dirigée par l'industrie manufacturière.

Une forte articulation entre les niveaux garantit une décentralisation organisée

Les trois pays disposent de mécanismes procéduraux efficaces pour l'articulation entre les niveaux, étayés par des principes hiérarchiques stricts, de sorte que les dérogations au détriment des travailleurs ne sont généralement pas acceptées, sauf si elles sont explicitement autorisées dans la convention de niveau supérieur. La plupart des conventions du secteur privé précisent les taux de salaire minimum, l'augmentation de base qui s'y applique et les principales conditions, tandis que la fixation des salaires réels, y compris les augmentations locales et autres conditions, est de plus en plus déléguée aux négociations au niveau de l'entreprise. C'est au Danemark que la possibilité de déterminer localement la rémunération et le temps de travail effectifs a été la plus grande, et c'est en Finlande qu'elle reste la plus limitée. Cette articulation étroite est facilitée par de solides accords de représentation syndicale à canal unique au niveau de l'entreprise.

RÉGION D'EUROPE CENTRE-OUEST : MODÈLE DE PARTENARIAT SOCIAL DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE (AUTRICHE, BELGIQUE, ALLEMAGNE, LUXEMBOURG, PAYS-BAS, SLOVÉNIE)

Une caractéristique commune à tous ces pays est que la négociation collective repose sur une notion de partenariat social traditionnellement partagée par les employeurs et les syndicats. Cela signifie que les négociations collectives se déroulent traditionnellement dans un contexte de relations industrielles axées sur la coopération et le compromis, avec des taux de grève comparativement faibles. En règle générale, l'État n'intervient pas et joue un rôle de facilitateur en fixant les conditions-cadres juridiques et institutionnelles qui permettent des négociations autonomes – même s'il convient de noter qu'en Belgique, ces dernières années, l'intervention de l'État a, dans une certaine mesure, limité les possibilités de fixation autonome des salaires.

Niveau et étendue des négociations collectives

Dans ce modèle, les négociations collectives ont généralement lieu à l'échelle sectorielle. Plus récemment, tous les pays ont été touchés par une tendance croissante à la décentralisation avec un transfert des compétences de négociation au niveau de l'entreprise. Dans tous les pays, cependant, cela a pris la forme d'une décentralisation organisée, ce qui signifie que les conventions sectorielles définissent les conditions dans lesquelles se déroulent les négociations au niveau de l'entreprise. Les outils les plus fréquemment utilisés pour faire progresser la

décentralisation organisée sont les clauses d'exclusion des conventions collectives étendues et les clauses dites « d'ouverture » ou « de dérogation » qui permettent aux conventions d'entreprise de s'écarter des conventions sectorielles. Malgré cette tendance, les négociations au niveau sectoriel dominent toujours dans les cinq pays. En conséquence, la couverture des négociations dans ce modèle est considérablement plus élevée que dans les modèles de la région d'Europe Ouest et de la région d'Europe Centre-Est, où les négociations se déroulent principalement au niveau de l'entreprise. La couverture moyenne de la négociation de 76,3 % masque toutefois de grandes différences entre l'Allemagne et le Luxembourg, avec une couverture de 56 % et de 59 % respectivement, et l'Autriche et la Belgique, avec une couverture de près de 100 %.

Un soutien institutionnel fort pour les négociations au niveau du secteur

Contrairement au modèle nord-européen, dans lequel une couverture élevée de la négociation repose fortement sur la forte densité de syndicats et d'organisations d'employeurs, le facteur crucial de la région d'Europe Centre-Ouest est le fort soutien institutionnel à la négociation collective. Ce soutien peut prendre différentes formes. En Belgique, aux Pays-Bas et en Slovénie, c'est le recours fréquent au mécanisme d'extension qui garantit que les conventions sectorielles ne s'appliquent pas seulement aux membres des organisations signataires, mais à toutes les entreprises et à tous les salariés du secteur concerné. En Autriche, c'est l'adhésion obligatoire des entreprises à la Chambre de commerce qui est responsable des négociations collectives avec les syndicats.

