

Chapitre 4

La négociation collective dans un monde du travail en mutation

Ce chapitre présente une étude complète et actuelle des systèmes de négociation collective dans les pays de l'OCDE et dans un groupe de pays émergents candidats à l'adhésion à l'Organisation. Il fournit des estimations comparables de la proportion de travailleurs affiliés à un syndicat et d'entreprises membres d'une organisation patronale, ainsi que de la couverture conventionnelle par pays, par secteur et selon les caractéristiques des entreprises et des travailleurs. On y trouve aussi une description des règles et usages des dispositifs d'extension qui permettent d'élargir la portée des conventions collectives au-delà des entreprises et membres des syndicats signataires, mais aussi de ceux régissant la durée des conventions collectives. Le chapitre examine le degré de centralisation, l'articulation entre les différents niveaux de négociation et l'usage qui est fait des dérogations et des clauses de non-participation. Les diverses modalités et les différents degrés de coordination de la négociation observés dans les pays de l'OCDE et les pays en voie d'adhésion sont étudiés, de même que le degré d'application des conventions et la qualité des relations professionnelles. Le chapitre livre par ailleurs une description des différents types de représentation des travailleurs au niveau de l'entreprise. Il se conclut sur une comparaison des divers systèmes de négociation en fonction des paramètres clés définis.

Ce chapitre n'aurait pas pu voir le jour sans l'inlassable coopération du personnel des ministères du Travail et de l'Emploi des pays de l'OCDE et en voie d'adhésion, ainsi que du personnel de nombreux syndicats et organisations patronales nationaux, qui ont complété les questionnaires sur la négociation collective étayant cette analyse. Ce chapitre a également bénéficié des débats et suggestions utiles des participants à deux réunions d'experts de l'OCDE sur la négociation collective. Les opinions exprimées dans ce chapitre ne peuvent être attribuées aux gouvernements, organisations ou personnes ayant aidé le Secrétariat pendant les recherches et la rédaction.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

Principaux résultats

Dans tous les pays de l'OCDE, les travailleurs et les employeurs s'associent pour exprimer leurs intérêts et leurs préoccupations, mais aussi pour négocier les modalités et conditions d'emploi. Or, depuis les années 80, ce processus de représentation et négociation collectives est confronté à toute une série de défis de taille, parmi lesquels figurent les évolutions technologiques et organisationnelles, la mondialisation, le déclin du secteur manufacturier, de nouvelles formes de travail et le vieillissement de la population – autant de phénomènes qui mettent à rude épreuve son efficacité. Les réformes menées dans plusieurs pays de l'OCDE ont également affecté la portée et le fonctionnement des systèmes de négociation collective.

Faisant fond sur un vaste ensemble de données d'enquête et administratives couvrant les trois décennies précédant 2015, ce chapitre apporte un nouvel éclairage sur les systèmes de négociation collective actuellement en place dans les pays de l'OCDE et les pays en voie d'adhésion en brossant un tableau complet et actuel des principales tendances et caractéristiques, au-delà des indicateurs habituels. Il en ressort en particulier les éléments suivants :

- Quelque 80 millions de travailleurs sont membres d'un syndicat dans les pays de l'OCDE, et quelque 155 millions sont couverts par des conventions collectives conclues au niveau national, régional, de la branche, de la profession ou de l'entreprise. En moyenne, 17 % des salariés sont actuellement membres d'un syndicat, alors qu'ils étaient 30 % en 1985. Seules la Belgique, l'Espagne et l'Islande ont enregistré une légère progression du taux de syndicalisation depuis 1985.
- Le taux de syndicalisation, à savoir la part de salariés membres d'un syndicat, varie considérablement dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion, de 4,5 % en Estonie à 92 % en Islande. Les adhérents à un syndicat sont le plus souvent des hommes, en CDI, d'âge très actif (entre 25 et 54 ans), moyennement à hautement qualifiés et travaillent en entreprise moyenne ou grande.
- En moyenne, 51 % des travailleurs dans les pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données sont employés dans une entreprise membre d'une organisation patronale, une proportion relativement stable depuis 15 ans. Dans la plupart des pays, les moyennes et grandes entreprises sont davantage représentées par les organisations patronales que les petites entreprises, tandis que la couverture sectorielle varie considérablement selon les pays.
- En moyenne, dans les pays de l'OCDE, la part des travailleurs couverts par une convention collective a diminué, passant de 45 % en 1985 à 33 % en 2015. C'est dans les pays d'Europe centrale et orientale que ce recul a été le plus marqué. De fortes baisses ont aussi été observées en Australie, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni et, plus récemment, en Grèce. Le taux de couverture est resté relativement stable dans la plupart des pays d'Europe continentale, à l'exception de l'Allemagne, où il a considérablement diminué depuis la réunification en 1990.

- Dans l'ensemble, on observe une couverture conventionnelle large et stable uniquement dans les pays où ont été négociées des conventions multipatronales (au niveau sectoriel ou national) et où, soit la proportion d'entreprises membres d'une organisation patronale est élevée, soit les conventions sont étendues aux employés d'entreprises qui ne sont pas membres de l'une des organisations patronales signataires. Dans les pays où les conventions collectives sont principalement conclues au niveau de l'entreprise, la couverture conventionnelle va généralement de pair avec le taux de syndicalisation. Les salariés des petites entreprises sont en général moins susceptibles d'être couverts puisque ces entreprises n'ont bien souvent pas la capacité de négocier un accord au niveau de l'entreprise, ou encore, parce qu'il n'existe aucun syndicat ni aucune autre forme de représentation des travailleurs sur le lieu de travail.

À partir d'informations détaillées recueillies au moyen des nouveaux questionnaires de l'OCDE adressés aux ministères du Travail et aux partenaires sociaux, le chapitre brosse un tableau détaillé des systèmes de négociation collective, en examinant les différentes composantes. À cet égard, le chapitre montre que :

- Dans les deux tiers des pays de l'OCDE et en voie d'adhésion, la négociation collective s'effectue principalement au niveau de l'entreprise. Il n'y a que dans les pays d'Europe continentale que les accords de branche occupent une place importante. Toutefois, il ne suffit pas de prendre en considération le niveau de négociation prédominant pour évaluer le degré effectif de centralisation ou de décentralisation, dans la mesure où il existe de grandes différences entre les pays quant à la possibilité laissée aux accords négociés au niveau de l'entreprise de modifier les conditions d'emploi définies dans des accords négociés à un niveau plus élevé. Dans certains pays (notamment les pays scandinaves), les accords de branche définissent par exemple un cadre général, mais laissent une grande place à la négociation au niveau de l'entreprise/de l'établissement. Dans d'autres (notamment l'Allemagne et l'Autriche, mais plus récemment aussi l'Espagne, par exemple) les accords de branche prévalent, mais laissent la possibilité aux accords d'entreprise de revoir à la baisse les termes convenus, soit de façon plus ou moins généralisée, soit de façon temporaire en cas de crise. Dans d'autres pays encore (par exemple en Italie, en Slovénie et malgré la récente réforme, au Portugal), la négociation au niveau de l'entreprise est marginale ou demeure dans la plupart des cas réglementée par les accords de niveau supérieur.
- Les systèmes de négociation collective des pays de l'OCDE et en voie d'adhésion présentent aussi de grandes différences en termes de degré de coordination entre unités de négociation – qui détermine dans quelle mesure des objectifs communs (salariaux) sont poursuivis et les acteurs secondaires appliquent les décisions des principaux acteurs. La coordination est un facteur déterminant de la flexibilité au niveau macroéconomique (à savoir la capacité de l'économie à s'adapter aux chocs macroéconomiques) ; elle est forte en Allemagne, en Autriche, au Danemark, en Norvège, aux Pays-Bas et en Suède, mais aussi au Japon.
- La représentation des intérêts des travailleurs au niveau de l'entreprise revêt différentes formes : délégués syndicaux locaux (susceptibles de s'engager ou non dans des négociations collectives au niveau de l'entreprise), comités d'entreprise, délégués du personnel ou un panachage des trois. On observe, du moins en ce qui concerne les pays européens, que la part des travailleurs couverts par ces différentes formes de représentation n'est pas forcément plus élevée dans les pays où prévaut la négociation au

niveau de l'entreprise, mais qu'elle l'est, en revanche, en présence de systèmes de négociation multi-niveaux qui permettent de bénéficier d'effets de complémentarité entre accords de branche et accords d'entreprise.

- La qualité globale des relations professionnelles, telle que les cadres dirigeants la perçoivent, et la confiance de l'ensemble de la population à l'égard des syndicats varient considérablement d'un pays à l'autre, mais aucun lien n'a été établi avec un modèle particulier de négociation et aucune tendance claire ne se dégage sur les 10 à 15 dernières années. Dans la plupart des pays de l'OCDE et en voie d'adhésion, le nombre de jours de travail perdus pour cause de grève ou de lock-out décroît nettement depuis les années 90.
- Il n'existe pas d'indicateurs comparables et complets du degré d'application des conventions collectives dans les pays. Lorsque l'on dispose d'estimations, il apparaît que le respect des minima salariaux négociés est loin d'être optimal.

Introduction

Quelque 80 millions de travailleurs sont membres d'un syndicat dans les pays de l'OCDE, et quelque 155 millions¹ sont couverts par des conventions collectives conclues au niveau national, régional, de la branche, de la profession ou de l'entreprise. Dans tous les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion, salariés et employeurs s'associent pour exprimer leurs intérêts et leurs préoccupations et négocier les modalités et conditions d'emploi. Ce processus de représentation, de négociation et de décision collectives est une institution essentielle du marché du travail, et, à l'instar du « droit d'organisation », est un « principe et droit fondamental au travail » défini par la Convention no 98 de l'OIT, et un pilier essentiel du dialogue social au niveau national.

Depuis les années 80, les systèmes de négociation collective sont confrontés à toute une série de défis de taille : les évolutions technologiques et organisationnelles, la mondialisation, le déclin du secteur manufacturier, le développement de nouvelles formes de travail et le vieillissement de la population. La crise économique et financière mondiale de 2008-09 les a également mis à rude épreuve. Dans de nombreux pays de l'OCDE, ces facteurs, auxquels sont venues s'ajouter des réformes, ont conduit à la décentralisation de la négociation collective qui, associée au déclin de longue date des taux de syndicalisation et à l'individualisation croissante des relations du travail, ont sérieusement remis en question la pertinence et les modalités de fonctionnement des systèmes de négociation collective. Dans le même temps, de nouvelles formes de dialogue social, d'organisation et de négociations collectives font leur apparition pour faire face aux défis posés par les nouvelles formes de travail.

Même si ces tendances générales sont bien connues, on manque d'informations détaillées, exhaustives et comparables sur l'évolution et la portée de la négociation collective dans les pays de l'OCDE. Par exemple, on dispose de très peu d'informations fiables et actualisées sur les membres des syndicats et des organisations patronales et sur la couverture conventionnelle d'un pays ou d'une branche à l'autre. En outre, les analyses comparatives internationales de la négociation collective et les indicateurs synthétiques qu'elles utilisent généralement ne donnent pas des informations aussi précises qu'on pourrait le souhaiter sur le fonctionnement réel de la négociation collective. La plupart des premiers travaux empiriques sur la négociation collective ont été menés au niveau macroéconomique, en mettant presque exclusivement l'accent sur le principal niveau de négociation et le degré de coordination. Par exemple, l'évaluation et les recommandations

de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi, originale et révisée (1994 et 2006, respectivement) mettent largement l'accent sur le degré de centralisation des négociations salariales et la coordination entre les syndicats et les organisations patronales. D'après la Stratégie pour l'emploi, centralisation et décentralisation fonctionneraient tout aussi bien, alors qu'un système où les négociations au niveau de la branche prédominent mais sans réelle coordination donnerait de moins bons résultats, comme déjà avancé par Calmfors et Driffill (1988).

Toutefois, les données des dernières décennies montrent qu'il est nécessaire de nuancer la manière dont les dispositifs institutionnels en matière de négociation collective affectent les résultats sur le plan économique et sur le marché du travail. En effet, il apparaît que des systèmes différents peuvent aboutir à des résultats similaires, alors que des systèmes a priori similaires sur la forme peuvent conduire à des résultats très différents, selon leur mode de fonctionnement et leur pratique. C'est le cas, par exemple, en Allemagne, au Danemark, en France, en Italie ou au Portugal, où les salaires sont généralement négociés au niveau de la branche, mais où des différences considérables en matière de règles et d'utilisation des dispositifs d'extensions, de dérogations et de clauses de non-participation, ou encore en matière de coordination, se traduisent par des performances très différentes sur le marché du travail ou encore en termes de confiance envers le système de négociation collective et son bon fonctionnement.

Ainsi, ce chapitre apporte un nouvel éclairage sur la négociation collective en brossant un tableau complet et actuel des principales caractéristiques de la négociation collective, au-delà des indicateurs habituels, tout en analysant les tendances récentes. Cette analyse est fondée sur les informations détaillées recueillies au moyen des questionnaires de l'OCDE adressés aux ministères du Travail, aux syndicats et aux organisations patronales (voir encadré 4.1 pour plus d'informations) et sur un vaste ensemble de données d'enquête et de données administratives. On obtient ainsi une description plus fine de la négociation collective, permettant une analyse plus satisfaisante de l'impact de la négociation collective sur les performances du marché du travail, et contribuer ainsi au développement de la nouvelle Stratégie de l'OCDE pour l'emploi (voir chapitre 1) et au « Global Deal », une initiative lancée par le gouvernement suédois, l'OCDE et l'OIT et visant à utiliser le dialogue social comme un outil fondamental permettant de créer davantage d'emplois de meilleure qualité et favoriser la croissance inclusive.

Ce chapitre est organisé comme suit : la première section présente les principaux fonctions et composantes des systèmes de négociation collective en place dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion. La section 2 brosse un portrait détaillé et actualisé des acteurs et de la portée des systèmes de négociation. En particulier, elle fournit des estimations comparables de la part de travailleurs affiliés à un syndicat et d'entreprises membres d'une organisation patronale, ainsi que de la couverture conventionnelle par pays, par secteur et selon les caractéristiques des entreprises et des travailleurs. Cette section porte également sur l'application des accords au-delà des parties signataires par le biais des clauses *erga omnes*, ainsi que sur les extensions administratives et celles réglementant la durée des conventions collectives. La section 3 porte sur le degré de centralisation, les mécanismes reliant les différents niveaux de négociation, et le recours aux dérogations et aux clauses de non-participation. Elle examine également les différents degrés et modalités de coordination des négociations constatés dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion, ainsi que l'application effective des accords et la qualité des relations professionnelles. Cette section décrit par ailleurs les types de représentation des travailleurs au niveau de l'entreprise. La

section 4 propose une comparaison succincte des différents systèmes nationaux de négociation collective dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion, sur la base des éléments clés analysés dans les sections 1 à 3. L'objectif est de proposer un descriptif détaillé du système dans son ensemble, plutôt que de la somme de ses composantes. Enfin, la dernière section conclut sur les différents défis qui attendent les systèmes de négociation collective, et les priorités en matière de futures recherches.

1. Fonctions et caractéristiques de la négociation collective

Fonctions de la négociation collective

La négociation collective, et plus généralement la représentation des travailleurs (l'expression collective des intérêts des travailleurs sans prérogatives de négociation propres), vise à garantir des conditions d'emploi adéquates (*fonction de protection*), une part équitable des avantages liés à la formation, la technologie et la croissance productive (*fonction inclusive*) et la paix sociale (*fonction de gestion des conflits*)². La négociation collective est également un outil essentiel de contrôle du marché, c'est-à-dire qu'elle permet de limiter la concurrence entre les entreprises sur le plan des salaires, ou à l'opposé, de limiter le « pouvoir de monopsonie » des entreprises, qui dans certains cas peuvent tirer parti du manque de pouvoir de négociation des travailleurs. Bien qu'elle soit souvent considérée comme un dispositif de fixation des salaires, la négociation collective joue également un rôle important dans la sécurité de l'emploi, la réglementation du temps de travail, la qualité de l'environnement au travail, l'accès à la formation, etc.

La négociation collective est à la fois synonyme d'avantages et de coûts pour les employeurs, les travailleurs et la société dans son ensemble. La négociation collective et la représentation des travailleurs peuvent améliorer l'efficacité des marchés du travail en corrigeant leurs défaillances (asymétrie des informations et du pouvoir de négociation entre les travailleurs et les employeurs, reflétant éventuellement un monopsonie et d'autres tensions sur le marché du travail) et en réduisant les coûts de transaction liés à la négociation collective. Par exemple, elle permet de s'assurer que les demandes d'indexation des salaires sur la hausse de la productivité formulées par les travailleurs sont entendues, d'éviter une rotation excessive du personnel, et de limiter les procédures coûteuses en cas de litiges et de réclamations. La négociation collective peut également améliorer la qualité des relations professionnelles, et améliorer ainsi la répartition des ressources, la motivation et à terme la productivité. Enfin, syndicats et organisations patronales peuvent également rendre d'importants services à leurs membres. En même temps, la négociation collective, notamment lorsque la représentation des travailleurs est faible, peut engendrer des distorsions sur le marché (« rentes »), par exemple en renforçant le pouvoir des *insiders*, tant du côté des travailleurs que des employeurs, et en écartant les *outsiders* (tels que les travailleurs moins qualifiés, en CDD ou jeunes, ou encore les petites/jeunes entreprises), ou n'en tenant pas suffisamment compte. En outre, bien que la représentation des travailleurs puisse contribuer à réduire les coûts de rotation de la main-d'œuvre, des syndicats trop puissants peuvent engendrer un problème dit de *hold-up*, notamment dans les secteurs les plus innovants ou à plus forte intensité de qualification, où les travailleurs sont susceptibles de tirer des rentes excessives de leurs employeurs en les menaçant de partir à la suite d'un investissement irréversible (par exemple après une longue formation). Ou à l'opposé, les entreprises peuvent être moins incitées à innover lorsque les syndicats sont faibles, car elles peuvent augmenter leurs bénéfices en abaissant simplement les salaires.

La négociation collective peut avoir un impact sur la dispersion des salaires et plus généralement sur les inégalités de revenu (p. ex. en affectant l'emploi, mais également en influençant la rémunération des dirigeants au niveau de l'entreprise, et le système prélèvements-prestations au niveau national), les taux de chômage et la compétitivité, ainsi que sur la façon dont le marché du travail réagit aux chocs inattendus. Elle peut ainsi affecter la performance du marché du travail dans toutes les dimensions de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi (voir chapitre 1) – à la fois en termes de quantité et de qualité des emplois, mais également en termes de résilience, de capacité d'adaptation et d'inclusivité des marchés du travail. En outre, elle peut être un outil utile d'autorégulation entre travailleurs et employeurs, et favoriser la stabilité des relations professionnelles et la paix industrielle. Enfin, les systèmes de négociation collective, et plus généralement de dialogue social, peuvent être un outil efficace pour favoriser des consultations efficaces et la mise en œuvre des réformes structurelles. Lorsque la négociation collective est bien organisée et représentative, elle peut contribuer à gérer et à réduire l'ampleur des éventuels arbitrages entre les différents objectifs. L'impact général de la négociation collective sur la performance économique globale dépend largement des caractéristiques spécifiques du système de chaque pays, de leur interaction avec d'autres paramètres essentiels des institutions du marché du travail, comme la protection de l'emploi ou la législation sur les salaires minimum, mais également des conditions et politiques en vigueur sur le plan macroéconomique et sur le marché du travail.

Les différentes composantes de la négociation collective

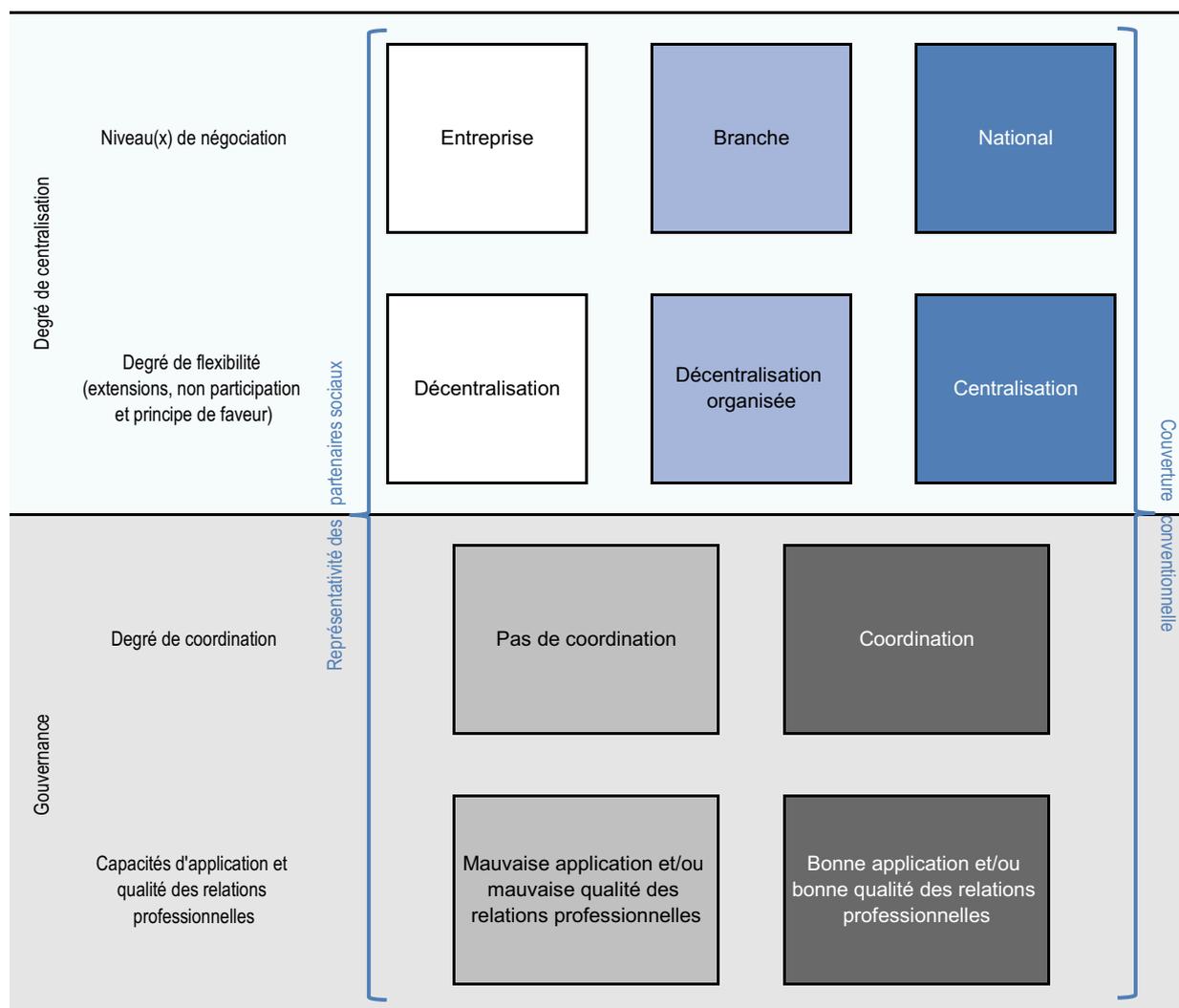
Il ne suffit pas de caractériser les systèmes de négociation collective en fonction du niveau (prédominant) auquel sont négociées les conventions collectives (soit au niveau de l'entreprise, du secteur/de la branche ou national/intersectoriel) et du degré de coordination entre les partenaires sociaux, pour rendre compte de la granularité des différents systèmes, notamment lorsque les négociations ont lieu principalement au niveau sectoriel. Le graphique 4.1 présente les principales composantes de la négociation collective à considérer pour une analyse et évaluation complètes des différents systèmes nationaux tels que détaillés dans le reste de ce chapitre :

- Tout d'abord, la représentativité des syndicats et des organisations patronales, ainsi que la part des travailleurs couverts par des conventions collectives, sont des indicateurs essentiels (mais pas les seuls) du pouvoir des partenaires sociaux et de la portée des systèmes de négociation. Les règles et l'application des extensions administratives au-delà des parties signataires sont également examinées, puisqu'il s'agit de dispositifs critiques pour évaluer plus précisément le champ d'application des conventions collectives.
- Ensuite, alors que le niveau de négociation prédominant (p. ex. entreprise, secteur/branche et national/intersectoriel) indique où se déroulent les négociations entre les parties, il ne rend pas pleinement compte du degré réel de centralisation ou de décentralisation, ce dernier dépendant également des règles régissant la hiérarchie entre les niveaux et la possibilité pour les entreprises de déroger aux accords de niveau supérieur ou à leur propre accord, ou de s'en retirer en cas de difficultés économiques. En particulier, les systèmes basés sur la négociation au niveau sectoriel et national/intersectoriel peuvent être centralisés s'ils ne laissent que peu de marge, voire aucune, à des modifications s'alignant sur les accords de niveau inférieur ; ou alors ils peuvent être décentralisés mais de façon organisée lorsque les accords au niveau de l'entreprise jouent un rôle important sur la détermination des conditions d'emploi, tout en étant encadrés et

soumis à des conditions spécifiques définies soit par la loi, soit par les partenaires sociaux eux-mêmes.

- Troisièmement, l'existence de différentes formes de coordination entre les partenaires sociaux, ainsi que le degré de coordination sont également très importants pour déterminer si des systèmes plus décentralisés peuvent aboutir à des négociations totalement indépendantes et atomisées, ou s'ils garantissent une certaine synchronisation des différentes unités de négociation lors de la définition de leur stratégie et de leurs objectifs.
- Enfin, les capacités d'application et la qualité des relations professionnelles, notamment le niveau de confiance entre les partenaires, le degré d'application des termes définis par les conventions collectives et la capacité des organisations patronales et des syndicats à cadrer le comportement de leurs membres aux niveaux inférieurs, sont susceptibles de différencier des systèmes a priori similaires sur la forme.

Graphique 4.1. Principales composantes de la négociation collective



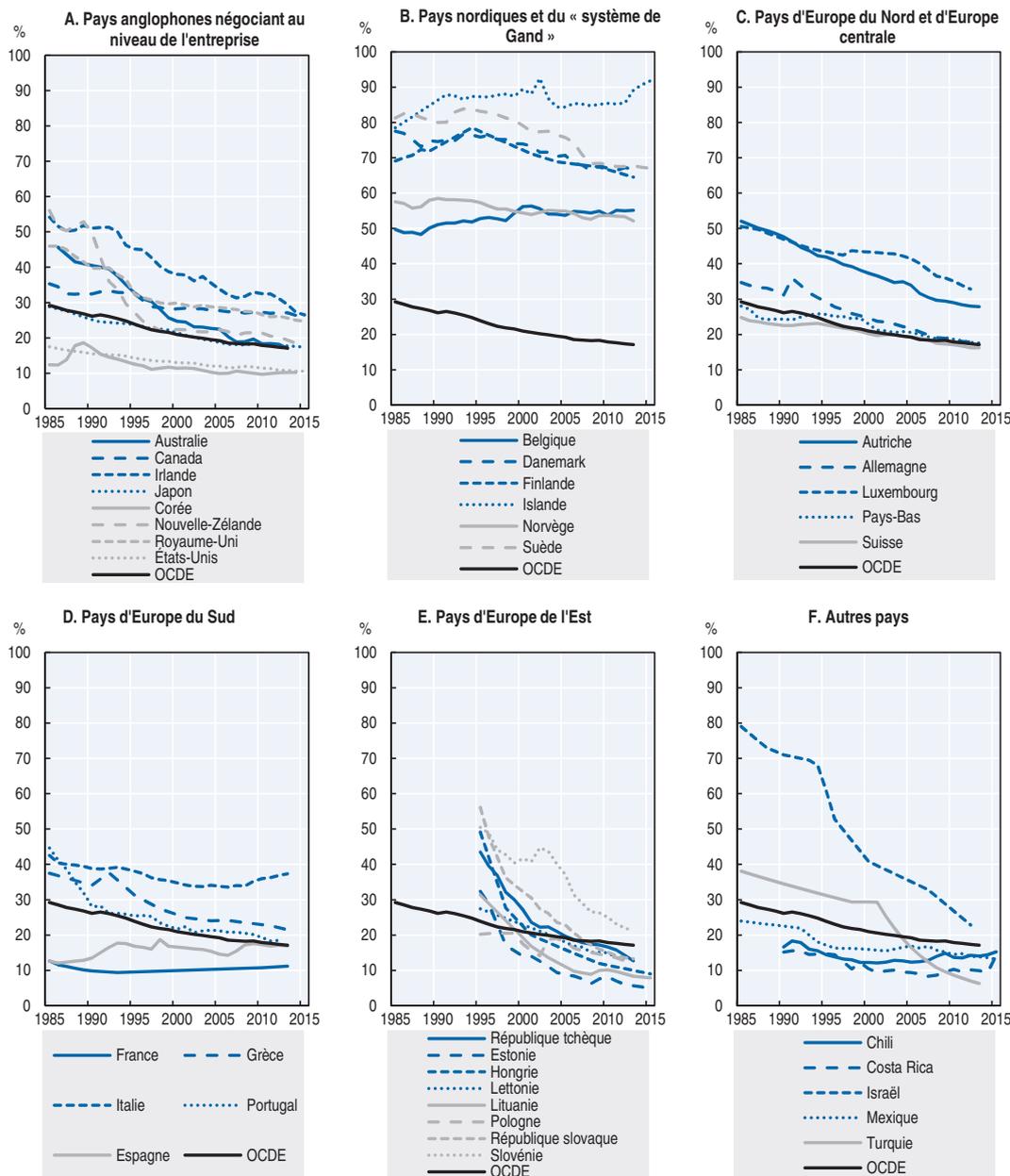
Encadré 4.1. Questionnaires de l'OCDE sur la négociation collective

La description du fonctionnement des systèmes de négociation collective des pays de l'OCDE et en voie d'adhésion présentés dans ce chapitre s'appuie sur les informations tirées des réponses aux questionnaires détaillés envoyés aux ministères du Travail, organisations patronales et syndicats en 2016. Les informations reportées dans ces questionnaires (et donc dans ce chapitre, sauf mention contraire) correspondent à la situation en vigueur au mois de décembre 2015. L'accent est mis sur les pratiques de négociation collective dans le secteur privé. En cas de différences institutionnelles entre les secteurs, les réponses se concentrent sur les parties de l'accord applicables au secteur manufacturier (et en cas de différences au sein du secteur manufacturier, aux travailleurs métallurgistes). Sauf mention contraire, les informations du présent chapitre se rapportent à l'ensemble de l'économie, même si l'application et l'utilisation réelles de certains instruments peuvent varier d'un secteur à l'autre. Le questionnaire envoyé aux ministères du Travail met l'accent sur : i) l'architecture de la négociation collective (p. ex. structure de négociation, hiérarchie entre les niveaux, coordination des salaires, recours aux extensions, dérogations, durée des accords, etc.) ; ii) les relations professionnelles au niveau de l'entreprise (p. ex. présence et rôle des comités d'entreprise et d'autres formes de représentation des salariés sur le lieu de travail, règles relatives à l'activité des syndicats au niveau de l'entreprise) ; iii) les thèmes abordés lors des négociations collectives (p. ex. les salaires, les règles d'embauche et de licenciement, la santé et la sécurité au travail, le temps de travail sont-ils définis dans le cadre de la négociation collective, et les conventions collectives couvrent-elles la formation et/ou l'assurance chômage) ; iv) la négociation collective et les formes atypiques de travail (les partenaires sociaux et la négociation collective tiennent-ils également compte des formes flexibles de travail, et selon quelles modalités) ; et v) les (éventuelles) évolutions récentes de la négociation collective. Les questionnaires transmis aux partenaires sociaux visaient à compléter les informations fournies par les ministères du Travail et mettaient l'accent sur : i) les acteurs de la négociation collective (p. ex. fonctionnement et membres des organisations patronales et des syndicats) ; ii) les thèmes abordés lors des négociations collectives (comme pour les ministères du Travail) ; iii) la qualité des relations professionnelles ; iv) la négociation collective et les formes flexibles de travail (comme pour les ministères du Travail) ; et v) les évolutions récentes de la négociation collective. Tous les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion ont rempli le questionnaire. Le Canada a envoyé des réponses détaillées se rapportant au niveau fédéral et aux quatre plus grandes provinces (Alberta, Colombie-Britannique, Ontario et Québec). Les informations recueillies par le biais des questionnaires ont été complétées et recoupées avec les sources de données existantes (en particulier les données d'ICTWSS, Eurofound, de la Commission européenne, de l'OIT et de différentes enquêtes réalisées auprès des individus et des entreprises, et des données administratives) et la documentation de recherche pertinente.

2. Acteurs et champ d'application de la négociation collective

Taux de syndicalisation

Les syndicats sont des organisations de travailleurs à caractère facultatif présentes dans tous les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion. En moyenne, 17 % des salariés sont membres d'un syndicat dans les pays de l'OCDE. Toutefois, le taux de syndicalisation varie considérablement entre les pays, de 4,5 % en Estonie à quelque 65 % au Danemark, en Finlande et en Suède, et 92 % en Islande. Le taux de syndicalisation a diminué régulièrement dans la plupart des pays de l'OCDE et en voie d'adhésion au cours des trois dernières décennies (graphique 4.2). Seules la Belgique, l'Espagne et l'Islande³ ont enregistré une (très)

Graphique 4.2. **Évolution du taux de syndicalisation**Pourcentage de salariés^a, 1985-2015

Note : OCDE correspond à la moyenne pondérée des 35 pays membres de l'OCDE.

a) Pour le Costa Rica, les chiffres ne tiennent pas compte des sociétés mutualistes et font référence à l'emploi total. Au Costa Rica, la loi autorise la formation de sociétés mutualistes (dites « *solidaristas* ») et leur permet de coexister avec les syndicats dans les entreprises. Bien que les *solidaristas* n'aient pas le droit de participer aux négociations collectives, certains indices montrent qu'elles ont contribué à affaiblir le rôle des syndicats dans la représentation des salariés (OCDE, 2017a). Pour la Turquie, les statistiques officielles relatives au taux de syndicalisation publiées par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale font référence au nombre de salariés couverts par la sécurité sociale, et établissent ce taux à 11,21 % en 2015.

Source : J. Visser, base de données ICTWSS Version 5.1. Amsterdam : Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), Université d'Amsterdam. Septembre 2016 pour l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la France (complété par les estimations de la DARES fondées sur l'Enquête permanente sur les conditions de vie des ménages [EPCV] pour 2008 et 2010 et sur les Statistiques sur les ressources et les conditions de vie [SRCV] pour 2013), la Grèce, Israël, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, la Norvège, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la Slovaquie, la Suisse et la Turquie ; données administratives nationales pour le Chili, la Corée, le Costa Rica, la Finlande, le Japon et la Nouvelle-Zélande ; et estimations fondées sur les enquêtes nationales sur la population active pour l'Australie, le Canada, l'Estonie, les États-Unis, la Hongrie, l'Islande, le Mexique, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933594520>

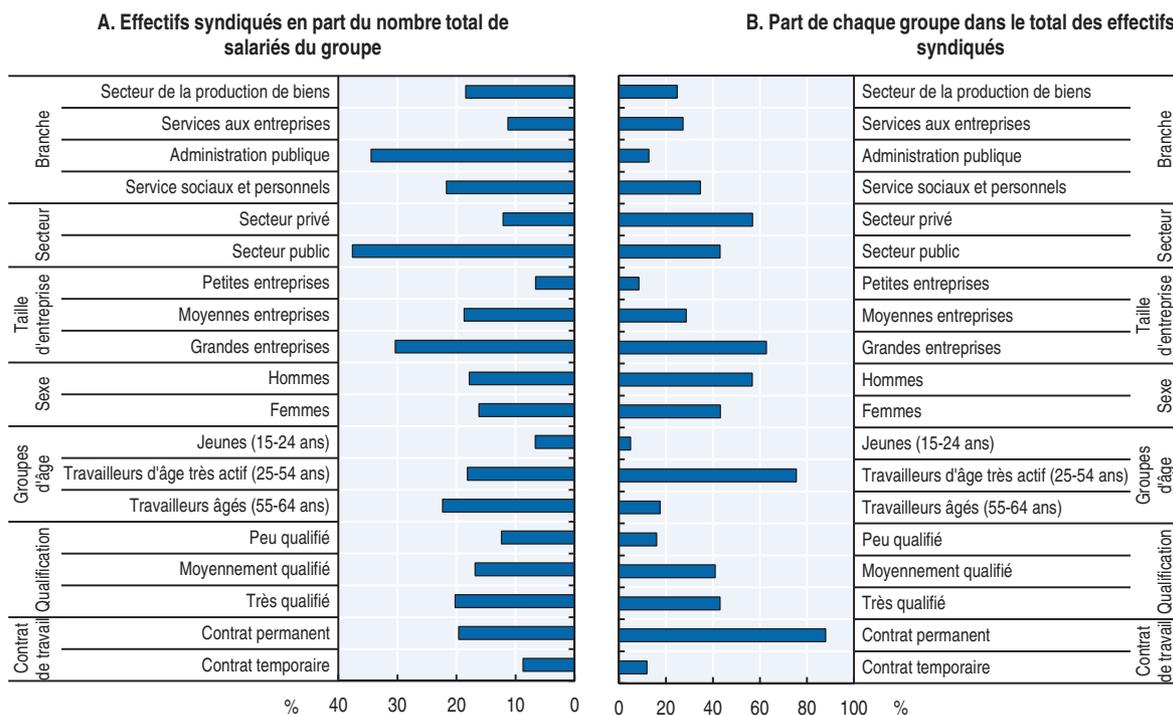
légère progression du taux de syndicalisation depuis 1985, et l'Italie au cours des dernières années. Les évolutions technologiques et organisationnelles, le déclin des secteurs manufacturiers et publics, mais également la hausse des formes flexibles de contrats et les réformes politiques entreprises dans plusieurs pays comptent parmi les principales causes de ce déclin marqué du taux de syndicalisation dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE et en voie d'adhésion (Ebbinghaus et Visser, 1999 ; Visser, 2003 ; Blanchflower et Bryson, 2009). Dans les pays d'Europe centrale et orientale, l'évolution a été assez spectaculaire, comme le montre la chute du taux d'affiliation aux syndicats (qui s'est stabilisé à 10 % ces dernières années) après l'effondrement de la planification centralisée. Le taux de syndicalisation a diminué dans tous les autres pays, bien qu'à un rythme beaucoup plus lent. Actuellement, le taux de syndicalisation n'est supérieur à 50 % que dans les pays où le versement des allocations de chômage est régi par des mécanismes relevant des syndicats (système dit parfois « de Gand », en vigueur au Danemark, en Finlande, en Islande, en Suède et dans une certaine mesure en Belgique⁴), et en Norvège. Toutefois, même le système de Gand est de plus en plus remis en question et érodé par le développement de fonds d'assurance privés proposant une assurance chômage ne nécessitant pas d'être syndiqué (Bockerman et Uusitalo, 2006 ; et Høgedahl et Kongshøj, 2017), d'où une baisse du taux de syndicalisation.

Le taux de syndicalisation varie considérablement d'un groupe de travailleurs à l'autre (graphique 4.3). En moyenne dans les pays de l'OCDE, les employés des administrations publiques sont les plus susceptibles d'être syndiqués (graphique 4.3, partie A), mais représentent seulement 13 % du total des effectifs syndiqués (graphique 4.3, partie B). Les personnes travaillant dans le secteur de la production de biens (secteurs minier, manufacturier, construction et approvisionnement en énergie et électricité) et des services sociaux et personnels (y compris l'éducation et la santé) représentent respectivement 25 et 35 % du total des effectifs syndiqués. Il existe toutefois des différences considérables d'un pays à l'autre en termes de composition : en tenant compte du poids des différents secteurs dans l'économie, les salariés du secteur de la production de biens représentent toujours une part bien supérieure des effectifs syndiqués en Allemagne et aux Pays-Bas qu'au Portugal ou au Royaume-Uni (voir annexe 4.A1).

En moyenne, seuls 7 % des salariés des petites entreprises sont syndiqués dans les pays de l'OCDE, les salariés syndiqués ayant tendance à travailler dans les grandes et moyennes entreprises. Toutefois, il existe des variations d'un pays à l'autre, les salariés des petites entreprises représentant une part plus importante des effectifs syndiqués en Belgique et en Suède, alors que les syndicats japonais ne comptent aucun membre dans les petites entreprises. Il existe peu de différences entre les hommes et les femmes salariés en termes de probabilité de syndicalisation (partie A), mais comme le taux d'emploi des hommes est supérieur à celui des femmes, les syndicats comptent en moyenne davantage d'hommes (partie B). Dans 15 pays de l'OCDE, les syndicats comptent plus de femmes que d'hommes parmi leurs membres (voir annexe 4.A1). Les travailleurs d'âge très actif représentent l'essentiel des effectifs syndiqués, mais en part de la population active, les travailleurs âgés sont les plus susceptibles d'être membres d'un syndicat. Les jeunes représentent seulement 7 % du nombre total de travailleurs syndiqués dans la zone OCDE, et forment le groupe d'âge le moins susceptible de se syndiquer, tous pays confondus. Les travailleurs syndiqués sont généralement moyennement ou très qualifiés (environ 40 % du total des effectifs syndiqués dans chaque groupe). Enfin, les syndiqués de toute la zone OCDE ont majoritairement un contrat permanent, et seuls 9 % un contrat temporaire.

Graphique 4.3. Taux de syndicalisation par groupe, 2013

Moyennes pondérées de l'OCDE, 2013



Note: Le taux de syndicalisation par groupe présenté dans ce graphique a été ajusté en tenant compte du taux de syndicalisation global présenté dans le graphique 4.2, en utilisant la part de chaque groupe individuel dans le total des effectifs syndiqués et le nombre total de salariés. Pour plus de détails sur la définition, les pays concernés et les sources des données, voir les graphiques 4.A.1.1 à 4.A.1.7 en annexe. Source : Graphiques 4.A.1.1 à 4.A.1.7 en annexe.

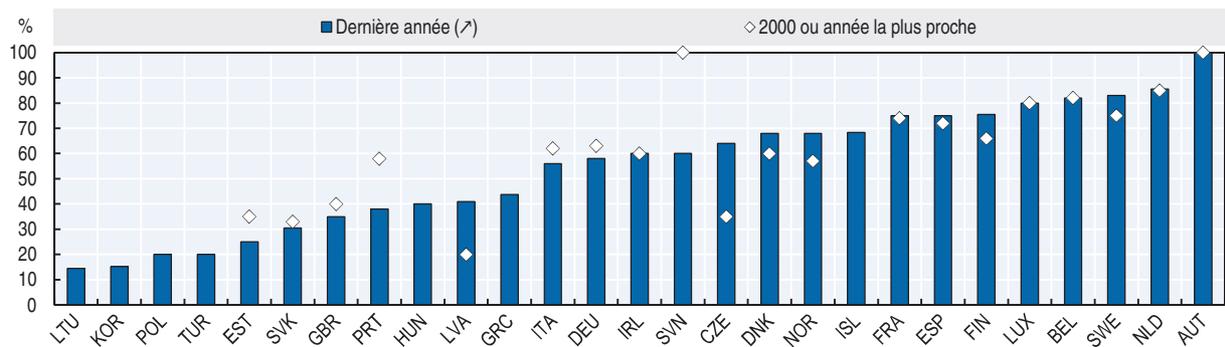
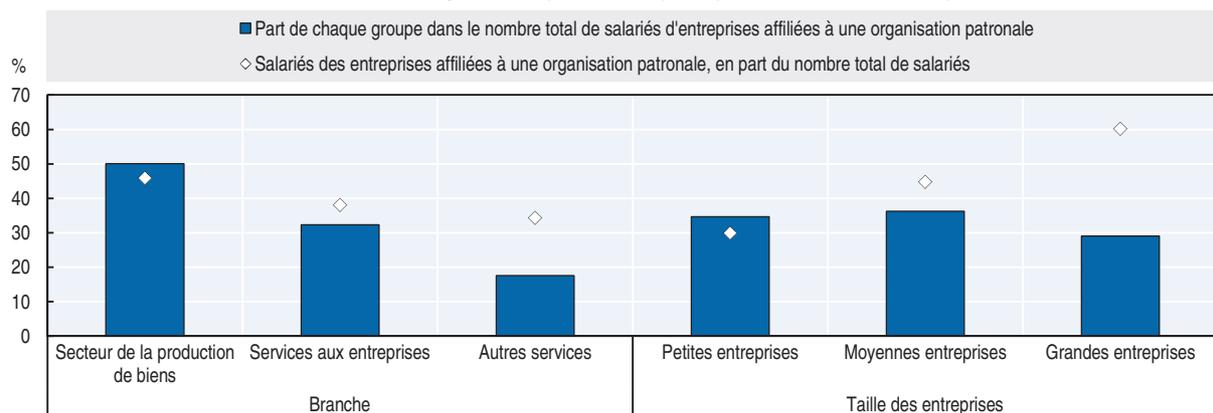
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933594539>

Organisations patronales et associations d'entreprises

Les employeurs, les organisations patronales et les associations d'entreprises sont les autres acteurs clés de la négociation d'entreprise, mais on dispose de beaucoup moins d'informations sur leurs membres et leur représentativité dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion. La représentativité, en particulier, est très difficile à évaluer : les statistiques officielles et actualisées sur le nombre de *travailleurs* représentés, par opposition au nombre d'entreprises affiliées, sont très limitées et partielles, et reposent souvent uniquement sur des données auto-déclarées. Il est par ailleurs difficile de procéder à une évaluation précise, du fait que les entreprises ont la possibilité d'adhérer à plusieurs organisations patronales. À l'aide des informations disponibles, le graphique 4.4 présente la part des salariés du secteur privé travaillant dans des entreprises affiliées à une organisation patronale. En moyenne, le taux d'affiliation à des organisations patronales dans les 26 pays de l'OCDE est de 51 %. À l'instar du taux de syndicalisation, le taux d'affiliation aux organisations patronales varie considérablement d'un pays de l'OCDE et en voie d'adhésion à l'autre : il est très faible dans les pays d'Europe centrale et orientale, la Corée et la Turquie, mais avoisine 80 % en Belgique, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Suède, (et atteint 100 % en Autriche en raison de l'obligation d'affiliation des entreprises). Dans la plupart des pays non européens de l'OCDE, les organisations patronales défendent les intérêts des entreprises (lobby et représentation) mais ne négocient pas les conventions collectives, la plupart, si ce n'est la totalité des négociations se déroulant au niveau de l'entreprise.