L'importance du soutien des employeurs

Le taux de densité élevé des employeurs et leur soutien aux négociations multi-employeurs constitue un autre facteur important qui explique la couverture élevée des négociations dans ce modèle. En règle générale, le taux de densité des employeurs est supérieur à 80 % et deux à trois fois plus élevé que le taux de syndicalisation. L'Allemagne fait figure d'exception avec une densité d'employeurs de seulement 68 %, ce qui indique une diminution du soutien des employeurs et leur retrait progressif des négociations sectorielles – une tendance qui existe dans les six pays, bien qu'à des degrés divers. L'exception du côté syndical est la Belgique, où le taux de syndicalisation reste supérieur à 50 %, en partie à cause du système quasi gantois et de la participation des syndicats à l'administration et au paiement des allocations de chômage et de préretraite.

EUROPE DU SUD : MODÈLE POLARISÉ DE NÉGOCIATION COLLECTIVE CENTRÉ SUR L'ÉTAT (FRANCE, GRÈCE, ITALIE, PORTUGAL, ESPAGNE)

Ce modèle se caractérise par un degré élevé d'intervention de l'État dans la réglementation de la relation de travail. L'exception à cette règle est l'Italie avec sa tradition volontariste qui s'apparente davantage au modèle nordique de négociation collective. Le modèle sud-européen se caractérise en outre par une tradition de négociations contradictoires avec des taux de grève élevés – même si, ces dernières années, les négociations collectives ont été moins conflictuelles.

Niveau et étendue des négociations collectives

Les négociations collectives se déroulent principalement au niveau sectoriel, ce qui se traduit par un taux de couverture élevé de 76,3 %. Parmi les cinq modèles, celui de l'Europe du Sud présente la plus grande différence entre la force organisationnelle des acteurs collectifs et la couverture des négociations. Cela illustre le rôle important de l'État dans la garantie d'une couverture de négociation élevée par l'extension légale fréquente des conventions collectives aux entreprises non syndiquées. En Italie, où il n'existe pas de mécanisme d'extension, la couverture complète – au moins théorique – est fondée sur le droit constitutionnel à une rémunération équitable, que les tribunaux du travail définissent généralement comme la rémunération fixée par les conventions collectives. L'État joue également un rôle important dans la coordination des négociations entre les différents niveaux de négociation. À l'exception de l'Italie, le principe de faveur fondé sur la législation établit une hiérarchie claire des niveaux en garantissant que les conventions d'entreprise ne peuvent déroger aux conventions sectorielles au détriment du salarié. En Grèce, au Portugal et en Espagne notamment, le principe de faveur compense la présence syndicale institutionnalisée relativement faible au niveau de l'entreprise.

Intervention du gouvernement pour décentraliser la négociation collective

Compte tenu de la pression externe de l'ajustement économique, en particulier à la suite de la crise de 2008/2009, les systèmes de négociation collective dans les cinq pays ont été exposés à des interventions gouvernementales visant à décentraliser la négociation. En Grèce, au Portugal et en Espagne, cette pression a été renforcée par l'intervention politique de la Troïka. Les mesures introduites comprennent : premièrement, des critères plus restrictifs pour l'extension des conventions collectives ; deuxièmement, l'annulation ou l'abolition du principe de faveur afin d'inverser la hiérarchie existante des niveaux de négociation en donnant aux conventions d'entreprise la priorité sur les conventions sectorielles ; et troisièmement, le soutien actif des négociations au niveau de l'entreprise en donnant aux institutions non syndicales le droit de conclure des conventions au niveau de l'entreprise.

La présence syndicale sur le lieu de travail garantit une décentralisation organisée

En France, en Italie et en Espagne, le recours aux nouvelles possibilités de négociation au niveau de l'entreprise a été très limité, et la couverture des négociations est donc restée relativement stable. En Grèce, les mesures nouvellement introduites ont entraîné l'effondrement du système existant et une baisse de la couverture des négociations, qui passe de plus de 70 % en 2000 à seulement 25 % en 2018. En France et en Italie, la plus forte présence syndicale au niveau de l'entreprise assure une forme plus organisée de décentralisation. En revanche, en Espagne, au Portugal et en Grèce, il n'existait que peu de structures autonomes empêchant les conventions d'entreprise de se détacher des conventions sectorielles lorsque l'État retirait son soutien aux négociations multi-employeurs.