Graphique 4.4. Taux d'affiliation aux organisations patronales

A. Taux d'affiliation aux organisations patronales par pays

Pourcentage de salariés dans le secteur privé, 2000 ou année la plus proche^a et dernière année disponible^bB. Taux d'affiliation aux organisations patronales et parts^c par secteur^d et taille d'entreprise^e, 2013

- a) 2000 pour l'Autriche, la Finlande, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Norvège, la Slovaquie et la Suède ; 2002 pour la Belgique, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Lettonie, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque et le Royaume-Uni.
- b) 2005 pour la Turquie ; 2008 pour l'Espagne, la Grèce, la Hongrie et le Royaume-Uni ; 2009 pour la Corée ; 2010 pour le Danemark ; 2011 pour l'Allemagne, l'Estonie, l'Irlande et le Portugal ; 2012 pour la Belgique, la France, l'Italie, la Lituanie et le Luxembourg ; 2013 pour l'Islande, la Lettonie, la République slovaque et la Slovaquie ; 2014 pour l'Autriche, la Finlande, les Pays-Bas, la République tchèque et la Suède ; et 2015 pour les Pays-Bas.
- c) Les statistiques font référence aux établissements du secteur privé comptant 10 salariés ou plus dans l'ensemble des secteurs économiques à l'exception de l'agriculture, des ménages employant du personnel et des activités des organisations extraterritoriales. Moyenne non pondérée de 24 pays de l'OCDE (sauf Australie, Canada, Chili, Corée, États-Unis, Israël, Japon, Mexique, Nouvelle-Zélande, Norvège et Suisse).
- d) Tous les secteurs figurant dans la partie B se rapportent au secteur privé. Le secteur de la production de biens fait référence au secteur manufacturier (y compris exploitation minière et services collectifs) et de la construction ; les services aux entreprises font référence au commerce et à l'accueil, aux transports et à la communication et aux services financiers et à l'immobilier ; les autres services font référence aux services sociaux et personnels restants, à l'exception des ménages employant du personnel et des activités des organisations extraterritoriales.
- e) Les « petites entreprises » font référence aux entreprises de moins de 50 salariés ; les « moyennes entreprises » aux entreprises de 50 à 249 salariés ; et les « grandes entreprises » aux entreprises de 250 salariés ou plus.

Source : **Partie A** : J. Visser, base de données ICTWSS version 5.1. Amsterdam : Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), Université d'Amsterdam. Septembre 2016, données administratives fournies par les autorités nationales pour Finlande, la Norvège, les Pays-bas, la République tchèque et la Suède, et estimations de l'OCDE fondées sur la troisième enquête sur les entreprises en Europe (ECS 2013) pour l'Islande. **Partie B** : estimations de l'OCDE fondées sur la troisième enquête Eurofound sur les entreprises en Europe (ECS 2013).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933594558>

Les différences entre les pays de l'OCDE en termes de taux d'affiliation aux organisations patronales reflètent en partie les différences en termes de taux de syndicalisation (la corrélation entre le taux de syndicalisation et le taux d'affiliation aux organisations patronales est de 0,55 ; voir annexe 4.A1) : en Autriche, Belgique, Finlande ou Suède, les syndicats comme les organisations patronales affichent des taux d'affiliation élevés, alors

que dans les pays d'Europe centrale et orientale, en Corée ou en Turquie, ces taux sont faibles. Toutefois, étant donné le nombre de salariés couverts, le Danemark affiche l'un des taux de syndicalisation les plus élevés des pays de l'OCDE, et un taux moyen d'affiliation aux organisations patronales ; la France affiche un taux élevé d'affiliation aux organisations patronales, et l'un des plus faibles taux de syndicalisation des pays de l'OCDE.

Dans la plupart des pays, les organisations patronales représentent généralement, en termes de nombre de salariés, davantage d'entreprises du secteur de la production de biens que du secteur des services. Dans la plupart des pays de l'OCDE, elles sont généralement plus représentatives des moyennes et grandes entreprises.

Le taux d'affiliation aux organisations patronales est resté assez stable au cours des dernières décennies. La plupart des pays (du moins ceux pour lesquels des séries chronologiques sont disponibles) affichent une remarquable stabilité qui contraste fortement avec la baisse observée du taux de syndicalisation. Brandl et Lehr (2016) avancent que les organisations patronales ont su adapter leur structure organisationnelle ainsi que leurs activités à l'évolution des besoins des entreprises (par exemple en proposant une formation à la négociation, une représentation légale, des informations industrielles, des conseils en matière de santé et de sécurité, des enquêtes sur les salaires et des services de marketing). Seules exceptions, la Slovénie (où l'affiliation est facultative depuis 2006) et le Portugal, où les organisations patronales ont perdu beaucoup de terrain entre 2000 et 2013. D'autre part, le nombre d'adhérents a augmenté en Lettonie et en République tchèque.

Les taux d'adhésion et la composition des membres ne sont bien évidemment pas les (seuls) éléments permettant d'évaluer l'influence et la légitimité des syndicats et des organisations patronales. De fait, ces taux sont rarement corrélés au système de relations professionnelles lui-même, et reflètent souvent de longues tendances historiques. Toutefois, ils constituent une bonne mesure indirecte de la capacité des syndicats et des employeurs à représenter une base de travailleurs et d'entreprises plus ou moins large.

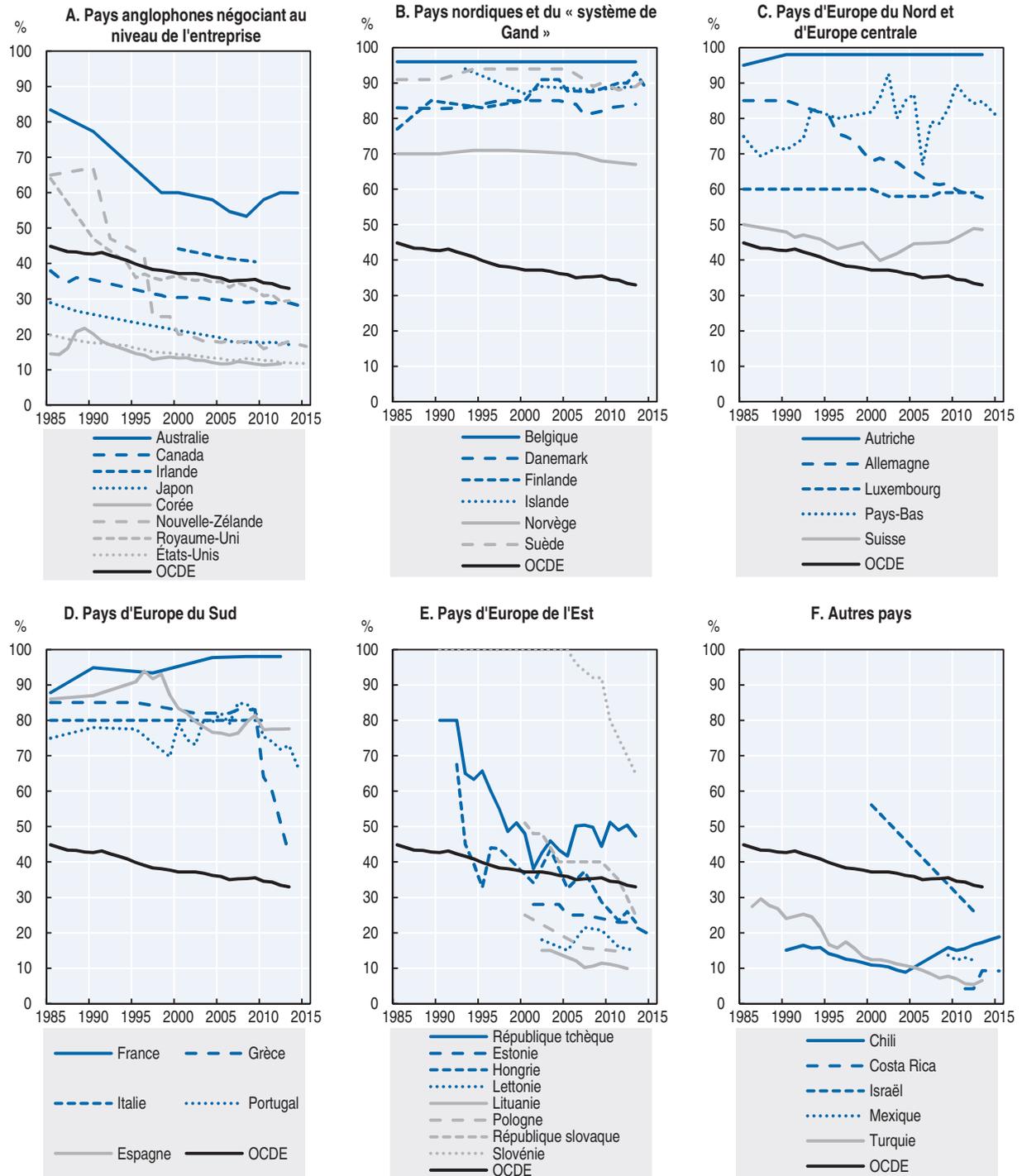
Couverture conventionnelle

La part des salariés couverts par des conventions collectives (la couverture conventionnelle⁵) a également considérablement diminué au cours des 25 dernières années. Cet indicateur est essentiel pour comparer la relative puissance de la négociation collective d'un pays à l'autre, puisqu'il indique dans quelle mesure les conditions de travail des salariés sont effectivement influencées par la négociation collective. En moyenne dans les pays de l'OCDE, la couverture conventionnelle a diminué d'un quart, passant de 45 % en 1985 à 33 % en 2013 (graphique 4.5). Si l'on excepte certains pays qui ont mené des réformes majeures du marché du travail au cours des cinq dernières années, la crise économique récente n'a pas marqué de tournant particulier, et la couverture continue de diminuer.

À l'instar du taux de syndicalisation, c'est en Europe centrale et orientale que la baisse a été la plus marquée, l'effondrement des anciens régimes ayant entraîné une modification soudaine du rôle des syndicats et de la négociation collective. Des baisses importantes ont également été observées en Australie, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, où des réformes approfondies ont été menées dans les années 80. La couverture est restée relativement stable dans la plupart des pays d'Europe continentale, sauf en Allemagne, et plus récemment, en Grèce. La baisse de la couverture conventionnelle au Portugal au cours des dernières années fait l'objet de controverses méthodologiques qui sont débattues dans l'encadré 4.2.

Graphique 4.5. Évolution du taux de couverture conventionnelle

Pourcentage de salariés ayant le droit de négocier, 1985-2015

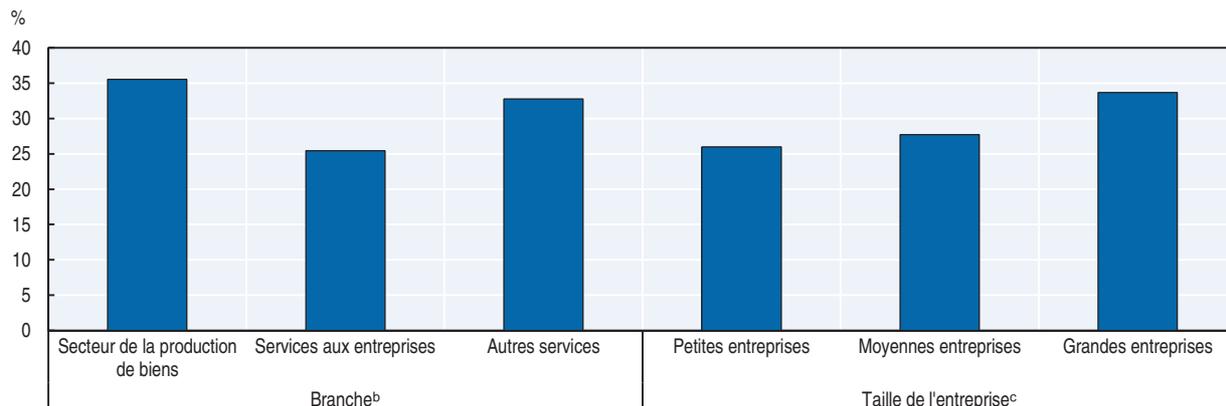


Note : OCDE se rapporte à la moyenne pondérée des 35 pays membres de l'OCDE.

Source : J. Visser, base de données ICTWSS version 5.1. Amsterdam : Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), Université d'Amsterdam. Septembre 2016 complété avec les questionnaires de l'OCDE et les données administratives du Costa Rica.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933594577>

Graphique 4.6. **Taux de couverture conventionnelle par branche et taille d'entreprise**
 Pourcentage de salariés dans le secteur privé, dernière année disponible^a



Note: Les statistiques se rapportent uniquement au secteur privé et à toutes les entreprises pour l'Australie et le Canada, à l'exception des entreprises de moins de cinq salariés pour le Chili, les entreprises de moins de dix salariés pour le Chili, de moins de dix salariés pour la Belgique, la Grèce, l'Italie, la Slovaquie et la Suède, et de moins de 11 salariés pour les autres pays. OCDE correspond à la moyenne pondérée de 30 pays membres de l'OCDE (à l'exception de la Corée, Israël, le Japon, le Mexique et la Nouvelle-Zélande) pour les statistiques par secteur, et de 29 pays de l'OCDE (à l'exception des pays précédemment cités et des États-Unis) pour les statistiques par taille d'entreprise.

a) Les statistiques se rapportent à 2013 pour la Belgique, la Grèce, l'Islande, l'Irlande, l'Italie, la Slovaquie et la Suède ; à 2014 pour le Chili et tous les autres pays européens ; à 2015 pour le Canada et les États-Unis ; et à 2016 pour l'Australie.

b) Le secteur de la production de biens fait référence au secteur manufacturier (y compris exploitation minière et services collectifs) et de la construction ; les services aux entreprises font référence au commerce et à l'accueil, aux transports et à la communication et aux services financiers et à l'immobilier ; les autres services font référence aux services sociaux et personnels restants, à l'exception des ménages employant du personnel et des activités des organisations extraterritoriales.

c) Les « petites entreprises » font référence aux entreprises de moins de 50 salariés ; les « moyennes entreprises » font référence aux entreprises de 50 à 249 salariés ; et les « grandes entreprises » font référence aux entreprises de 250 salariés ou plus.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur l'enquête Survey of Employee Earnings and Hours (EEH) pour l'Australie, l'Enquête sur la population active pour le Canada, les données administratives pour le Chili, la Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis, la troisième enquête Eurofound sur les entreprises en Europe (ECS 2013) pour la Belgique, la Grèce, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, la Slovaquie et la Suède, et l'enquête 2014 sur la structure des salaires (ESS 2014) pour tous les autres pays européens.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933594596>

Encadré 4.2. Calcul de la couverture conventionnelle : Effectifs ou flux ?

Dans le sillage de la réforme portugaise du marché du travail en 2012, qui a considérablement modifié le fonctionnement de la négociation collective en durcissant notamment les règles des extensions administratives, l'ampleur du recul de la négociation collective a été amplement débattue. En effet, le calcul de la couverture conventionnelle n'est pas simple, malgré des données adaptées et détaillées (*Quadros de Pessoal*, Personnel Records, une enquête obligatoire menée tous les ans en octobre auprès de toutes les entreprises), puisqu'il fait intervenir une série d'hypothèses.

Un rapport de l'OIT (2014a) avance par exemple que la réforme de 2012 a réduit la couverture de 80 % du fait de la baisse du nombre d'accords de branche et d'entreprise entre 2008 et 2012 (de 300 à 85), ce qui a fait passer le nombre de salariés couverts par ces accords de 1.9 million à 300 000.

Addison et al. (2016) répliquent que ces chiffres mélangent des données de stocks et de flux. En particulier, ils soulignent que bien que le flux de nouveaux accords ait considérablement ralenti après la réforme, la part des travailleurs couverts par les accords collectifs a peu évolué entre 2008 et 2012 (s'établissant à environ 90 %), de nombreux travailleurs étant toujours couverts par les précédents accords. Cette stabilité a également été confirmée par des données plus récentes de 2014 (OCDE, 2017b).

Encadré 4.2. Calcul de la couverture conventionnelle : Effectifs ou flux ? (suite)

Les estimations nationales fondées sur l'enquête *Quadros de Pessoal* publiée par le ministère portugais du Travail dans son récent Livre vert sur les relations professionnelles (Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2016) montrent une diminution de la part des travailleurs couverts de 85.4 % en 2010 à 80.5 % en 2014, et une importante diminution en termes de flux de travailleurs couverts, de 54.1 % en 2010 à 10 % en 2014.

Les données de la base de données ICTWSS (Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage setting, State Intervention and Social Pacts) sont moins frappantes que celles du rapport de l'OIT, mais elles mettent également en évidence une baisse significative du taux de couverture de 84.9 % en 2007 à 72.2 % en 2013. Ces estimations sont fondées sur le même numérateur (à savoir les effectifs de travailleurs couverts par les conventions collectives) qu'Addison et al. (2016), mais utilisent un dénominateur différent (p. ex. données de l'OCDE sur l'emploi afin d'inclure les travailleurs temporaires, à temps partiel et agricoles, en excluant toutefois les salariés de l'administration publique dont les conditions d'emploi ne sont pas fixées par les conventions collectives).

Toutefois, Visser (2016a) avance que même les estimations de l'ICTWSS doivent être considérées avec prudence étant donné que de nombreux travailleurs sont en réalité couverts par d'anciens accords dont les minima salariaux sont susceptibles de ne plus être contraignants étant donné qu'ils sont probablement inférieurs au niveau du salaire minimum (mais dont les conditions autres que salariales restent en vigueur). Fougère et al. (2016) font la même constatation pour la France. Visser (2016a) fait référence à l'analyse de Naumann (2017) sur l'utilisation et l'application des extensions dans la négociation collective, qui constate qu'en 2013, au moins la moitié des conventions collectives en vigueur au Portugal avaient plus de 8 ans, et environ 30 % des salariés couverts par des conventions collectives n'avaient pas vu leurs contrats renouvelés depuis 2009. Bien que des problèmes de calcul similaires se posent en France par exemple, aux Pays-Bas les conventions expirées sont radiées et ne sont plus prises en compte (avec un an de délai).

En résumé, avoir des estimations claires de la couverture conventionnelle effective est loin d'être simple au Portugal comme dans la plupart des autres pays. D'une part, il n'est pas correct de n'utiliser que les données de flux (nouveaux accords) car cela reviendrait à ignorer tous les travailleurs encore couverts par les anciens accords. Dans le même temps, utiliser des données en termes d'effectifs est également problématique, puisque les accords ne sont plus toujours contraignants, ou seulement en partie, conduisant de fait à une surestimation de la couverture. L'évolution de la durée moyenne des conventions et l'éventuelle rétroactivité des conventions compliquent encore l'estimation. Enfin, le choix du dénominateur est également crucial pour le calcul, du fait notamment que les emplois atypiques, de plus en plus fréquents, ne soient pas toujours bien pris en compte par les enquêtes courantes.

Dans l'ensemble, on observe une couverture conventionnelle large et stable uniquement dans les pays où ont été négociées des conventions multipatronales (au niveau sectoriel ou national) – même dans plusieurs pays d'Europe du Sud où le taux de syndicalisation est très bas. Deuxième élément essentiel pour la couverture conventionnelle : la puissance relative et la volonté de négocier des organisations patronales, puisqu'elles négocient et signent des conventions collectives qui s'appliquent ensuite à tous les salariés des entreprises affiliées dans la plupart des pays⁶. En effet, dans les pays où le taux d'affiliation est élevé, la couverture est également relativement large, et inversement (avec une corrélation de 0.90 ;

voir annexe 4.A1). La corrélation avec le taux de syndicalisation est plus faible (0.64) et la couverture conventionnelle est considérablement plus élevée que le taux de syndicalisation, puisque dans la plupart des pays, les accords s'appliquent également aux non-syndiqués (voir ci-dessous l'analyse détaillée des clauses *erga omnes* et des extensions administratives).

En moyenne dans les pays de l'OCDE et les pays en voie d'adhésion, la couverture conventionnelle est légèrement plus importante dans les secteurs de la production de biens (secteur manufacturier, construction et approvisionnement en énergie et électricité) que dans les services aux entreprises ou d'autres secteurs (graphique 4.6). Toutefois, la taille des entreprises compte : 26 % des salariés des petites entreprises sont couverts par une convention collective, contre 34 % dans les grandes entreprises. Dans les petites entreprises, la probabilité d'être couvert par une convention collective est très inférieure en l'absence de convention multipatronale au niveau sectoriel ou national, les petites entreprises étant beaucoup moins susceptibles de négocier et de signer un accord au niveau de l'entreprise. En effet, au Chili, en Estonie ou en Turquie, les conventions collectives couvrent une part négligeable des petites entreprises, ce qui n'est pas le cas dans les pays nordiques ou d'Europe continentale.

Extensions et clauses *erga omnes*

Dans de nombreux pays de l'OCDE, la part des travailleurs couverts par des conventions collectives est considérablement supérieure à la part des travailleurs syndiqués. Dans le même temps, la couverture conventionnelle est restée beaucoup plus stable que la proportion de travailleurs affiliés à un syndicat. Cette différence parfois qualifiée de manière inopportune d'« excédent de couverture conventionnelle », est utilisée comme une mesure indirecte des extensions administratives des conventions collectives, bien qu'elle résulte en fait à la fois des clauses *erga omnes* (littéralement en latin, « à l'égard de tous ») et des extensions administratives.

En principe, un accord entre les syndicats et un employeur ou une organisation patronale s'applique uniquement aux parties signataires (« principe de double affiliation »). Les clauses *erga omnes* étendent les termes définis par une convention collective à tous les travailleurs, et pas seulement aux membres des syndicats signataires. Les clauses *erga omnes* sont généralement intégrées à la législation. Toutefois, dans la plupart des pays où les conventions ne sont juridiquement contraignantes que pour les membres des syndicats signataires (tableau 4.1), les employeurs accordent souvent d'eux-mêmes des conditions quasi-identiques à tous les salariés de l'entreprise (parfois parce qu'ils ne savent pas qui est syndiqué ou pas). Les clauses *erga omnes* simplifient le système (en appliquant les mêmes conditions à tous les travailleurs), améliorent l'équité, limitent les rivalités, contribuent à la paix sociale et réduisent les coûts de transaction. Toutefois, les clauses *erga omnes* peuvent également désinciter les travailleurs à se syndiquer (problème caractéristique du passager clandestin).

Les extensions (ou extensions administratives) vont encore plus loin et couvrent les travailleurs de toutes les entreprises d'un secteur industriel, y compris les entreprises qui n'ont pas signé la convention ou ne sont pas affiliées à une organisation patronale signataire. Les extensions sont généralement une « *intervention de politique publique fondée sur une législation explicite chargeant le gouvernement, un organisme public ou dans certains cas un tribunal d'appliquer la convention collective au-delà de ses signataires.* » (Visser, 2017). Les extensions, ou leur équivalent fonctionnel⁷, existent dans les deux tiers des pays de l'OCDE et en voie d'adhésion. Toutefois, leur fonctionnement propre est extrêmement varié : dans certains

Tableau 4.1. **Utilisation des clauses *erga omnes*^a, 2015**

		Accords de branche			
		Sans objet	<i>Erga omnes</i> ^a (<i>de jure</i> ou <i>de facto</i>)		Double affiliation ^b
Accords d'entreprise	Tous les travailleurs	Australie Canada (BC, ON et QC) Costa Rica Pologne Royaume-Uni États-Unis	Autriche Belgique Canada (AB) République tchèque Danemark Estonie Finlande France Hongrie Islande Irlande	Israël Italie Lettonie Lituanie Luxembourg Mexique Pays-Bas Norvège République slovaque Slovénie Espagne	Grèce
	Seulement les membres des syndicats	Colombie Nouvelle-Zélande*			Allemagne Corée Japon Chili* Portugal* Suède Suisse* Turquie

* Les travailleurs peuvent adhérer au niveau de l'entreprise. En Nouvelle-Zélande, les employeurs et les syndicats peuvent convenir que les conditions collectives sont applicables à d'autres salariés ou syndicats, ce qui inclurait des non-membres.

Note : AB : Alberta ; CB : Colombie-Britannique ; ON : Ontario ; QC : Québec.

a) *Erga omnes* : les conventions couvrent tous les travailleurs, pas seulement les membres des syndicats signataires. Soit cette règle est définie par la loi (*de jure*), soit il s'agit d'une pratique établie (*de facto*).

b) Double affiliation : les conventions couvrent uniquement les travailleurs membres d'un syndicat signataire salariés d'une entreprise membre d'une organisation patronale signataire.

Source : Questionnaires de l'OCDE.

pays, les accords font l'objet d'une extension par défaut (p. ex. en Islande, Italie et Espagne, où les accords couvrent toutes les entreprises) ; dans d'autres, les extensions sont quasi-automatiques (p. ex. en France) ; dans d'autres encore, elles sont très rares (p. ex. Japon ou pays d'Europe centrale ou orientale). Dans certains pays, elles sont soumises à certains critères. En Allemagne, par exemple, toute décision d'extension est soumise à l'avis contraignant du comité tripartite du ministère du Travail (jusqu'en 2015, un seuil de 50 % des travailleurs couverts par les entreprises signataires était également applicable) et est soumise *de facto* au veto des employeurs. Le tableau 4.2 résume la fréquence des extensions et leurs critères d'application dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion. Les chiffres entre parenthèses font référence au taux de couverture supplémentaire (en pourcentage des employés) dû aux mesures d'extension.

Les extensions proviennent souvent de considérations d'équité visant à garantir le même traitement et les mêmes conditions à l'ensemble des travailleurs d'un même secteur, notamment aux salariés d'entreprises étrangères ou aux prestataires de services, ainsi qu'aux travailleurs immigrés et détachés (Hayter et Visser, 2017). De la sorte, les extensions imposent du même coup des obligations similaires entre entreprises d'une même branche et garantissent une concurrence loyale⁸. Les extensions réduisent également les coûts de transaction engendrés par les négociations longues et approfondies, notamment pour les petites entreprises qui manquent de ressources (ou n'ont pas de délégués du personnel) pour s'engager dans des négociations au niveau de l'entreprise, auquel cas les travailleurs ne seraient jamais couverts par une convention (Blanchard et al., 2014). Dans certains cas, les

Tableau 4.2. **Portée et champ d'application des mécanismes d'extension (ou de leur équivalent fonctionnel) en place dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion, 2015**

	Soumises à des critères relativement contraignants	Soumises à des critères relativement souples	Soumises à aucun critère
Fréquent	Finlande (16.0 % en 2014) Pays-Bas (9.3 % en 2015) Slovénie (9.0 % en 2012) Suisse (13.7 % en 2014)	Belgique (14.0 % en 2013) France (22.6 % en 2013) Portugal (38.3% en 2011) ^d	Islande* (24.0 % en 2013) Italie* Espagne* (6.6% in 2013)
Rare	Autriche République tchèque (5.7 % en 2013) Allemagne (0.4 % en 2008) Hongrie (2.5 % en 2012) Israël Japon Lettonie Norvège (4.0 % en 2013) République slovaque (0 % en 2013) Turquie	Estonie (1.0 % en 2012)	Lituanie Luxembourg Mexique Pologne

Note : Les mécanismes d'extension n'existent pas en Australie, au Canada (sauf au Québec où ils sont rares), au Chili, en Colombie, au Costa Rica, au Danemark, en Grèce, en Irlande, en Corée, en Nouvelle-Zélande, en Suède, au Royaume-Uni et aux États-Unis. Les chiffres entre parenthèses se rapportent au taux de couverture supplémentaire (en pourcentage des salariés) imputable aux mesures d'extension. Pour la Belgique, l'Espagne, la France, l'Irlande, l'Islande, le Portugal et la Slovénie, ces chiffres se rapportent à la différence entre le taux de couverture et le taux d'affiliation des employeurs.

* Pas d'extensions administratives formelles mais des équivalents fonctionnels sont en place. L'affiliation obligatoire à une organisation patronale en Autriche peut être considérée comme un équivalent fonctionnel.

a) La part estimée des salariés couverts par des extensions se rapportent à une période précédant les réformes successives qui ont durci les règles pour les extensions administratives (voir encadré 4.3).

Source : Questionnaires de l'OCDE et J. Visser, ICTWSS Database version 5.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. September 2016 pour les taux de couverture supplémentaire.

extensions visent également à garantir la stabilité du système de négociation collective et la pérennité de certaines formes de « biens publics », comme la formation sectorielle et les programmes de mobilité financés par les conventions collectives (De Ridder et Euwals, 2016 ; et Hayter et Visser, 2017). Enfin, les extensions contribuent à diffuser les bonnes pratiques en matière de gestion du personnel, de formation, de santé et de sécurité, d'utilisation des technologies, d'assurance, de retraite ou d'incitations liées aux performances.

À l'opposé, les extensions peuvent devenir un outil de concurrence déloyale, par exemple lorsqu'elles sont utilisées par des entreprises *insiders* pour évincer des concurrents du marché (Haucap et al., 2001 ; Magruder, 2012 ; Martins, 2014). Plus généralement, les extensions peuvent également avoir un impact négatif lorsque les conditions définies par la convention ne tiennent pas compte de la situation économique d'une majorité d'entreprises du secteur : par exemple, lorsque l'organisation patronale signataire de l'accord ne représente que des grandes entreprises relativement plus productives (et donc prêtes à verser des salaires plus élevés), elle peut définir des minima salariaux et d'autres conditions qui ne conviennent pas aux entreprises plus petites et moins productives. Enfin, les extensions différées qui imposent le versement d'arriérés de salaire considérables peuvent également affecter sérieusement le marché du travail pendant les périodes où les entreprises sont soumises à des contraintes de liquidité (voir Hijzen et Martins, 2016 pour le cas du Portugal).

Afin de dissiper en partie ces craintes, les extensions peuvent être mises en place lorsque la convention collective vise déjà « un nombre d'employeurs et de travailleurs intéressés suffisamment représentatif du point de vue de l'autorité compétente », comme

indiqué dans la Recommandation de l'OIT sur les conventions collectives (n° 91). Dans plusieurs pays de l'OCDE, les extensions administratives sont soumises à des seuils de représentativité (plus de détails dans l'annexe publiée en ligne d'OCDE, 2017c) : les conventions collectives ne peuvent faire l'objet d'extensions que si elles sont signées par des *organisations patronales* représentant une part minimale de salariés (le plus souvent la majorité). Quelques pays exigent également que les *syndicats* signataires représentent une majorité de salariés. Toutefois, bien que ces critères soient importants, il est plus crucial encore de s'assurer que les organisations patronales signataires ne représentent pas seulement quelques entreprises sélectionnées. Dans la plupart des pays, ces seuils sont vérifiés uniquement au moment de la signature de la convention ou de l'adoption de l'extension. La Suisse fait exception : ils doivent être valables pendant toute la durée de l'accord ; ainsi, si la couverture passe sous le seuil de 50 %, l'extension devient caduque (Visser, 2017). La mise en place de critères de représentativité dans les pays où ils n'existent pas n'est pas facile. Comme l'a montré la réforme menée en 2012 au Portugal, il n'est pas simple de définir des critères suffisamment contraignants pour être significatifs mais faciles à remplir de manière à favoriser l'efficacité des extensions. Hijzen et al. (2017) suggèrent d'opter pour un relèvement progressif des seuils au fil du temps afin de garantir l'élimination des extensions non représentatives, et de donner le temps aux organisations patronales d'accroître leur nombre d'adhérents, notamment parmi les petites entreprises.

Il est dans tous les cas nécessaire de disposer de statistiques fiables et actualisées sur les membres des syndicats et des organisations patronales pour établir des critères de représentativité significatifs. Le Portugal a réussi à mettre rapidement en place des critères de représentativité grâce aux informations détaillées sur les entreprises membres d'une organisation patronale figurant dans l'enquête *Quadros de Pessoal*. Toutefois, il s'agit plutôt d'une exception dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion. Les effectifs des membres des syndicats et des organisations patronales, ainsi que d'autres indicateurs, comme les votes obtenus lors des élections professionnelles, peuvent être utilisés comme un indicateur du pouvoir de négociation relatif des partenaires sociaux, et influencer les actions gouvernementales. Les parties à la négociation peuvent donc être incitées à gonfler les statistiques pour gagner en influence, d'autant que des statistiques détaillées et actualisées sur les syndicats, les organisations d'employeurs et la négociation collective sont rares. L'amélioration de la fiabilité et de l'accessibilité de ces données contribuerait à éclairer et à améliorer le débat public sur la négociation collective.

Les critères de représentativité fondés sur des seuils peuvent s'avérer trop rigides et inutiles lorsque la stabilité du système de négociation collective ou des ressources communes est en jeu. C'est notamment pour ces raisons que le seuil de 50 % en vigueur en Allemagne a été abaissé en 2015. Sinon, il est envisageable de laisser la possibilité de déroger aux critères de représentativité dans certaines circonstances. En Suisse, par exemple, lorsque les syndicats sont en mesure de prouver aux autorités publiques qu'il est particulièrement compliqué d'atteindre les travailleurs de certains secteurs (par exemple, en raison de la présence de nombreux étrangers ou de problèmes de sécurité qui limitent la possibilité de toucher les travailleurs sur leur lieu de travail), il est possible de déroger au critère qui exige que les syndicats signataires représentent une majorité de travailleurs.

Les pays de l'OCDE peuvent également soumettre l'extension des conventions collectives à un critère d'intérêt général, qui permet de refuser les extensions si les circonstances économiques et sociales ne garantissent pas leur application au-delà des parties signataires, ou à l'inverse, de les mettre en place pour préserver l'intérêt général

(par exemple pour stabiliser le système de négociation collective, ou éviter l'utilisation sans contrepartie des ressources communes, comme les ressources de formation). Comme avancé dans OCDE (2017b), bien que la définition exacte puisse varier, il est important que le critère d'intérêt général soit énoncé très en amont par le gouvernement afin que les partenaires sociaux puissent en tenir compte pendant la négociation. Hijzen et al. (2017) rapportent qu'aux Pays-Bas, les acteurs politiques invoquent souvent l'intérêt général pour limiter les extensions, mais ne l'utilisent pas beaucoup dans la pratique, étant réticents à interférer avec le processus de négociation⁹. En Norvège, les extensions sont admises s'il est avéré que les travailleurs étrangers travaillent ou sont susceptibles de travailler dans des conditions pires que celles fixées par les accords nationaux applicables à l'activité commerciale ou industrielle concernée, ou que les conditions habituelles dans l'entreprise ou le métier. Les critères d'intérêt général pourraient aider à mettre en place un certain degré d'évaluation qualitative dans la décision d'accorder ou non une extension, au-delà du critère de seuil de représentativité, mais peuvent être plus difficiles à activer et faire davantage l'objet de considérations partisans. Jusqu'à présent, ils sont peu utilisés dans les pays de l'OCDE.

Bien que les critères de représentativité (et, le cas échéant, les clauses d'intérêt général) visent à refléter du mieux possible la situation d'un large ensemble d'entreprises, ils ne peuvent pas rendre pleinement compte de leur diversité. Ainsi, quelques pays autorisent les exemptions aux extensions. Aux Pays-Bas, les extensions sont soumises à la définition préalable de critères d'exemption clairs. En outre, les entreprises peuvent demander une exemption *ad hoc* du ministère si elles sont en mesure de justifier la dispense¹⁰. Hijzen et al. (2017) rapportent qu'entre 2007 et 2015, 191 demandes d'exemptions *ad hoc* ont été présentées par les entreprises néerlandaises, mais seules 58 ont été acceptées. En Suisse, bien que les exemptions ne soient pas soumises à des règles formelles, dans un cas, en 2012, les entreprises dont le chiffre d'affaires était inférieur à 1.2 million de francs suisses (environ 1.2 million EUR) ont été exemptées (Visser, 2017). Une autre solution pour mieux refléter l'hétérogénéité des entreprises et éviter la limitation « uniformisée » des extensions serait d'encourager une différenciation au sein des accords, comme dans le secteur néerlandais de la métallurgie où, dans la pratique, deux accords sont signés puis étendus, l'un pour les entreprises de 35 salariés et plus, et l'autre pour les entreprises de moins de 35 salariés.

Enfin, les statistiques existantes sur la couverture conventionnelle peuvent sous-estimer l'ampleur réelle de la couverture, avec ou sans extensions, du fait de « l'orientation », c'est-à-dire la possibilité pour les entreprises d'appliquer les conditions définies par la convention collective de leur secteur de référence sans y être formellement contraintes, ou d'y adhérer officiellement, afin de réduire les coûts de transaction et les risques de conflits. L'adhésion est même parfois évoquée comme une solution meilleure que d'autoriser les entreprises à se soustraire aux conventions collectives. Cette option serait valable si la seule et unique justification des extensions était la réduction des coûts de transaction ; toutefois, plusieurs autres raisons motivent le recours aux extensions dans la pratique (comme l'uniformisation des conditions) et donc, l'adhésion ne peut pas être considérée comme un parfait équivalent fonctionnel. En outre, même dans les pays où l'adhésion est relativement fréquente, comme l'Allemagne, elle ne semble pas freiner le déclin de la couverture conventionnelle.

Sur la base de données d'établissement¹¹, Addison et al. (2016) montrent que la moitié des établissements allemands non couverts par un accord de branche s'orientent toujours vers cette solution. Cela atténue en partie les effets du déclin de la couverture des accords de

branche : entre 2000 et 2013, alors que la couverture a reculé de 10.7 points, passant de 60 à 49.3 % des établissements, l'orientation a gagné 4.1 points, passant de 16 % des établissements à 20.1 %. L'orientation, toutefois, est un outil assez peu efficace puisque les entreprises peuvent se soustraire à tout moment aux conditions définies par l'accord, ou se contenter de choisir les aspects qui les intéressent (une adhésion formelle est un outil plus efficace puisque les entreprises ne peuvent pas se soustraire facilement à l'accord, mais elle est donc potentiellement moins attractive pour les entreprises). Addison et al. (2016) constatent que les salaires pratiqués dans les établissements non couverts par des accords de branche sont effectivement inférieurs à ceux pratiqués dans les entreprises couvertes. Les établissements orientés paient mieux que les établissements non orientés (et donc non couverts), mais pas autant que les établissements couverts. Ainsi, l'orientation (ou l'adhésion) comble certaines lacunes liées à la diminution de la couverture, mais pas complètement.

Durée, ultra-activité et rétroactivité

La durée des conventions collectives, leur validité au-delà de la date d'expiration (dite « ultra-activité ») ou avant leur entrée en vigueur en cas de retard (dite « rétroactivité ») influencent également la couverture conventionnelle, comme évoqué précédemment. Dans certains pays de l'OCDE, les conventions collectives restent valables tant qu'elles n'ont pas été remplacées par de nouvelles conventions. Cela garantit la continuité du système et évite de laisser un vide lors de l'expiration des conventions collectives. Dans les pays où la loi cède largement ou totalement la place à la négociation collective (par exemple les pays sans salaire minimum obligatoire), l'expiration non suivie d'un remplacement ou d'une période d'ultra-activité pourrait laisser les travailleurs complètement démunis. Clairement, les conventions longues, voire à durée indéterminée, renforcent le pouvoir de négociation des travailleurs en maintenant leur couverture, même lorsque les employeurs sont réticents à négocier de nouvelles conditions, ce qui contribue à terme à améliorer la stabilité et la paix sociale. D'autre part, des accords de durée indéterminée ou longue peuvent compliquer la renégociation des conditions pour les employeurs en période de crise ou de déflation, avec des effets potentiellement négatifs sur l'emploi. Ou ils peuvent encore enfermer les travailleurs dans un accord dépassé (comme souligné dans l'analyse de l'estimation de la couverture conventionnelle au Portugal, à l'encadré 4.2), notamment en période de hausse de l'inflation. En l'absence de mesures rapides et coordonnées, une durée indéterminée des conventions collectives peut réduire à terme la résilience du marché du travail aux chocs inattendus.

Le tableau 4.3 indique dans quels pays la durée maximale est fixée par la loi, par les partenaires sociaux, ou n'est pas spécifiée. Les conventions collectives à durée indéterminée sont généralement négociées en France, mais elles sont également répandues en Belgique (et avant la crise économique de 2008, les conventions étaient à durée indéterminée ou assorties d'une longue période d'ultra-activité en Grèce et en Espagne également). Les pays qui fixent une durée maximale légale la limitent généralement à 36 mois. Le tableau 4.3 montre également que la plupart des pays de l'OCDE ne limitent pas la période d'ultra-activité d'une convention expirée, mais laissent aux partenaires sociaux le soin de la négocier. Parmi les pays de l'OCDE, l'Espagne, le Luxembourg, la Nouvelle-Zélande, la République slovaque et la Slovaquie (sauf s'ils en ont convenu autrement) limitent la période d'ultra-activité à 12 mois, et le Portugal à 18 mois. La limitation de la durée des accords au-delà de leur date d'expiration existe également en Grèce. En outre, les parties signataires ont la possibilité de

Tableau 4.3. **Durée, ultra-activité et rétroactivité des conventions collectives, 2015**

	Limitation (ou absence) de la période d'ultra-activité et absence de rétroactivité	Ultra-activité illimitée et absence de rétroactivité	Limitation de la période d'ultra-activité et possibilité de rétroactivité	Période d'ultra-activité illimitée et possibilité de rétroactivité
Durée maximale fixée par la loi	Luxembourg Nouvelle-Zélande Portugal ^a	Chili ^a Japon Lettonie Pays-Bas	Grèce Corée	Australie ^a
Durée maximale fixée par les partenaires sociaux	République slovaque	Autriche Costa Rica République tchèque Estonie Islande ^a Israël Mexique Suède ^a Suisse	Espagne ^a Turquie États-Unis	Colombie Danemark ^b Allemagne Italie Norvège
Pas de règle	France Slovenie ^b	Belgique Finlande Hongrie Irlande Lituanie Pologne Royaume-Uni		Canada ^a

a) La durée moyenne des conventions collectives est supérieure à deux ans. En Australie, une convention collective continue de s'appliquer jusqu'à son expiration ou son remplacement.

b) Uniquement pour le secteur manufacturier au Danemark et le secteur de la métallurgie en Slovénie.