EUROPE DE L'OUEST : MODÈLE LIBÉRAL-PLURALISTE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE (CHYPRE, IRLANDE, MALTE, ROYAUME-UNI)

Une caractéristique partagée par tous les pays de ce modèle de négociation collective est la tradition volontariste des relations industrielles combinée à un minimum d'intervention juridique de l'État. Cela ne signifie pas pour autant que l'État n'exerce pas d'influence. Tous les pays disposent par exemple d'une forme de salaire minimum légal, bien qu'à Chypre, celui-ci ne s'applique qu'à certaines professions. En outre, l'État influence indirectement les négociations collectives en façonnant la capacité d'action des syndicats, par exemple par l'intermédiaire de la réglementation sur la reconnaissance syndicale. Une autre caractéristique de ce modèle est une tradition de négociation contradictoire, avec des taux de grève élevés. Les relations industrielles ont toutefois été beaucoup moins conflictuelles ces dernières années, à l'exception de Chypre.

Niveau et étendue des négociations collectives

En règle générale, les négociations collectives dans le secteur privé ont lieu au niveau de l'entreprise entre les différents employeurs et les syndicats. Les négociations plus centralisées sont largement limitées au secteur public. Entre 1987 et 2009, cependant, les relations industrielles en Irlande ont été marquées par le partenariat social, avec des conventions salariales nationales tripartites. Ce modèle de négociation centralisée s'est effondré à la suite de la crise de 2008/2009 et, depuis lors, la négociation dans le secteur privé se déroule au niveau de l'entreprise.

Le taux de syndicalisation est crucial pour la couverture des négociations

Conformément à la tradition volontariste de ce modèle, il n'existe pas de soutien public à la négociation collective multi-employeurs par l'intermédiaire d'un mécanisme d'extension. L'Irlande fait, dans une certaine mesure, exception avec ses « ordonnances sectorielles sur l'emploi » et ses « ordonnances sur la réglementation de l'emploi » émises par le tribunal du travail, qui fixent les salaires et les conditions de travail dans un nombre limité de secteurs. Comme, en outre, il n'existe pas de droit légal de négociation collective, la capacité des syndicats à négocier une convention collective est liée à leur reconnaissance par les employeurs à des fins de négociation. En conséquence, la couverture de la négociation collective repose essentiellement sur la force des syndicats – plutôt que sur la densité des organisations d'employeurs comme dans de nombreux autres pays d'Europe occidentale. Il n'est donc pas surprenant que dans ce modèle, le niveau moyen de densité syndicale (36,2 %) corresponde plus étroitement au niveau moyen de couverture de la négociation (37,8 %) que dans n'importe quel autre des cinq modèles. La négociation collective est décentralisée, fragmentée et non coordonnée – à l'exception, dans une certaine mesure, de l'Irlande, où certains des plus grands syndicats ont poursuivi une stratégie salariale coordonnée en tant que variante de la négociation type.

Volontariste seulement de nom ?

Malgré la tradition de relations industrielles volontaristes de ce modèle, le rôle joué par la réglementation de l'État est devenu important au fil du temps. Au Royaume-Uni, par exemple, l'État n'a cessé d'affaiblir la portée de l'action syndicale depuis le début des années 1980 par le biais d'une réglementation restrictive des grèves, de la marchandisation des services publics et de sa politique de privatisation. Cela a déplacé le rapport de force dans la négociation collective libre vers les employeurs. Si peu de choses ont été faites pour soutenir la négociation multi-employeurs, un corpus législatif considérable a été introduit dans les quatre pays afin de renforcer les droits des travailleurs individuels, principalement en réponse aux directives européennes. En l'absence d'un cadre favorable à la reconnaissance syndicale, cela semble indiquer une poursuite de la tendance vers un système fondé sur les droits individuels au détriment de la négociation collective et du droit collectif du travail.