Source : Questionnaires de l'OCDE.

mettre fin aux conventions collectives unilatéralement, dans certains pays comme le Chili, l'Estonie, la Pologne ou la Suisse. Dans la plupart des autres pays, le syndicat ou l'employeur peut demander l'annulation d'un accord à l'issue d'une période de préavis prédéfinie, et l'accord doit être renégocié tant que les termes de l'accord précédent demeurent valides. Dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion, les conventions collectives sont renouvelées en moyenne tous les 12 à 24 mois, ou tous les 3 ans en Australie¹², au Chili, et Suède. Le Canada et le Portugal font exception avec une durée moyenne supérieure à 40 mois (voir annexe publiée en ligne d'OCDE, 2017c)¹³.

Enfin, le tableau 4.3 montre également que les conventions collectives peuvent être appliquées rétrospectivement, c'est-à-dire avant leur date de signature, afin de garantir la continuité des droits et des obligations en cas de renouvellement tardif. La plupart des pays de l'OCDE laissent les partenaires sociaux décider du versement d'arriérés. Dans la plupart des cas, la rétroactivité s'applique à toutes les entreprises et tous les travailleurs, y compris ceux couverts par les extensions administratives (ou leur équivalent fonctionnel). Par exemple, cela se produit à divers degrés en Belgique, Espagne et Italie. L'application de la rétroactivité des conventions à des entreprises également soumises à des extensions contribue à uniformiser les conditions (ce qui est cohérent avec l'esprit de la négociation de branche et la logique des extensions, comme avancé par Hijzen et al., 2017). La rétroactivité ne risque pas d'avoir un impact économique majeur en temps normal, dans la mesure où les extensions peuvent être anticipées. Toutefois, elle peut représenter une charge importante pour les entreprises en cas de contraintes de liquidité, en les obligeant à verser des arriérés considérables dans un laps de temps relativement court. D'après Hijzen et Martins (2016), les effets négatifs des extensions sur l'emploi au Portugal avant la réforme de 2012 étaient probablement liés au paiement d'arriérés imposé à des entreprises à court d'argent.

3. Démontre la mécanique complexe des systèmes de négociation collective

Systèmes de négociation centralisés et décentralisés

Niveaux de négociation et principe de faveur

Les premières études sur la négociation collective et les performances macroéconomiques ont surtout mis l'accent sur le niveau de négociation prédominant en tant que mesure indirecte du degré de centralisation. Selon la vision corporatiste qui prédominait dans les années 80, les performances économiques augmentent avec la centralisation, les régimes centralisés étant en mesure d'internaliser les effets potentiellement néfastes des hausses des salaires sur le chômage et la compétitivité (Cameron, 1984). L'argument de la centralisation a toutefois été remis en question par la thèse « courbe en cloche » ou « en U » de Calmfors et Driffill (1988), qui a eu beaucoup d'influence dans les années 90 et au début des années 2000, et selon laquelle la centralisation mais aussi la décentralisation pouvaient conduire à de bonnes performances économiques en donnant de la flexibilité au niveau agrégé ou au niveau microéconomique, la décentralisation permettant aux salaires de s'ajuster à la productivité des entreprises. Mais dans tous les cas, la négociation de branche était considérée comme donnant les moins bons résultats. Les études empiriques n'appuient cependant pas vraiment cette vision simpliste, et montrent que même des structures de négociation a priori similaires fonctionnent en pratique différemment, suggérant que le degré de centralisation soit une variable plus importante pour expliquer la différence de résultats entre pays (OCDE, 2004 et 2012). Ainsi, une analyse exhaustive des systèmes centralisés versus décentralisés ne doit pas se contenter du niveau de négociation comme seule variable d'intérêt, mais plutôt aborder les structures de négociation dans toute leur complexité.

Depuis la fin des années 80, plusieurs réformes ont encouragé la décentralisation de la négociation collective dans plusieurs pays de l'OCDE, c'est-à-dire laissé plus de place à la négociation au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du lieu de travail. La décentralisation s'est produite de deux manières : soit directement par le remplacement des accords nationaux/de branche par des accords d'entreprise, soit par le biais d'un processus d'articulation/déconcentration dans le cadre des accords nationaux/de branche (Visser, 2016a et 2016b) permettant aux accords d'entreprise de négocier les salaires et les conditions de travail dans un cadre général négocié à un niveau supérieur. Traxler (1995) a qualifié ces configurations de « décentralisation désorganisée » et « décentralisation organisée », respectivement.

La décentralisation organisée (ou forme contrôlée de la négociation collective décentralisée) prend deux formes principales dans les pays européens. Dans le premier cas, des accords nationaux ou de branche définissent le cadre général mais laissent une importante marge de négociation au niveau de l'entreprise/l'établissement (notamment dans les pays scandinaves ou aux Pays-Bas) : les branches peuvent soit fixer des conditions *minimales* ou *standard* d'emploi, que les employeurs peuvent compléter ou dont ils peuvent s'écarter au niveau de l'entreprise ; soit permettre aux travailleurs et aux employeurs de choisir « à la carte » et de procéder, s'ils le souhaitent, à un arbitrage entre les salaires et les conditions de travail. Dans le second cas, les accords nationaux ou de branche autorisent et définissent les possibilités de dérogation aux niveaux inférieurs par le biais des clauses dites d'ouverture ou de non-participation (l'Allemagne est probablement l'exemple le plus notable). Toutefois, dans d'autres pays, les modifications réglementaires formelles de la structure de négociation n'ont pas abouti à un véritable transfert de pouvoir¹⁴ au niveau de

l'entreprise, mais plutôt à des structures de négociation à deux niveaux (Boeri, 2014) : dans ce cas, les accords de niveau supérieur dominent toujours, laissant à la négociation au niveau de l'entreprise seulement la possibilité d'améliorer les normes définies au niveau des accords nationaux ou de branche (« *in melius* »), les accords au niveau de l'entreprise étant soumis au « principe de faveur », selon lequel un accord de niveau inférieur ne peut avoir la préséance sur un accord de niveau supérieur que s'il améliore les conditions d'emploi des travailleurs.

Le graphique 4.7 donne un premier aperçu suggestif des niveaux de négociation dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion. La négociation au niveau de la branche ou du secteur domine toujours dans la plupart des pays continentaux d'Europe occidentale, alors qu'au Canada, au Chili, en Corée, aux États-Unis, en Irlande, au Japon, au Mexique, en Nouvelle-Zélande, au Royaume-Uni et en Turquie, dans la plupart des pays d'Europe centrale et orientale, ainsi que dans trois pays candidats à l'adhésion à l'OCDE, les négociations se déroulent principalement au niveau de l'entreprise. En Belgique, en Finlande et en Norvège, les syndicats et les organisations patronales nationaux s'engagent principalement dans des négociations intersectorielles au niveau central, mais, même si les données ne le montrent pas toujours, également aux niveaux de la branche et de l'entreprise. Enfin, Israël, le Luxembourg et la République slovaque sont des cas mixtes qui ont recours à la négociation de branche et à la négociation d'entreprise de manière presque égale¹⁵.

Alors que le niveau de négociation prédominant permet de caractériser rapidement les systèmes de négociation collective, il risque également de donner une image simpliste. Le graphique 4.7 montre clairement que les pays où le même niveau de négociation prédomine diffèrent considérablement en termes de structure réelle : même dans les pays où la négociation de branche prédomine, la négociation au niveau de l'entreprise peut jouer un rôle très important, et inversement.

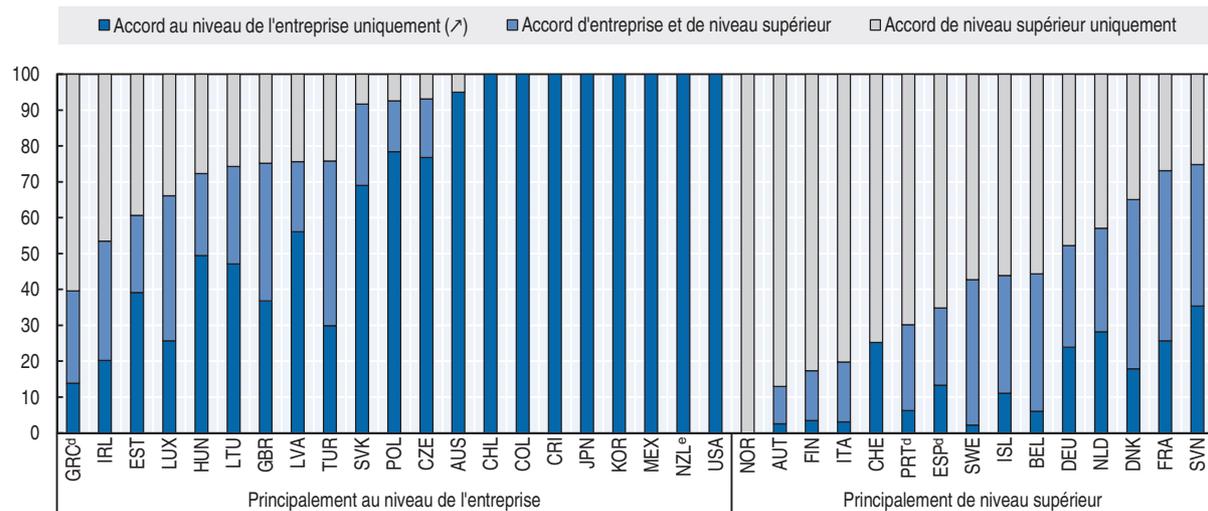
Un aspect critique définissant la hiérarchie entre les niveaux de négociation et la différence entre les systèmes est l'existence du « principe de faveur », selon lequel les accords de niveau inférieur ne peuvent qu'améliorer les conditions définies par les accords de niveau supérieur¹⁶. Dans la plupart des pays d'Europe continentale (p. ex. Autriche, Belgique, Allemagne, Italie, etc.), le principe de faveur est traditionnellement appliqué et continue d'être la règle dans la pratique (tableau 4.4 et annexe publiée en ligne d'OCDE, 2017c)¹⁷. Dans les pays scandinaves, la Corée, la Hongrie, la Lettonie et les Pays-Bas, il est laissé aux parties négociantes qui sont ensuite libres de définir des normes inférieures si nécessaires. Avec la réforme espagnole de 2012, et dans une moindre mesure avec la série de réformes lancée en France depuis les années 80, en 2004 et 2008 notamment, le principe de faveur a été inversé, c'est-à-dire qu'il donne la préséance aux accords d'entreprise (en France, cette inversion n'est valable que pour des thèmes spécifiques comme le temps de travail). En Grèce, le principe de faveur a été aboli en 2012 suite au programme d'ajustement qui a inversé la hiérarchie des accords. Dans tous les autres pays où les négociations se déroulent à un seul niveau, il ne s'applique pas (p. ex. Australie¹⁸, Canada¹⁹, Chili, Colombie, Costa Rica, États-Unis et Japon).

Déroptions et clauses de non-participation

Deuxième élément clé permettant de différencier les pays où le même niveau de négociation prédomine : le recours aux pratiques dérogatoires. Les formes contrôlées de dérogation sont l'un des principaux facteurs qui ont permis de passer d'une centralisation à une « décentralisation organisée » de la négociation collective dans certains pays

Graphique 4.7. Niveau de négociation détaillée

Pourcentage de salariés couverts par une convention collective^a dans le secteur privé^b, 2013 ou dernière année disponible^c



Note : Les pays sont classés par ordre décroissant de la proportion de salariés couverts par un accord d'entreprise et de niveau supérieur pour chaque niveau prédominant de négociation collective. Les conventions collectives sont négociées uniquement au niveau de l'entreprise au Chili, en Colombie, en Corée, au Costa Rica, aux États-Unis, au Japon et au Mexique.

- Les statistiques fondées sur l'Enquête sur la structure des revenus (Norvège et Suisse) se rapportent à un type d'accord de rémunération couvrant au moins 50 % des salariés. Cela pourrait expliquer pourquoi les données rapportées pour la Norvège ne reflètent pas le système de négociation à deux niveaux fondé sur un système hiérarchique (à savoir accord de base couvrant plusieurs branches/secteurs, accord de branche et accord d'entreprise). Les statistiques fondées sur la troisième enquête sur les entreprises en Europe (tous les autres pays européens) se rapportent aux employés des entreprises comptant au moins 10 salariés.
- Les données de l'Australie incluent les salariés du secteur public et se rapportent uniquement au système fédéral d'accord d'entreprise.
- 2014 pour la Norvège et la Suisse ; juin 2014 pour le Chili ; 2015 pour l'Australie ; et 2015-16 pour la Nouvelle-Zélande.
- L'Espagne, la Grèce et le Portugal ont entrepris des réformes approfondies de leurs systèmes de négociation collective autour de l'année d'observation des données (voir encadré 4.3). Les chiffres peuvent donc refléter un héritage du système précédent conjugué aux premiers effets du nouveau système.
- Dix pour cent des conventions collectives du secteur privé en 2016 étaient des conventions collectives multi-employeurs. Bien que ces accords ne soient pas sectoriels ou des accords collectifs sectoriels, ils représentent des accords conclus entre plusieurs entreprises.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur la troisième enquête sur les entreprises en Europe (ECS 2013) pour l'ensemble des pays européens, sauf la Norvège et la Suisse, l'Enquête sur la structure des revenus (SES 2014) pour la Norvège et la Suisse, la Workplace Agreements Database pour l'Australie, les données administratives du département du travail du ministère du Travail pour le Chili, Bargaining Trends & Employment Law Update 2015/2016 pour la Nouvelle-Zélande, et les questionnaires de l'OCDE pour la Colombie, la Corée, le Costa Rica, les États-Unis, le Japon et le Mexique.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933594615>

européens au cours des deux dernières décennies. Les clauses d'ouverture temporaire sont devenues assez prisées pendant la crise (Eurofound, 2015 ; et Visser, 2016a), en raison d'une pratique allemande permettant aux entreprises, avec d'autres outils comme les dispositifs de travail à horaires réduits, de mieux s'adapter à la crise profonde de 2008-09 (Dustmann et al., 2014).

Comme présenté dans le tableau 4.5, les accords d'entreprise peuvent s'écarter des conditions définies par les conventions collectives dans la plupart des pays européens. Dans un tiers des pays de l'OCDE, les accords peuvent également s'écarter des normes établies par la loi, le plus souvent pour modifier les aménagements du temps de travail (toutefois, lorsque l'on compare les pays, on doit tenir compte du fait que dans certains d'entre eux, il n'existe quasiment aucune loi de laquelle s'écarter, par exemple lorsque les conventions collectives régissent la majeure partie de la réglementation du travail, alors que dans d'autres pays, le code du travail est très détaillé). Les dérogations aux accords de niveau supérieur sont visibles dans les clauses d'ouverture générale²⁰ et les clauses de non-participation temporaire (également nommées clauses d'imprévisibilité ou clauses d'incapacité financière). Les

Tableau 4.4. **Recours au principe de faveur, 2015**

Le principe de faveur s'applique toujours	L'application du principe de faveur concerne uniquement les négociateurs	Le principe de faveur ne s'applique pas
Autriche	Danemark	Grèce
Belgique	Finlande	Espagne
République tchèque	France*	
Estonie	Hongrie	
Allemagne	Corée	
Irlande	Lettonie	
Israël	Pays-Bas	
Italie	Norvège	
Mexique	Portugal	
Pologne	Suède	
République slovaque		
Slovénie		
Suisse		

* En ce qui concerne les salaires, la prévoyance, les fonds de la formation professionnelle et la classification professionnelle le principe de faveur s'applique toujours.

Note : Le principe de faveur n'est pas pertinent pour les pays suivants : Australie, Canada, Chili, Colombie, Costa Rica, États-Unis, Islande, Japon, Lituanie, Luxembourg, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni et Turquie.

Source : Questionnaires de l'OCDE.

clauses d'ouverture générale permettent aux accords d'entreprise de s'écarter des minima ou des normes définis par les accords de niveau supérieur (par exemple de diminuer les minima salariaux définis collectivement, d'augmenter le temps de travail ou de modifier l'organisation du travail). Les clauses de non-participation temporaire permettent la suspension (ou la renégociation) des termes des accords (même des accords d'entreprise) en cas de difficultés économiques. Dans la plupart des pays, les clauses d'ouverture générale et les clauses de non-participation temporaires sont soumises aux règles et procédures spécifiées dans les accords de niveau supérieur par les partenaires sociaux eux-mêmes, et à un accord d'entreprise. Enfin, dans certains cas (p. ex. Espagne), des dérogations peuvent être obtenues sans intervention des syndicats, si aucun accord n'est conclu avec les délégués du personnel, en soumettant la question à un organe tripartite extérieur.

L'utilisation et la pertinence des dérogations permanentes ou temporaires aux accords de niveau supérieur sont étroitement liées à l'existence d'une hiérarchie claire et stricte entre les niveaux de négociation (comme évoqué dans l'analyse du principe de faveur) et à l'utilisation des extensions administratives (voir section 1). En effet, dans les pays où le principe de faveur n'existe pas (ou est laissé à la discrétion des négociateurs), et les extensions administratives non plus, comme dans les pays d'Europe du Nord, aucune dérogation n'est nécessaire puisque les syndicats et les entreprises sont libres de négocier des accords établissant des normes inférieures à l'accord de branche. Au Danemark, par exemple, rien n'empêche d'abaisser temporairement les normes.

Les clauses d'ouverture font partie des principaux outils d'ajustement des systèmes de négociation collective lorsque la hiérarchie des accords est soumise au principe de faveur et que des extensions sont utilisées. En effet, les clauses d'ouverture – et en particulier, les clauses d'imprévisibilité temporaires – sont souvent qualifiées de « soupape d'échappement » (Visser, 2016a) permettant de contourner les accords de branche uniformisés, notamment pour s'adapter aux conditions permanentes locales ou spécifiques, ou pour répondre rapidement à un choc inattendu et maintenir le soutien aux systèmes de négociation collective de grande envergure²¹. Toutefois, si elles ne sont pas réglementées,

Tableau 4.5. **Portée et usage des dérogations et de la non-participation, 2015**

	Dérogations à la loi	Dérogations/non-participation aux accords de niveau supérieur
Fréquentes	-	Autriche Allemagne* Grèce* Pays-Bas* Espagne* Suisse*
Limitées	Autriche Belgique Estonie Finlande* Allemagne Hongrie Japon Pays-Bas Norvège Slovénie Suède	Belgique Finlande France* Hongrie Islande Italie Irlande* Lituanie* Pologne* Portugal* Slovénie*
Pas de dérogations	Australie Canada Chili Colombie Costa Rica République tchèque Danemark France Grèce Islande Irlande Israël Italie Corée	Lettonie Lituanie Luxembourg Mexique Nouvelle-Zélande Pologne Portugal République slovaque Espagne Suisse Turquie Royaume-Uni États-Unis Canada Chili République tchèque Danemark Estonie Israël Lettonie Luxembourg Norvège République slovaque Suède Turquie Royaume-Uni

* Dérogations possibles en cas de difficultés économiques (non-participation dans le texte). En Suisse, les informations se rapportent au secteur manufacturier.

Note : Les dérogations/la non-participation aux accords de niveau supérieur ne sont pas applicables en Australie, en Colombie, en Corée, au Costa Rica, aux États-Unis, au Japon, au Mexique et en Nouvelle-Zélande.

Source : Questionnaires de l'OCDE.

elles peuvent nuire à la concurrence entre les entreprises, voire réduire la capacité réglementaire des conventions collectives. En outre, si les dérogations et la non-participation sont utilisées uniquement ou principalement par des grandes entreprises qui disposent des ressources nécessaires pour conclure des accords d'entreprise et/effectuer les formalités liées à la demande de non-participation, et qui sont également souvent les plus productives, elles risquent de ne plus jouer leur rôle de « soupape d'échappement ». Les petites entreprises, qui sont susceptibles d'avoir le plus besoin de déroger aux conditions fixées par des conventions collectives qu'elles n'ont pas négocié, ne sont généralement pas en mesure de recourir aux dérogations et aux clauses de non-participation, parce qu'elles manquent de capacités et/ou n'ont pas de délégués du personnel. Dans un scénario extrême, mais pas totalement improbable, les grandes entreprises peuvent même utiliser les clauses de non-participation comme un instrument anticoncurrentiel, en commençant par négocier des conditions relativement généreuses dans les accords de branche, puis en se retirant pour obtenir des conditions plus favorables, en laissant les concurrents porter le poids des conditions généreuses qu'elles ont négociées.

Les clauses d'ouverture instaurées en Allemagne dans les accords de niveau supérieur étaient initialement une solution temporaire²². Elles ont d'abord été limitées au temps de

travail, avant d'être étendues aux salaires à partir de 1995 (Brändle et al., 2011). À l'origine, seuls les syndicats pouvaient accepter de revoir les termes de l'accord, mais rapidement les conventions collectives ont également autorisé les « Pactes pour l'emploi et la compétitivité » (PEC) avec les comités d'entreprise (avec ou sans participation formelle d'un syndicat). Ces derniers se sont multipliés et ont commencé à être utilisés indépendamment de la situation économique spécifique (Seifert et Massa-Wirth, 2005). Kohaut et Schnabel (2006), en se fondant sur la base de données du panel d'établissements IAB, rapportent également qu'en 2005 en Allemagne, 13 % des établissements et 29 % des salariés étaient couverts par une convention collective avec possibilité de clause d'ouverture. Environ la moitié des établissements impliqués/concernés (53 % à l'Ouest, 50 % à l'Est) ont eu recours à une telle clause, généralement pour modifier l'aménagement du temps de travail, et un tiers seulement pour modifier la rémunération de base ou les primes annuelles. Les données de l'enquête WSI Works Council (Bispinck et Schulten, 2010) et du panel d'établissements IAB (Addison, 2016) ne montrent aucune tendance particulière au cours des dix dernières années, à l'exception d'une utilisation pendant la crise.