EUROPE CENTRALE ET ORIENTALE : MODÈLE FRAGMENTÉ DE NÉGOCIATION COLLECTIVE CENTRÉ SUR L'ÉTAT (PAYS D'EUROPE CENTRALE ET ORIENTALE)

Le modèle de l'Europe centrale et orientale comprend le groupe de pays le plus important et le plus diversifié. Une caractéristique commune à tous les pays est le soutien néolibéral apporté à la négociation collective, qui se manifeste par des politiques visant à rendre les marchés du travail plus flexibles et à attirer les investissements directs étrangers. Cela a entravé le développement d'acteurs collectifs fortement organisés des deux côtés et par conséquent le développement de la négociation multi-employeurs. En conséquence, l'État joue un rôle important dans la fixation des conditions de la relation de travail.

Niveau et étendue des négociations collectives

Les négociations collectives dans le modèle de l'Europe centrale et orientale sont fragmentées et décentralisées. Dans la majorité des pays, l'entreprise est le niveau de négociation dominant. La Croatie, la République tchèque et la Slovaquie sont les seules exceptions où une part importante des négociations a lieu au niveau sectoriel. La prédominance des négociations d'entreprise dans ce modèle se traduit par le taux de couverture le plus faible (22,7 %) des cinq modèles de négociation. La raison de la faible couverture de la négociation peut être observée dans quatre autres caractéristiques clés de ce modèle : premièrement, la domination des politiques néolibérales qui, dès le début du processus de transition, ont limité le développement de la négociation au niveau sectoriel ; deuxièmement, la faiblesse et la fragmentation des acteurs collectifs des deux côtés. Avec un taux de syndicalisation de 12,3 % et un taux de densité des employeurs de 52,4 %, ce modèle présente de loin les taux moyens d'organisation collective les plus faibles des cinq modèles.

Des organisations d'employeurs faibles et réticentes entravent les négociations au niveau sectoriel

Le troisième facteur est la réticence des employeurs à s'engager dans des négociations multi-employeurs. La faiblesse organisationnelle et la réticence à négocier prennent différentes formes. En Estonie et en Pologne, par exemple, les syndicats de nombreuses branches du secteur privé n'ont tout simplement pas de partenaire de négociation au niveau sectoriel du côté des employeurs. En Hongrie, les organisations d'employeurs sont principalement des groupes de pression, et les entreprises sont réticentes à y adhérer ou à les autoriser à négocier des conventions à l'échelle sectorielle. En République tchèque, la négociation au niveau sectoriel est particulièrement limitée dans les secteurs dominés par les multinationales étrangères, qui préfèrent négocier individuellement au niveau de l'entreprise. Enfin, en Slovaquie, les organisations d'employeurs ont de plus en plus souvent décidé de se retirer des négociations industrielles parce qu'elles n'y voient plus aucun avantage.

Importance croissante de la législation au détriment de la négociation collective

Le quatrième facteur est le manque de soutien institutionnel de l'État à la négociation multi-employeurs. Dans de nombreux pays, l'État est même intervenu de manière restrictive, par exemple en renforçant les critères de représentativité des syndicats comme condition préalable à la négociation, en étendant les droits de négociation aux structures de représentation non syndicales ou en réduisant le rôle des structures de dialogue tripartites existantes d'un organe de négociation à un organe consultatif. Malgré cette tendance, les structures de dialogue social jouent toujours un rôle important pour les syndicats afin d'influencer les décisions socio-économiques et de compenser l'absence de négociation collective. La diminution de la capacité réglementaire de la négociation collective se traduit par l'importance croissante de la législation dans la fixation des conditions de travail au détriment des conventions collectives. Dans certains pays, les conventions collectives se contentent de réitérer les normes minimales légales, ce qui garantit toutefois au moins que la direction respectera et ne contournera pas les normes et aide les syndicats à maintenir la relation de négociation avec la direction.