Comme vu plus haut, la réforme espagnole du marché du travail en 2012 a permis aux entreprises de se retirer plus facilement des accords de niveau supérieur, et a étendu la possibilité pour les employeurs de modifier unilatéralement les salaires, le temps de travail et les horaires de travail, l'affaire étant renvoyée, si le désaccord persiste, devant un organisme public tripartite en vue d'un arbitrage. Les estimations du ministère espagnol du Travail montrent que jusqu'en 2015, moins de 5 % des entreprises, les grandes principalement, ont choisi de se retirer. Les données collectées par l'enquête Wage Dynamics Network et rapportées par Izquierdo et Jimeno (2015) montrent qu'en 2013, 3.7 % des entreprises sont sorties d'un accord de branche et 1.9 % de leur propre accord d'entreprise. La non-participation a été principalement utilisée par les grandes entreprises pour sortir d'un accord sectoriel (5.9 % des entreprises de plus de 200 salariés), et plus encore pour se soustraire à leur propre accord d'entreprise (16.6 % des entreprises de plus de 200 salariés). Puisque les PME constituent la majeure partie de l'économie espagnole, le recours à la non-participation demeure donc limité en Espagne. En outre, comme la réforme espagnole a également favorisé la flexibilité interne, les entreprises disposent d'autres possibilités d'ajustement en dehors de la non-participation aux conventions collectives. L'expérience allemande, en outre, montre qu'il faut du temps pour que les entreprises apprennent à utiliser pleinement ces instruments.

Encadré 4.3. **Les réformes de la négociation collective pendant la crise**

L'Espagne, le Portugal, la Grèce, et plus récemment la France ont mené des réformes ambitieuses du marché du travail pendant ou après la crise, qui ont également modifié le fonctionnement de la négociation collective. Toutes les réformes visaient à renforcer la négociation au niveau de l'entreprise et à offrir plus de souplesse aux employeurs en cas de choc économique.

En Grèce, (voir OIT, 2014b pour plus de détails), la négociation collective a fait l'objet d'une refonte complète depuis 2010. Le principe de faveur a été inversé pour donner la priorité aux accords d'entreprise, qui peuvent désormais être signés par des associations de personnes au lieu des syndicats. Les extensions des conventions collectives aux entreprises non signataires ont été supprimées, et la durée et l'ultra-activité des conventions collectives ont été limitées. Enfin, le système de recours à l'arbitrage a été modifié. La plupart des mesures

Encadré 4.3. Les réformes de la négociation collective pendant la crise (suite)

ont été introduites sur une base temporaire et font actuellement l'objet d'une renégociation entre la Grèce et les institutions internationales.

En Espagne (voir OCDE, 2014 pour plus de détails et une revue préliminaire), la réforme de 2012 a inversé le principe de faveur, donnant la priorité aux accords d'entreprise par rapport aux accords de branche ou régionaux. La réforme a également permis aux entreprises de se retirer plus facilement des accords de niveau supérieur, soit en passant un accord avec les délégués du personnel, soit en renvoyant unilatéralement l'affaire devant un organisme public tripartite en vue d'un arbitrage.

Au Portugal (voir OCDE, 2017b pour plus de détails et un examen préliminaire), les réformes successives menées entre 2011 et 2015 ont commencé par geler les extensions des conventions collectives, avant de ne les autoriser qu'à la condition que les organisations patronales signataires remplissent certains critères. La durée et l'ultra-activité des conventions collectives ont été réduites. Les comités d'entreprise des entreprises d'au moins 150 salariés (contre 500 auparavant) ont été autorisés à négocier les accords d'entreprise sur mandat des syndicats, et les employeurs se sont vu offrir la possibilité de suspendre temporairement une convention collective en cas de crise.

En France (voir ministère du Travail, 2016 pour plus de détails), la réforme de 2016, dans le sillage d'une série de réformes débutées dans les années 80, a renforcé le rôle des accords d'entreprise en définissant le temps de travail, les périodes de congés et de repos. Elle a également augmenté le seuil de représentativité des syndicats et a autorisé la signature d'accords d'entreprise, ainsi que l'approbation des accords par le biais d'un référendum interne. Des clauses de non-participation (qui n'ont pas d'impact sur les salaires) ont également été mises en place en cas de difficultés économiques, afin de sauvegarder l'emploi.

Coordination, capacité d'application et qualité des relations professionnelles**Coordination**

La coordination est l'autre pilier essentiel des systèmes de négociation collective. La coordination fait référence au « degré auquel des acteurs mineurs suivent délibérément les décisions des acteurs majeurs » (Kenworthy, 2001 et Visser, 2016a). La coordination peut avoir lieu entre des unités de négociation situées à différents niveaux (par exemple lorsque des accords de branche ou d'entreprise suivent les directives fixées par des organisations centrales ou par un pacte social), ou entre des unités de même niveau (par exemple lorsque certaines branches ou entreprises suivent les normes définies par une autre branche/entreprise).

De nombreuses études ont mis en évidence un facteur commun entre différentes pratiques de coordination en termes d'évolution des salaires et de flexibilité au niveau macroéconomique, à savoir la capacité de l'économie à s'ajuster aux chocs macroéconomiques (Soskice, 1990 ; Nickell, 1997 ; OCDE 1997, 2004 et 2012 ; Blanchard et Wolfers, 2000 ; Traxler et Brandl, 2012). Bien qu'elles soient différentes sur le plan conceptuel, la coordination et la centralisation peuvent être envisagées comme deux moyens distincts d'atteindre un même objectif, et il a été constaté qu'une forte coordination est un équivalent fonctionnel de la centralisation dans certains cas (Soskice, 1990 ; Traxler, 1995 ; Teulings et Hartog, 1998). Toutefois, la coordination permet également de garantir que la décentralisation organisée, mais également désorganisée n'aboutit pas à des négociations totalement

indépendantes et atomisées, et permet un certain degré de synchronisation des différentes unités de négociation lors de l'élaboration de la stratégie et des objectifs. La coordination peut jouer un rôle particulièrement important au niveau macroéconomique en tant qu'outil critique pour renforcer la résilience des marchés du travail, en augmentant la réactivité des salaires réels à l'évolution des conditions macroéconomiques (OCDE, 2012 ; FMI 2016). Mais la coordination peut être un instrument essentiel pour augmenter les salaires lorsque c'est nécessaire. Elle est également importante pour garantir que la compétitivité du secteur des exportations n'est pas compromise par les négociations dans le secteur non exportateur, qui ne souffre pas de la concurrence internationale mais est souvent un intrant critique pour le secteur exportateur.

La coordination des salaires prend différentes formes dans les pays de l'OCDE. Le tableau 4.6 présente le degré et le mode de coordination entre les pays de l'OCDE et les pays en voie d'adhésion. Il s'appuie sur Kenworthy (2001) et Visser (2016a) en distinguant le *mode* de coordination (imposée par l'État, négociations types, etc.) et le *degré* de coordination (omniprésente et contraignante ou non). La coordination est maximale lorsqu'elle repose sur des contrôles réglementaires stricts (on parle alors de coordination *imposée par l'État*, et elle se traduit par des règles d'indexation, des salaires minimum obligatoires et/ou des règles sur les hausses maximales). Actuellement, seule la Belgique entre dans cette catégorie : les salaires sont indexés sur l'augmentation du coût de la vie mais sont plafonnés par une « norme salariale » qui prend en compte l'évolution (pondérée) des salaires en France, en Allemagne et aux Pays-Bas. En outre, un salaire minimum légal est négocié par les partenaires sociaux. La Finlande est le pays le plus proche de la Belgique puisque ses accords centraux jouent (toujours) un rôle important pour déterminer ce que les accords de niveau inférieur peuvent négocier (coordination *induite par l'État*). En France, le salaire minimum relativement élevé restreint considérablement la marge de manœuvre des partenaires sociaux et rend la plupart des minima salariaux non pertinents (Fougère et al., 2016). Dans les pays nordiques, ainsi qu'en Autriche, en Allemagne et aux Pays-Bas, la coordination prend la forme de *négociations types* servant de référence aux acteurs des autres négociations: un secteur commence par définir des objectifs (généralement le secteur manufacturier

Tableau 4.6. **Formes de coordination entre les pays de l'OCDE, 2015**

		Mode de coordination		
		Négociations types	Imposée/induite par l'État	Inter/intra-assocative
Degré de coordination	Forte	Autriche Danemark Allemagne Japon Pays-Bas Norvège Suède	Belgique Finlande	Autriche Finlande Japon Pays-Bas Norvège Suède Suisse
	Limitée		France	France Islande Italie Portugal Slovénie Espagne

Note : Les formes de coordination ne sont pas pertinentes pour les pays suivants : Australie, Canada, Chili, Colombie, Corée, Costa Rica, Estonie, États-Unis, Grèce, Hongrie, Irlande, Israël, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Mexique, Nouvelle-Zélande, Pologne, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni et Turquie.

Source : Questionnaires de l'OCDE.

exposé aux échanges internationaux), et les autres (ou du moins certains d'entre eux) suivent. Des négociations types ont également lieu au Japon, où les conventions collectives sont négociées uniquement au niveau de l'entreprise (voir encadré 4.4 pour plus de détails). Enfin, la coordination peut également prendre la forme de directives inter-ou intra-associatives, les organisations centrales définissant soit des normes, soit un objectif intra-associatif qui doit être suivi lors des négociations de niveau inférieur. Cette procédure se déroule de manière plus ou moins formelle dans plusieurs pays, mais n'est généralement

Encadré 4.4. **La coordination salariale dans un système décentralisé : Le Shunto japonais**

La négociation collective au Japon est fortement décentralisée : la plupart des négociations se déroulent au niveau de l'entreprise sans accords nationaux ou de branche. Toutefois, un mécanisme de coordination est lancé chaque printemps par les principaux syndicats afin de pallier les limites du pouvoir de négociation des syndicats au niveau des entreprises. Ce système de coordination, dénommé *Shunto*, repose entièrement sur les partenaires sociaux.

Lancé en 1955 par l'un des principaux syndicats nationaux dans un contexte de faiblesse, de fragmentation et de forte politisation des syndicats, le *Shunto* est devenu au fil du temps le meilleur exemple d'intégration et de synchronisation des négociations salariales par son alliance de pragmatisme, de souplesse et d'efficacité. Les négociations annuelles des hausses de salaires à l'échelle nationale s'inscrivent dans un cadre précis par le biais d'une coordination interne menée séparément par les syndicats et par les organisations patronales (Togaki, 1986 ; Shirai, 1987). Ce mécanisme de coordination se déroule à la fois au sein des secteurs et entre eux. Généralement les négociations avec les grandes entreprises commencent en hiver lorsque Rengo, la confédération nationale des syndicats japonais, établit les directives intra-associatives, l'objectif de hausse de salaire étant spécifié ultérieurement par chaque union syndicale de branche. Prenant cette hausse du salaire minimum comme donnée de référence, les syndicats d'entreprise négocient les salaires, les primes et les conditions de travail. Parallèlement, les organisations patronales et les grandes entreprises s'efforcent de coordonner la politique de négociation des employeurs, ce qui garantit une large convergence avec les demandes des syndicats.

Morishima (1991) a souligné l'importance du partage d'informations pour une relation de coopération entre les syndicats et les employeurs, et d'un processus de négociation efficient, qui ont largement contribué au succès du système *Shunto* au fil du temps. Par exemple, suite à la crise pétrolière de 1973, le centre syndical national a radicalement changé de stratégie à la suite de discussions houleuses entre les dirigeants et le personnel, et a décidé de restreindre les hausses de salaires pour empêcher l'hyperinflation. Un pragmatisme similaire a été observé en 2001, après l'explosion de la bulle des technologies d'information et de communication au Japon, les partenaires sociaux nationaux ayant déclaré conjointement que les syndicats limiteraient leurs exigences pour permettre aux employeurs de sauvegarder les emplois. Plus récemment, les syndicats ont transigé sur les hausses de salaires en échange d'une protection de l'emploi (2 % de hausses de salaires en 2016). Certains observateurs ont toutefois avancé que cette politique de modération salariale a affaibli le pouvoir de négociation des syndicats pendant les Décennies perdues (p.ex. Visser, 2013). En outre, d'après, Kato (2016), les salaires ont commencé à prendre du retard par rapport à la croissance de la productivité au cours des dernières décennies, et *Shunto* est devenu moins pertinent, perdant une partie de son efficacité sur le plan de la synchronisation des négociations salariales.

Source : Cet encadré a été préparé en collaboration avec Yoshie Shigiya.

contraignante que dans les pays où les syndicats ou les organisations patronales sont relativement puissants et centralisés à l'échelle nationale (généralement dans les pays nordiques et dans une bien moindre mesure en France et en Italie). Dans la plupart des pays d'Europe centrale et orientale, les pays en voie d'adhésion et les autres systèmes décentralisés, les systèmes de négociation ne sont pas coordonnés.

Application des conventions collectives et qualité des relations professionnelles

L'aptitude des organisations patronales et des syndicats à contrôler le comportement de leurs membres aux niveaux inférieurs est essentielle pour garantir que les décisions prises aux niveaux supérieurs sont effectivement suivies et mises en œuvre. La coordination et la centralisation sans respect ni application sont tout bonnement inefficaces (Nickell et Layard, 1999 ; Traxler, 2003). Les données analysées dans l'encadré 4.5 montrent que, pour les pays pour lesquels des estimations sont disponibles, même les minimas salariaux les plus bas sont loin d'être parfaitement respectés.

Encadré 4.5. Respect et application des conventions collectives

Le niveau actuel d'application des normes définies par les conventions collectives, une question principalement juridique, est essentielle pour juger de l'efficacité des systèmes de négociation, notamment en termes d'équité pour les travailleurs et d'harmonisation des conditions pour les entreprises. Toutefois, les données empiriques relatives au respect des réglementations du marché du travail sont assez rares, et quasi inexistantes en ce qui concerne la négociation collective. En fait, il est très difficile de mesurer l'ampleur du non-respect dans la pratique, étant donné les limites des données et les erreurs de mesure. Garnero et al. (2015) donnent une première estimation du non-respect des minima salariaux fixés par les conventions collectives dans sept pays européens. Ils constatent qu'en 2007-09, en moyenne, la part des travailleurs dont la rémunération était inférieure aux minima négociés était de 13 % en Italie, 8 % en Allemagne, 4 % en Autriche et en Belgique et environ 2 % en Finlande et au Danemark.

Garnero (2017) propose des estimations plus récentes de l'incidence et de l'ampleur du non-respect des minima salariaux fixés par les conventions collectives en Italie entre 2008 et 2015, sur la base d'un ensemble de données administratives et d'enquête. Il constate que le non-respect est effectivement un phénomène non négligeable : en moyenne, sur la base des données de l'enquête sur la population active, quelque 10 % des travailleurs du pays sont rémunérés un cinquième de moins que le taux horaire minimum de référence (7 % si l'on se fonde sur les données déclarées par les employeurs eux-mêmes dans l'enquête sur la structure des rémunérations, qui exclut toutefois les micro-entreprises et le secteur agricole ; et 2.7 % en utilisant les données de la sécurité sociale qui sont toutefois peu susceptibles de rendre compte du non-respect des minima salariaux puisqu'elles sont fondées sur les registres officiels des entreprises et limitées au salaire mensuel – elles ne tiennent donc pas compte des heures supplémentaires non rémunérées –, et aux salariés employés à temps plein pendant le mois complet). De manière peu surprenante, toutes les sources de données montrent que le non-respect est particulièrement important dans le sud de l'Italie et dans les micro- et petites entreprises, et qu'il touche particulièrement les femmes et les travailleurs temporaires. En outre, toutes les sources de données montrent qu'en Italie, les salaires situés dans le bas de la distribution semblent peu affectés par les hausses des minima salariaux. Les estimations exactes varient en fonction des données utilisées, mais toutes mettent en évidence un non-respect important et généralisé.

Encadré 4.5. **Respect et application des conventions collectives** (suite)

Outre des inspections du travail plus efficace, Garnero (2017) suggère une série d'outils relativement peu coûteux pour améliorer le respect des minima salariaux négociés, et des termes des conventions collectives plus généralement. Dans les pays où il existe un grand nombre de conventions collectives, des conventions collectives et des minima salariaux moins nombreux rendraient le système plus transparent pour les employeurs et les salariés. Lorsque ce n'est pas le cas, il est essentiel de s'assurer que les conventions sont signées par des syndicats et des organisations patronales représentatifs, afin d'éviter que des partenaires sociaux complaisants et peu représentatifs ou des syndicats « jaunes » (dominés ou fortement influencés par un employeur) ébranlent normes existantes.

Il est essentiel de publier le texte des conventions collectives et une synthèse de leurs principaux éléments et de pouvoir y accéder facilement pour garantir que les travailleurs et les employeurs soient bien informés de leurs droits et de leurs devoirs. Dans la plupart des pays, il est difficile d'accéder au texte des conventions collectives. Enfin, les campagnes de sensibilisation et de dénonciation se sont avérées assez efficaces pour améliorer le salaire minimum obligatoire au Costa Rica (Gindling et al., 2014) et au Royaume-Uni (Benassi, 2011), et sont également un outil relativement peu coûteux et efficace dans le cas des conventions collectives.

Il n'existe pas d'indicateurs comparables du niveau d'application dans les pays. Toutefois, la capacité d'application de chaque système – parfois dénommée « gouvernabilité » (voir Traxler, 2003 ; et OCDE, 2004)²³ – est vraisemblablement corrélée au fonctionnement de la négociation collective, aux évolutions historiques et surtout à la confiance entre les partenaires sociaux. « L'applicabilité » des accords peut également être améliorée en soumettant les actions revendicatives à des obligations de paix sociale, stipulant que les syndicats qui ont signé un accord, ainsi que leurs membres, ne peuvent pas faire grève pour régler des questions réglementées par l'accord. Dans certains pays, ces clauses de paix sociale ne sont pas utilisées, ou rarement (par exemple, en Belgique et en France, au Mexique, au Chili), parce qu'une obligation de paix sociale interférerait avec le droit de grève. Dans d'autres pays (p.ex. Italie et Espagne), les clauses de paix sont fréquentes, mais étant donné que la grève est un droit individuel, les travailleurs sont toujours autorisés à faire grève puisque l'accord n'est contraignant que pour les parties collectives signataires. Ainsi, même un petit groupe de travailleurs suffit pour limiter l'application de l'accord et compromettre la gouvernabilité du système. Dans d'autres pays (généralement les pays nordiques), les clauses de paix sociale sont utilisées et appliquées grâce au rôle solide des syndicats, et au niveau de confiance relativement élevé envers les partenaires sociaux, et entre eux.

Les procédures de médiation et d'arbitrage peuvent également jouer un rôle important dans l'atténuation des conflits et la conclusion d'un accord dans le cadre des négociations collectives, et contribuer ainsi à renforcer la gouvernabilité globale du système. Les procédures de médiation et d'arbitrage dans les accords de branche et d'entreprise existent dans environ la moitié des pays de l'OCDE et en voie d'adhésion, et dans à peu près deux tiers des cas, une procédure de médiation est obligatoire. Dans d'autres pays, comme la Norvège, des mécanismes de médiation existent en dehors des accords. Le médiateur national norvégien intervient en cas de conflit d'intérêts entre les organisations patronales et syndicales, c'est-à-dire lors que les négociations sur le renouvellement ou l'établissement d'un accord ont échoué. L'objectif de la médiation est d'éviter le conflit de travail, qui dans les

faits, ne peut débiter légalement avant d'avoir tenté une médiation. Le Tribunal du travail de Norvège est un tribunal spécial qui résout les conflits de travail portant sur l'interprétation, la validité et l'existence des conventions collectives, les cas de violation des conventions collectives et de l'obligation de paix sociale, et les demandes de dommages-intérêts découlant de telles violations et actions revendicatives illégales.

Tableau 4.7. **Applicabilité des conventions collectives, 2015**

		Accords de branche			
		Rien ou sans objet	Clause de paix sociale	Médiation	Les deux
Accords d'entreprise	Rien	Canada (AB) Corée Pologne République slovaque		Autriche* Slovénie	Danemark* Lettonie*
	Clause de paix sociale	Japon	Islande Luxembourg Norvège		Estonie Grèce* Lituanie* Pays-Bas Suisse
	Médiation	Australie Chili Colombie* Royaume-Uni		République tchèque France Hongrie Mexique Portugal	
	Les deux	Canada (BC*, ON* et QC) Costa Rica Nouvelle-Zélande Turquie États-Unis*		Irlande*	Australie Belgique* Finlande Allemagne Israël* Italie* Espagne* Suède*

* Médiation obligatoire.

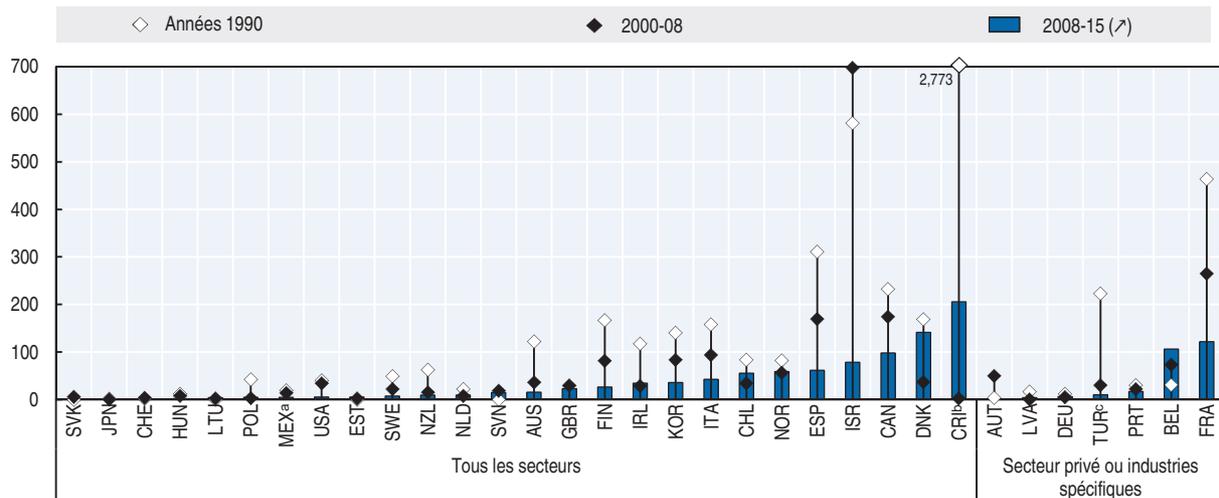
Note : AB : Alberta ; BC : Colombie-Britannique ; ON : Ontario ; QC : Québec.

Source : Questionnaires de l'OCDE.

Le graphique 4.8 présente l'évolution des conflits sociaux (grèves et lock-outs,) dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion. Les données doivent toutefois être interprétées avec prudence puisque le nombre de grèves est vraisemblablement affecté par leur réglementation au niveau national, et peut ainsi ne pas refléter le niveau réel des conflits de travail. En outre, les statistiques existantes sont faussées par des divergences considérables en termes de définitions et de mesure, qui limitent considérablement la comparabilité des données (voir note sous le graphique 4.8 et, pour plus de détails, l'annexe publiée en ligne d'OCDE, 2017c). Malgré ces défauts, le graphique 4.8 montre que les conflits sociaux, ainsi que le degré de variation d'un pays à l'autre ont considérablement reculé depuis les années 90 (la seule exception notable étant la Belgique, où les jours perdus pour cause de grève ont augmenté régulièrement depuis les années 90).

Depuis que Blanchard et Philippon (2006) ont tenté d'établir un lien entre relations professionnelles conflictuelles et chômage élevé, qualité des relations de travail et confiance entre les partenaires sociaux ont fait l'objet d'une attention croissante. Blanchard et al. (2014) avancent que « la confiance semble être tout aussi importante pour instaurer une flexibilité au niveau macroéconomique que la structure des négociations collective » puisque l'efficacité de la coordination, en particulier, est vraisemblablement étroitement corrélée à des relations

Graphique 4.8. **Évolution des conflits du travail**
Moyennes annuelles des journées de travail perdues pour 1 000 salariés



Note : La comparabilité internationale des données sur les grèves est affectée par des différences de définition et de mesure. De nombreux pays excluent de leurs chiffres officiels les petits débrayages, et utilisent différents seuils se rapportant au nombre de travailleurs impliqués et/ou de journées perdues. Dans certains pays, les statistiques des grèves excluent également les débrayages dans certains secteurs, comme le secteur public (Allemagne, Autriche, Belgique, France, Lettonie, Portugal et Turquie) ou les arrêts du travail d'un type particulier, comme les grèves politiques et non autorisées (Chili, Corée, Costa Rica, Estonie, États-Unis, Hongrie, Israël, Lettonie, Lituanie, Mexique et Turquie). À l'inverse, certains pays peuvent inclure les travailleurs indirectement concernés (ceux qui ne peuvent pas travailler parce d'autres personnes sont en grève sur leur lieu de travail) comme le Costa Rica, le Danemark, l'Estonie, les États-Unis, la Finlande, la France, la Hongrie, l'Irlande, la Lituanie, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, la République slovaque, le Royaume-Uni, la Suisse, et la Turquie, ou les arrêts du travail causés par la pénurie de matériaux fournis par des entreprises en grève. En général, les formes d'action revendicative qui n'impliquent pas des arrêts complets du travail, comme les « grèves du zèle », les manifestations silencieuses et autres manifestations sur le lieu de travail ne sont pas prises en compte. Pour plus de détails, voir l'annexe publiée en ligne d'OCDE (2017c).

- Les statistiques concernent les grèves dans les établissements et les entreprises relevant de la compétence fédérale. Par conséquent, les grèves dans les entreprises relevant de la compétence locale ne sont pas prises en compte.
- La moyenne de 2008-14 repose principalement par une grève du ministère de l'Éducation en 2014, qui a impliqué 75 000 travailleurs pendant 29 jours. Sinon, la moyenne annuelle est établie 33 journées perdues pour 1 000 salariés.
- Les branches suivantes de l'activité ou des secteurs économiques sont exclues : sauvegarde des vies et des biens, pompes funèbres, production, épuration/raffinage et distribution d'eau, d'électricité, de gaz naturel et de pétrole, ainsi que de produits pétrochimiques fabriqués à base de naphte ou de gaz naturel ; services bancaires ; sites exploités relevant directement de l'autorité du ministère de la Défense nationale, du Commandement général de la gendarmerie et du Commandement des garde-côtes, lutte contre les incendies et services urbains de transports publics assurés par des établissements publics, et hôpitaux.

Source : ILOSTAT et offices nationaux de statistiques pour les jours ouvrés non travaillés, et base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active et offices nationaux de statistiques pour le nombre total de salariés.

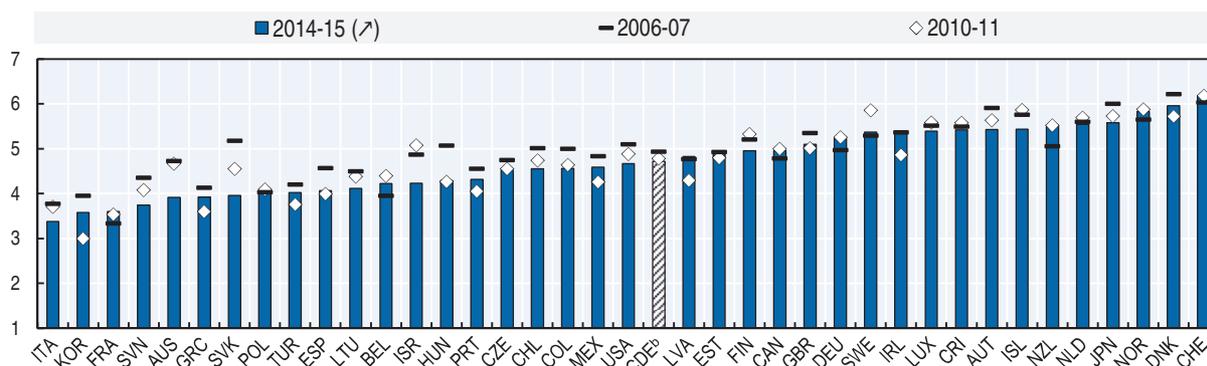
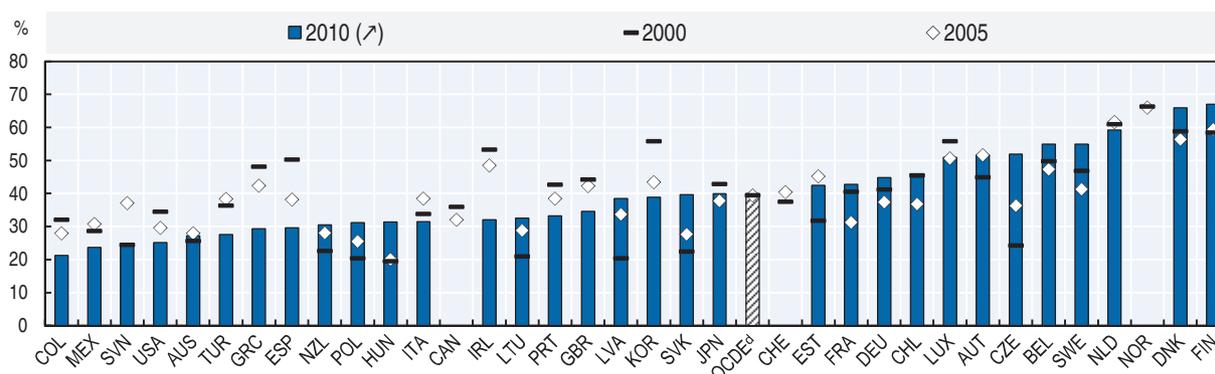
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933594634>

sectorielles relativement pacifiques et coopératives. Le FMI (2016) montre qu'après la crise financière mondiale, le chômage a moins augmenté dans les pays où la confiance était élevée.

La partie A du graphique 4.9 présente le degré de coopération dans les relations professionnelles, évalué par les cadres supérieurs dans une enquête publiée par le Forum économique mondial. Dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion, les dirigeants considèrent que les relations professionnelles sont les plus coopératives en Suisse, et les moins coopératives en Italie. La crise semble avoir eu peu d'effet sur le degré de coopération perçu : cela étant, les relations professionnelles se sont légèrement détériorées dans les pays où elles étaient déjà relativement moins bonnes.

La confiance des citoyens envers les syndicats varie également considérablement d'un pays à l'autre (on ne dispose pas de données sur la confiance envers les organisations patronales) et est corrélée au niveau national de confiance envers les institutions plus

Graphique 4.9. Qualité des relations professionnelles

A. Coopération dans les relations salariés-employeurs évaluée par les cadres dirigeants^aB. Confiance de la population totale^c envers les syndicats

- a) Score national moyen pondéré sur une échelle de 1 (« généralement conflictuelles ») à 7 (« généralement coopératives ») à la question suivante : « Comment caractériseriez-vous les relations salariés-employeurs dans votre pays ? ».
- b) Moyenne non pondérée des 35 pays de l'OCDE présentés.
- c) Pourcentage des personnes (âgées de 15 ans ou plus) faisant confiance aux syndicats dans les pays européens, sauf la Norvège et la Suisse, et pourcentage des personnes (âgées de 15 ans ou plus) faisant très ou assez confiance aux syndicats dans tous les autres pays, la Norvège et la Suisse.
- d) Moyenne non pondérée de 31 pays de l'OCDE (sauf Hongrie, Islande et Japon et également Canada, Norvège et Suisse, pour lesquels on ne dispose pas de données pour 2010).

Source : **Partie A** : The Global Competitiveness Index Historical Dataset © 2005-2014 Forum économique mondial. **Partie B** : Eurobaromètre pour l'ensemble des pays européens (sauf Norvège et Suisse) et World Values Survey (www.worldvaluessurvey.org/WVOnline.jsp) pour tous les autres pays.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933594653>

généralement. En 2010 en moyenne, 40 % des répondants dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion déclaraient faire confiance aux syndicats, mais la part des personnes faisant confiance aux syndicats varie de 65 % en Finlande et au Danemark à 25 % aux États-Unis, en Slovaquie et au Mexique. Entre 2000 et 2010, la confiance envers les syndicats a considérablement augmenté dans les pays d'Europe centrale et orientale, où elle était initialement très faible, alors qu'elle a diminué assez fortement dans les pays durement touchés par la crise, la Grèce, l'Irlande et l'Espagne.

La qualité des relations professionnelles évaluée par les cadres dirigeants et le degré de confiance de la population générale envers les syndicats sont corrélés positivement, mais pas parfaitement. Dans certains pays, comme la Belgique, la qualité des relations professionnelles est mauvaise selon les cadres, mais 55 % de la population déclare faire

confiance aux syndicats (un écart similaire est également constaté en France et en Corée, situées dans le bas du classement des cadres, mais obtenant un score proche, voire supérieur dans le cas de la France, à la moyenne de l'OCDE en termes de confiance de la population). La situation est inversée au Mexique, où les cadres placent la qualité des relations professionnelles dans la moyenne de l'OCDE, alors que 25 % de la population seulement déclare faire confiance aux syndicats.

Il s'avère que conformément aux résultats de Blanchard and Philippon (2006), la qualité des relations professionnelles et la confiance envers les syndicats sont corrélées négativement au taux de chômage et aux inégalités salariales : en moyenne dans les pays de l'OCDE, une meilleure confiance va de pair (mais le sens de la relation de causalité n'est pas clair) avec un taux de chômage et des inégalités de revenu inférieurs²⁴ (voir annexe publiée en ligne d'OCDE, 2017c).

Le niveau de coopération et de confiance est le résultat de décennies d'histoire et dépend largement de facteurs sociétaux et culturels plus généraux. Les données sur la question sont très limitées (voir Addison, 2016 pour une synthèse), mais certaines caractéristiques des systèmes de négociation collective eux-mêmes peuvent contribuer à promouvoir des relations plus coopératives. Des partenaires sociaux et peu représentatifs risquent d'être moins fédérateurs et d'augmenter le niveau de conflit. Ainsi, la promotion de la coopération entre les partenaires sociaux (ou tout du moins le fait de ne pas encourager une concurrence excessive) pourrait avoir un effet positif sur la qualité des relations professionnelles. Plus généralement, la coopération dans un certain nombre de domaines, la participation à des comités, réformes et institutions de niveau supérieur, ainsi que l'engagement et la coopération des salariés au niveau de l'entreprise peuvent contribuer à instaurer la confiance et une compréhension commune des défis, solutions et positions. En outre, des critères objectifs, notamment en ce qui concerne les demandes de non-participation et d'extension, la disponibilité d'informations précises sur la représentativité des partenaires sociaux (voir section 1) et la présence d'un organisme indépendant pour arbitrer et régler les désaccords, peuvent également contribuer à améliorer les relations professionnelles. D'après Hijzen et al. (2017), des incitations en faveur de renégociations régulières peuvent également améliorer la confiance (sauf si elles obligent à conclure un accord alors qu'il n'y a pas de volonté partagée de le faire). Les mécanismes garantissant l'application effective des termes des conventions collectives (voir encadré 4.5) sont également susceptibles de renforcer la responsabilité des partenaires sociaux, et donc la confiance réciproque. Enfin, la stabilité institutionnelle aide généralement les partenaires sociaux en suscitant des attentes partagées et mutuelles (Brandl et Ibsen, 2016). Des réformes parcellaires à répétition peuvent améliorer les coûts d'adaptation et réduire la perspective de planification des stratégies de négociation des partenaires sociaux. Généralement, garantir l'autonomie des partenaires sociaux permet améliorer la confiance qu'ils se portent mutuellement.

Représentation des travailleurs et au niveau de l'entreprise

Comme souligné plus haut, la négociation collective prend plusieurs formes et peut se dérouler entre les syndicats et une entreprise individuelle (négociation avec un seul employeur) ou entre les fédérations syndicales et les organisations patronales (négociation multipatronale). Toutefois, ces niveaux ne s'excluent pas mutuellement, et il est possible de traiter différents sujets à différents niveaux. L'étude approfondie des questions spécifiques susceptibles de passer d'un niveau à un autre dans différents pays de l'OCDE

sort du cadre de cette analyse. Cette section se concentre plutôt sur la présence et le rôle des différentes formes de représentation des travailleurs (à savoir les expressions collectives des intérêts des travailleurs) et la représentation au niveau de l'entreprise ou de l'établissement²⁵ en tant que piliers principaux de la négociation avec un seul employeur.

La représentation des travailleurs diffère considérablement d'un pays à l'autre en termes de nature et de prérogatives des entités représentatives et de proportion des travailleurs représentés. Plusieurs organismes peuvent effectivement coexister sur le lieu de travail : les délégués syndicaux locaux (nommés par le syndicat ou élus par les salariés) ; les comités d'entreprise, qui sont généralement un organisme élu légalement ou nommé par l'ensemble des salariés de l'entreprise, qu'ils soient syndiqués ou non²⁶ ; ou les délégués du personnel, élus ou nommés parmi les salariés (syndiqués ou indépendants). En outre, dans plusieurs pays de l'OCDE, des organes/conseils d'hygiène et sécurité sont présents sur le lieu de travail, et sont en charge de la mise en œuvre et du contrôle des conditions de sécurité et de santé. Eurofound (2011), Van Gyes (2016) et Forth et al. (2017) brossent un tableau complet de la représentation des salariés au niveau de l'entreprise.

Dans la plupart des pays de l'OCDE et en voie d'adhésion, on peut trouver plus d'une forme de représentation des travailleurs, souvent en fonction de la taille de l'entreprise. La France est un cas extrême, les entreprises de plus de 50 salariés comptant à la fois un comité d'entreprise, des délégués syndicaux et/ou représentants de la section syndicale, des délégués du personnel et un comité de santé et de la sécurité relativement puissant (voir Askenazy et Breda, 2017 pour plus de détails). Dans d'autres pays, une seule de ces structures est présente (tableau 4.8). C'est le cas en Allemagne, en Autriche, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Suisse, où les comités d'entreprise sont la seule structure de représentation des salariés éligible ; cela n'empêche toutefois pas les syndicats de jouer un rôle, ni même d'avoir une forte influence ou des sièges réservés dans les comités d'entreprise. Au Canada, aux États-Unis, en Suède ou en Turquie, les syndicats sont les seuls organismes de représentation.

Le graphique 4.10 présente la proportion de salariés couverts par les différentes formes de représentation des salariés, comme rapporté dans l'Enquête sur les entreprises en Europe. Les résultats montrent qu'en moyenne, dans les pays européens du moins, la couverture de la représentation au niveau de l'entreprise n'est pas vraiment plus importante dans les pays où ce niveau de négociation domine ; à l'inverse, elle est généralement relativement élevée dans les systèmes de négociation multi-employeurs, avec des effets complémentaires entre les deux niveaux (notamment dans les pays nordiques, l'Allemagne ou les Pays-Bas). D'autre part, la couverture de la représentation des salariés est faible dans les pays où la négociation au niveau des entreprises est très limitée, comme en Grèce ou au Portugal, même après les réformes récentes. L'encadré 4.6 s'intéresse au rôle de l'expression et de la représentation sur le lieu de travail et à leur impact sur le comportement des travailleurs en termes de représentation ou de départ.

Enfin, dans certains pays de l'OCDE, les travailleurs peuvent également être représentés dans les conseils d'administration. La représentation des travailleurs au niveau du conseil d'administration ne relève pas de la négociation collective, mais peut néanmoins contribuer à accroître l'expression des salariés, renforcer le pouvoir de négociation, et potentiellement améliorer les comportements de coopération en permettant aux travailleurs de participer aux choix stratégiques de l'entreprise²⁷. Parmi les pays de l'OCDE (pour plus de détails voir l'annexe publiée en ligne d'OCDE, 2017c), l'Allemagne, l'Autriche, le Danemark, la Finlande, la France, la Hongrie, le Luxembourg, la Norvège, les Pays-Bas, la Pologne, la République

Tableau 4.8. Représentation des travailleurs sur le lieu de travail, 2015

	Pays	
Comité d'entreprise	Autriche Allemagne Luxembourg Pays-Bas	
Syndicat ou délégués syndicaux	Australie Canada Chili Colombie Costa Rica Islande Israël	Japon Mexique Nouvelle-Zélande Suède Turquie États-Unis
Les deux, mais le comité d'entreprise prédomine	Hongrie Italie République slovaque Espagne Royaume-Uni	
Les deux, mais le syndicat prédomine	Belgique République tchèque Danemark Estonie Finlande France Grèce Irlande Corée	Lettonie Lituanie Norvège Pologne Portugal Slovénie Suisse*

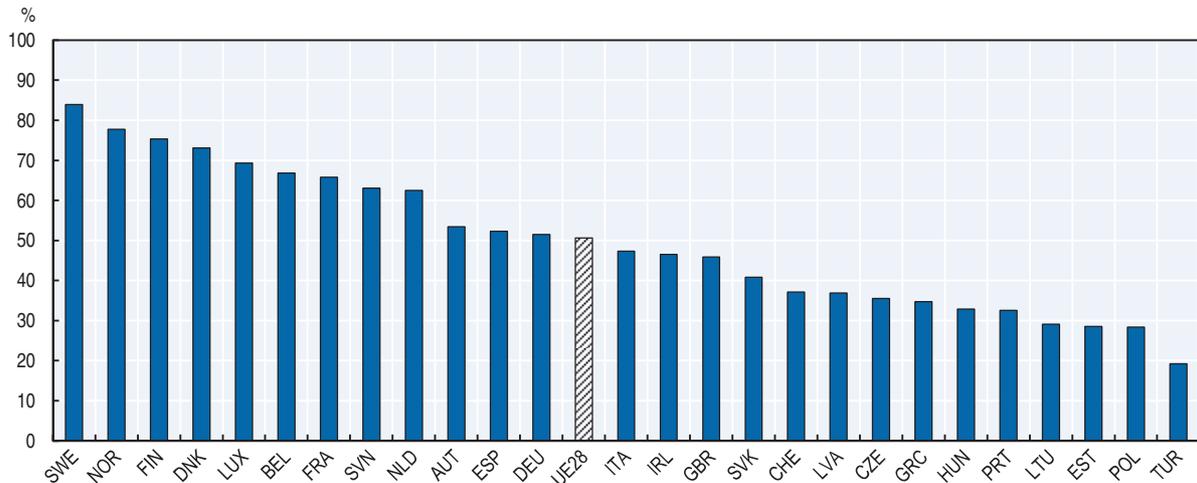
* Dans le secteur manufacturier

Note : On peut trouver des délégués du personnel non syndiqués en Australie, en Corée, au Costa Rica, en Finlande, en France, en Grèce, au Japon et en Lettonie.

Source : Questionnaires de l'OCDE et Eurofound (2011).

Graphique 4.10. Représentation des salariés en Europe

Pourcentage de salariés, 2015



Source : Calculs de l'OCE fondés sur la sixième enquête européenne sur les conditions de travail 2015 (EWCS 2015).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933594672>

slovaque, la Slovaquie et la Suède possèdent de telles dispositions, qui permettent aux délégués du personnel de siéger au conseil des entreprises dépassant une certaine taille²⁸. Au Chili, en Grèce, en Irlande, en Israël, en Pologne, au Portugal et en Espagne, les délégués du personnel peuvent siéger au conseil des entreprises publiques uniquement.

Encadré 4.6. Représentation ou sortie ? Le rôle de l'expression des salariés et de la représentation sur le lieu de travail

Les travailleurs, lorsqu'ils ne sont pas satisfaits de leurs conditions de travail, ont principalement deux options : la *démission* (à savoir quitter leur travail) ; ou l'*expression* de leur préoccupations (Hirschman, 1970). Freeman et Medoff (1984) ont apporté certaines preuves que les syndicats, en donnant aux salariés la possibilité d'exprimer leurs préoccupations et d'améliorer leur situation, contribuent à réduire les départs volontaires, ce qui réduit à terme la rotation du personnel – même si la procédure de résolution peut être conflictuelle et entraîner des perturbations. Cela peut donc être bénéfique non seulement pour les salariés, mais également pour les entreprises, puisqu'une rotation du personnel plus faible et une durée d'activité plus longue peuvent réduire les coûts d'embauche et de formation et accroître la productivité.

Amossé et Forth (2016) ont récemment analysé la dichotomie « démission-représentation » en s'appuyant sur des enquêtes comparables menées auprès d'établissements français (REPONSE) et britanniques (WERS). Ils évaluent si le Royaume-Uni est un pays de « démission » et la France un pays de « représentation », étant donné leurs différences historiques respectives en termes de niveau de régulation et d'influence des syndicats (alors que le taux de représentation est plus faible en France, les délégués syndicaux sont beaucoup plus présents sur le lieu de travail). Ils évaluent également si la présence d'un délégué syndical sur le lieu de travail ou des dispositifs de représentation directe réduisent les départs et contribuent à accroître les conflits collectifs.

Les résultats d'Amossé et Forth (2016) dans le tableau 4.9 montrent que, comme prévu, les départs volontaires sont en moyenne plus fréquents au Royaume-Uni qu'en France. Dans les deux pays, la présence d'un représentant syndical sur le lieu de travail est associée à un taux de départ plus faible, comme l'ont déjà constaté Bryson et Forth (2009) et Bryson et al. (2013) pour le Royaume-Uni. L'effet est également robuste lorsque l'on tient compte d'autres facteurs.

Tableau 4.9. **Corrélation entre la représentation syndicale et la représentation directe avec les démissions et les conflits collectifs en 2011**

	Moyenne		Effet net de la représentation syndicale		Effet net des accords de représentation directe ^a	
	En Grande-Bretagne	En France	En Grande-Bretagne	En France	En Grande-Bretagne	En France
Démissions (% des salariés avec plus d'un an d'ancienneté) ^b	9.7	3.4	-2.3**	-1.0***	+2.2**	+0.1
Conflits collectifs (% des lieux de travail) ^c	1.8	20.5	+4.8*	+18.3***	-0.1	+1.7

* Statistiquement significatif aux seuils de 5 et 1 %, respectivement.

a) Les accords de représentation directs comprennent : les réunions départementales régulières, les enquêtes d'opinion auprès des salariés et le recours à des programmes de suggestions.

b) Les démissions se rapportent aux entreprises de 50 salariés ou plus.

c) Les conflits collectifs se rapportent aux entreprises de 11 salariés ou plus. En France les conflits se réfèrent aux trois dernières années; et à l'année dernière en Grande-Bretagne.

Source : Extrait du tableau 3.5 dans Amossé et Forth (2016) établi à partir des enquêtes auprès des établissements WERS et REPONSE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933595071>

Ce résultat montre que les syndicats ou les représentants syndicaux sur place réduisent les départs en offrant une représentation collective plus solide. À l'inverse, les dispositifs de représentation directe (réunions de service régulières, enquêtes sur le comportement

Encadré 4.6. Représentation ou sortie ? Le rôle de l'expression des salariés et de la représentation sur le lieu de travail (suite)

des salariés, appels aux suggestions) n'ont pas de lien statistiquement significatif avec le taux de démission en France, alors qu'ils sont corrélés positivement avec les départs au Royaume-Uni. Bien que Freeman et Medoff (1984) aient suggéré que la représentation réduit les démissions, ils ont également reconnu que l'expression concrète de la représentation (généralement sous la forme de réclamations) devrait entraîner un certain degré de conflit ouvert sur le lieu de travail, lorsque les problèmes sont débattus et résolus.

Les données d'établissement de WERS et REPONSE montrent que les conflits sur le lieu de travail sont beaucoup plus fréquents en France, et que la présence des syndicats est fortement et positivement corrélée à une survenue plus fréquente des conflits collectifs dans les deux pays (ce que confirme également la notation subjective du climat social sur le lieu de travail par les dirigeants dans les enquêtes menées auprès des établissements). Globalement, l'analyse récente d'Amossé et Forth (2016) confirme que, tout du moins dans le cas de la France et du Royaume-Uni, la présence d'un délégué syndical contribue effectivement à réduire la rotation du personnel, comme suggéré par Hirschman, Freeman et Medoff, mais accroît également les conflits collectifs.

4. Comparaison des systèmes nationaux de négociation collective

Les sections précédentes ont décrit en détail la portée des différents systèmes nationaux de négociation, leurs aspects et dispositifs d'ajustement spécifiques, afin de rendre compte autant que possible de leur granularité, leur complexité et leur diversité dans les pays de l'OCDE et les pays en voie d'adhésion. Toutefois, les systèmes nationaux de négociation collective ne devraient pas être considérés simplement comme la somme de différents éléments, mais comme un système avec des interactions complexes entre les différentes composantes. Dans ce contexte, il est utile de prendre du recul pour obtenir une vue générale de chaque système de négociation.

Le tableau 4.10 présente une synthèse de toutes les caractéristiques essentielles identifiées dans le graphique 4.1, une sorte de tableau de bord des différents systèmes nationaux de négociation collective. Il montre clairement que la couverture conventionnelle n'est élevée (supérieure à 50 %) que dans les pays qui disposent au minimum de certaines formes de négociation de branche. Dans ces pays, une couverture élevée résulte soit d'un taux élevé d'affiliation aux organisations patronales, soit d'un recours important aux extensions administratives. Toutefois, le tableau 4.10 souligne qu'il n'existe pas de modèle unique de la négociation de branche. En effet, les pays de ce large groupe diffèrent considérablement en termes de degré de coordination et de marge de manœuvre laissée aux accords de niveau inférieur pour modifier les conditions d'emploi. En particulier :

- En Belgique et en Finlande, deux pays assez centralisés et coordonnés, les accords de branche jouent un rôle important, tout en laissant une certaine marge aux accords de niveau inférieur pour modifier les normes définies par les accords de niveau supérieur. La caractéristique particulière de ces deux systèmes est la forte coordination, imposée (ou induite) par l'État.
- Dans les pays plutôt centralisés et non coordonnés comme la France, l'Islande, l'Italie, le Portugal et la Slovaquie, les accords de branche jouent un rôle important, les extensions sont très largement utilisées et les accords de niveau inférieur disposent d'une marge de

Tableau 4.10. Tableau de bord des systèmes de négociation collective, 2015
 Pays classés en fonction du niveau prédominant de négociation collective, du degré de centralisation, de coordination, du taux de syndicalisation dans le secteur privé, de la couverture conventionnelle, du taux d'affiliation aux organisations patronales et de la qualité des relations professionnelles

	Niveau prédominant	Degré de centralisation/décentralisation	Coordination	Taux de syndicalisation dans le secteur privé	Taux d'affiliation aux organisations patronales	Taux de couverture conventionnelle	Qualité des relations professionnelles
Costa Rica	Entreprise	Décentralisé	Non	Inférieur à 5 %	..	5-10%	..
Colombie	Entreprise	Décentralisé	Non	Inférieur à 5 %	..	5-10%	Faible
Turquie	Entreprise	Décentralisé	Non	Inférieur à 5 %	20-30%	5-10%	Faible
Estonie	Entreprise	Décentralisé	Non	Inférieur à 5 %	20-30%	10-20%	Élevée
Lituanie	Entreprise	Décentralisé	Non	5-10%	10-20%	5-10%	Moyenne
Mexique	Entreprise	Décentralisé	Non	5-10%	..	10-20%	Faible
États-Unis	Entreprise	Décentralisé	Non	5-10%	..	10-20%	Moyenne
Corée	Entreprise	Décentralisé	Non	5-10%	10-20%	10-20%	Faible
Pologne	Entreprise	Décentralisé	Non	5-10%	20-30%	10-20%	Faible
Lettonie	Entreprise	Décentralisé	Non	5-10%	40-50%	10-20%	Moyenne
Hongrie	Entreprise	Décentralisé	Non	5-10%	40-50%	20-30%	Moyenne
Chili	Entreprise	Décentralisé	Non	10-20%	..	10-20%	Moyenne
Nouvelle-Zélande	Entreprise	Décentralisé	Non	10-20%	..	10-20%	Moyenne
Canada	Entreprise	Décentralisé	Non	10-20%	..	20-30%	Moyenne
Royaume-Uni	Entreprise	Décentralisé	Non	10-20%	30-40%	20-30%	Moyenne
République tchèque	Entreprise	Décentralisé	Non	10-20%	60-70%	40-50%	Élevée
Irlande	Entreprise	Décentralisé	Non	20-30%	50-60%	40-50%	Moyenne
Japon	Entreprise	Décentralisé	Élevée	10-20%	..	10-20%	Élevée
Israël	Entreprise/Branche	Décentralisé	Non	10-20%	..	20-30%	Faible
République slovaque	Entreprise/Branche	Décentralisé	Non	10-20%	30-40%	20-30%	Moyenne
Grèce	Entreprise/Branche	Décentralisé	Non	10-20%	40-50%	40-50%	Faible
Australie ^{a)}	Entreprise/Branche	Décentralisé	Non	10-20%	..	50-60%	Faible
Luxembourg	Entreprise/Branche	Décentralisé	Non	20-30%	80-90%	50-60%	Élevée
Espagne	Branche	Décentralisé organisé	Faible	10-20%	70-80%	70-80%	Faible
Suisse	Branche	Décentralisé organisé	Élevée	10-20%	..	40-50%	Élevée
Allemagne	Branche	Décentralisé organisé	Élevée	10-20%	50-60%	50-60%	Élevée
Pays-Bas	Branche	Décentralisé organisé	Élevée	10-20%	80-90%	80-90%	Élevée
Autriche	Branche	Décentralisé organisé	Élevée	20-30%	90% ou plus	90% ou plus	Élevée
Norvège	Branche	Décentralisé organisé	Élevée	30-40%	60-70%	60-70%	Élevée
Danemark	Branche	Décentralisé organisé	Élevée	60-70%	60-70%	80-90%	Élevée
Suède	Branche	Décentralisé organisé	Élevée	60-70%	80-90%	90% ou plus	Élevée
Slovénie	Branche	Centralisé	Non	10-20%	60-70%	60-70%	Faible
Islande	Branche	Centralisé	Non	80-90%	60-70%	80-90%	Élevée
France	Branche	Centralisé	Faible	5-10%	70-80%	90% ou plus	Moyenne
Portugal	Branche	Centralisé	Faible	10-20%	30-40%	60-70%	Moyenne
Italie	Branche	Centralisé	Faible	20-30%	50-60%	80-90%	Faible
Finlande	Branche/national	Centralisé	Élevée	50-60%	70-80%	80-90%	Élevée
Belgique	Branche/national	Centralisé	Élevée	50-60%	80-90%	90% ou plus	Moyenne

.. : non disponible.

Note : Les statistiques sur le taux de syndicalisation dans le secteur privé sont fondées sur les chiffres présentés dans le graphique 4.A1.6 en annexe, ceux sur la couverture conventionnelle sur les chiffres présentés dans le graphique 4.5, et ceux sur le taux d'affiliation aux organisations patronales sur les chiffres présentés dans la partie A du graphique 4.4. La qualité des relations professionnelles est fondée sur un classement des scores nationaux moyens, comme présenté dans le graphique 4.9 (uniquement sur les scores figurant dans la partie A du graphique 4.9. pour l'Islande et Israël).

a) En Australie, la classification entreprise/secteur fait référence à l'utilisation des Modern Awards lesquelles sont des réglementations sectorielles fixant des conditions minimales constituant un filet de sécurité juste et pertinent. La négociation de branche à proprement parler n'existe pas en Australie.

Source : Élaboration de l'OCDE fondés sur les questionnaires de l'OCDE, les données de l'ICTWSS et les sources nationales (pour plus de détails, voir les graphiques 4.4., 4.5., 4.9. et le graphique 4.A1.6 en annexe).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933595090>

manœuvre plutôt limitée pour déroger aux accords de niveau supérieur. En outre, dans ces pays, la coordination est généralement faible.

- L'Espagne et la Suisse s'apparentent à de nombreux égards au groupe précédent, mais en Espagne, la réforme récente a permis aux accords de niveau inférieur de déroger aux accords de niveau supérieur, tandis qu'en Suisse, la coordination joue encore un rôle non négligeable.
- L'Allemagne, l'Autriche, le Danemark, la Norvège, les Pays-Bas et la Suède possèdent un système de négociation décentralisé et coordonné : dans ces pays, les accords de branche, même en cas d'extensions, laissent suffisamment de marge aux accords de niveau inférieur pour fixer les conditions d'emploi, en confiant aux parties négociantes la hiérarchisation des accords (Danemark, Norvège, Pays-Bas et Suède) ou en laissant la possibilité de s'en retirer (Allemagne et Autriche). Dans ces pays, la coordination est relativement forte (du moins dans certains secteurs), et prend généralement la forme de négociations types.

Dans les pays où la négociation se déroule principalement au niveau de l'entreprise, la couverture conventionnelle est généralement inférieure à 20 % (l'Irlande et la République tchèque sont les seules exceptions). Dans ces pays, la couverture va généralement de pair avec la syndicalisation, puisqu'un syndicat ou un délégué du personnel doit être présent dans l'entreprise pour pouvoir négocier une convention collective. Les accords de niveau supérieur (ou des mécanismes de réglementation similaires tels que les « Modern Awards » en Australie ou les « Sectoral Employment Orders » en Irlande) peuvent fixer certains salaires minimum généraux et des normes d'organisation du travail, et donc limiter l'érosion de la couverture dans une certaine mesure. Enfin, parmi les pays où la négociation au niveau de l'entreprise domine, le Japon se distingue en raison d'un degré de coordination significatif et unique (*Shunto*).

Enfin, dans tous les pays où la coordination est forte, la confiance est moyenne à élevée. La confiance est en effet une condition préalable essentielle pour que la coordination soit efficace. À l'inverse, la qualité des relations professionnelles n'est pas systématiquement liée au niveau de négociation collective, des relations de haute qualité étant observées tant dans les systèmes décentralisés que centralisés.

Conclusions

Ce chapitre a rendu compte de la granularité, de la diversité et de la complexité des différents systèmes nationaux de négociation collective. Cette analyse confirme la nécessité d'aller au-delà des indicateurs macroéconomiques habituels de la négociation collective, et de tenir compte des différentes composantes et pratiques des systèmes de négociation. Afin qu'une telle approche puisse informer de façon complète la réévaluation et la mise à jour de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi, il est nécessaire de mieux comprendre le rôle que la négociation collective peut jouer dans la promotion de l'amélioration des performances sur le marché du travail. Par exemple, de nouvelles recherches sont nécessaires pour évaluer dans quelle mesure la négociation collective peut promouvoir la qualité des emplois tout en garantissant un taux d'emploi élevé ; comment elle peut promouvoir l'inclusion sur le marché du travail et réduire les inégalités, et améliorer les ajustements du marché du travail et la résilience.

À l'avenir, la principale difficulté sera de préserver la pertinence de la négociation collective dans un monde du travail en évolution rapide. La couverture conventionnelle en

baisse depuis 1985 (et le recul plus net de la syndicalisation) remettent en question son efficacité à long terme, surtout si ces tendances se poursuivent à l'avenir. Les dernières décennies ont montré que dans de nombreux cas, l'alternative à la négociation collective n'est pas la négociation individuelle, mais la réglementation par l'État ou l'absence de négociation, puisque seuls quelques employés peuvent effectivement négocier leurs conditions d'emploi avec leur employeur. Les conséquences éventuelles d'une baisse de la pertinence de la négociation collective sur la hausse des inégalités, des coûts de transaction et de la fragmentation par exemple, n'ont toutefois pas été pleinement évaluées.

Il ne suffira pas de garantir un taux de couverture élevé pour préserver l'efficacité de la négociation collective. Il faudra également l'adapter à l'évolution des enjeux, et trouver le bon équilibre entre inclusivité et flexibilité. Par exemple, une centralisation totale permet de garantir une couverture et une inclusivité élevées sans permettre toutefois beaucoup de flexibilité. À l'extrême opposé, une décentralisation totale peut offrir une souplesse considérable aux employeurs et aux syndicats au niveau des entreprises, mais se traduire par une faible couverture, et donc être clairement limitée en termes d'inclusivité. Ce chapitre montre que l'articulation entre la négociation de branche et d'entreprise, le contenu des accords de branche, le recours aux extensions et à des « soupapes d'échappement » telles que les clauses d'ouverture et les dérogations aux extensions, sont quelques-uns des outils essentiels sur lesquels mettre l'accent pour garantir un bon équilibre entre flexibilité et inclusivité.

Une question ouverte importante porte sur le rôle que les gouvernements peuvent et doivent jouer pour influencer l'évolution des systèmes de négociation collective. L'expérience passée montre que même des réformes apparemment bien conçues de la négociation collective peuvent être partiellement ou totalement inefficaces si elles ne parviennent pas à modifier les pratiques sur le terrain et la culture de négociation globale. Le cas échéant, elles peuvent conduire à des modifications majeures et souvent non intentionnelles du comportement de négociation (p. ex. blocage total de la négociation collective), alors que l'intention initiale n'était que de modifier des éléments spécifiques du système.

Une des conditions préalables à un marché du travail inclusif et flexible est un niveau élevé d'autorégulation ; les réglementations nationales doivent donc laisser de la place à la négociation et à la représentation locale. Sans délégués du personnel, même un employeur de très bonne volonté ne peut pas signer d'accord. Dans le même temps, un degré élevé d'organisation entre les employeurs est tout aussi important puisque les petites entreprises sont souvent incapables de négocier et de signer des accords au niveau de l'entreprise en raison de contraintes de temps et de capacité. En outre, pour faire face à l'individualisation croissante des relations professionnelles dans le contexte de la transformation numérique et du développement des plateformes numériques, il peut également être nécessaire d'ajuster d'autres règles et pratiques, comme les réglementations sur la concurrence qui, dans certains pays, empêchent les travailleurs indépendants de négocier collectivement (comme dans un cas récent qui a opposé les syndicats et les employeurs dans le secteur des médias d'information artistique aux Pays-Bas). Certaines solutions innovantes font également leur apparition. Elles font intervenir des travailleurs atypiques établissant de nouveaux syndicats ou associations (comme la *Freelancers Union* aux États-Unis ou les groupements de travailleurs des plateformes en ligne qui font leur apparition en Europe) et les syndicats « traditionnels » (comme IG Metall en Allemagne avec *FairCrowdWork* ou le syndicat indépendant du secteur des services *ver.di*, entre autres), qui tentent d'améliorer la couverture des formes de travail atypiques. Autre évolution, le recours aux réseaux sociaux

pour aider les travailleurs à s'organiser et à exprimer efficacement leurs doléances individuelles et collectives. Dans certains cas, même sans pression (ou seulement limitée) des syndicats ou des travailleurs, les entreprises étendent les conditions définies dans les conventions collectives visant les travailleurs occupant un emploi conventionnel aux travailleurs atypiques, et/ou s'engagent volontairement dans des négociations collectives afin de : i) gagner la reconnaissance des partenaires sociaux et améliorer les relations professionnelles ; et ii) participer à l'élaboration de la réglementation du secteur et donc limiter l'intervention de l'État. Toutefois, on en sait peu à ce jour sur la fréquence et l'efficacité de ces approches et d'autres émergentes.

Comme souligné dans ce chapitre, les mécanismes de coordination entre les secteurs et les entreprises jouent également un rôle important pour garantir l'inclusivité et la flexibilité. Toutefois, dans la mesure où la coordination s'appuie largement sur les traditions, les pratiques non écrites et les relations personnelles où la confiance est fondamentale, il est difficile de définir clairement des mesures spécifiques permettant de la promouvoir efficacement. Il s'agit d'un thème important pour les études à venir.

Les travaux futurs devraient également chercher à comprendre les raisons de l'accroissement de l'hétérogénéité des systèmes de négociation collective au sein des pays. Le fonctionnement et la pertinence de la négociation collective peuvent varier considérablement d'un secteur à l'autre au sein d'un même pays, mais jusqu'à présent, l'ampleur, les déterminants et les effets de cette divergence n'ont pas été étudiés en détail.

Enfin, alors que les futures recherches devraient s'intéresser plus en détail au mode de fonctionnement de la négociation collective, elles devraient aussi chercher à évaluer les systèmes de négociation collective dans leur globalité, et pas seulement comme la somme de leurs composants. Il est particulièrement important d'adopter une telle approche lors de l'évaluation des différentes réformes, en raison des interactions, arbitrages et complémentarités majeurs entre les composantes du système de négociation, ainsi qu'avec d'autres institutions clés du marché du travail.

Notes

1. Estimation fondée sur le taux de couverture conventionnelle et le nombre total de salariés, tirés des Statistiques annuelles de l'OCDE de la population active.
2. Adaptation de Visser (2016a).
3. La hausse récente du taux de syndicalisation en Espagne au début de la crise est liée à un effet de composition : la destruction des emplois en 2008-10 a principalement touché des emplois temporaires, qui comptaient peu de travailleurs syndiqués. De fait, le nombre de travailleurs syndiqués a diminué plus rapidement que l'emploi pendant la crise.
4. Le système belge est fortement apparenté au système de Gand puisque le gouvernement joue également un rôle dans la gestion de l'assurance chômage.
5. La couverture conventionnelle est généralement calculée en divisant le nombre de salariés couverts par la convention collective par le nombre total de salariés.
6. En Allemagne, afin de prévenir les pertes d'adhérents, les organisations patronales ont créé une forme d'adhésion spéciale qui permet aux entreprises de ne pas être liées par les conventions collectives (dite OT (*Ohne Tarifbindung*)-*Mitgliedschaft*), voir Schulten et Bispinck (2014).
7. Les équivalents fonctionnels des extensions sont les dispositions légales qui étendent la validité des accords à l'ensemble des entreprises et des travailleurs (comme en Islande, en Italie et en Espagne) mais, d'une certaine façon, rendent également obligatoire l'adhésion à une organisation patronale, comme en Autriche.

8. Le flou croissant autour de la définition de « l'employeur », du « salarié » et du « lieu de travail » remet en question la capacité des extensions à garantir efficacement l'équité et des conditions égales.
9. D'après Visser (2017), il n'a été utilisé qu'une seule fois en 2004, mais que le gouvernement a dû reculer sous la pression.
10. L'exemption nécessite d'avoir conclu un accord au niveau de l'entreprise avec un syndicat.
11. Les données du panel d'établissements IAB permettent d'identifier les entreprises qui s'engagent dans des négociations collectives avec un ou plusieurs employeurs et les entreprises qui s'orientent simplement vers un accord de branche.
12. En Australie, une convention collective continue de s'appliquer jusqu'à son expiration ou son remplacement.
13. Mais cela peut être dû à des cas particuliers, p. ex. certains accords non renouvelés depuis plusieurs années.
14. En raison de l'opposition des syndicats à une décentralisation totale, et de la résistance des organisations patronales (dominées par les grandes entreprises) à une concurrence accrue dans la définition des salaires. Et également en raison du manque de capacités et de représentation des travailleurs pour négocier des accords d'entreprise.
15. La négociation au niveau professionnel et régional (État, province) joue un rôle plus mineur et constitue une variante de la négociation de branche : le niveau régional est pertinent en Allemagne, en Autriche, en Espagne et en France, mais contribue peu à la décentralisation dans ces pays, puisque les taux de salaires négociés pour un même secteur sont généralement harmonisés d'une région à l'autre. On a également récemment assisté à un renforcement de l'intégration des accords concernant les ouvriers et les employés (Visser, 2013).
16. Les normes sont hiérarchisées comme suit : i) la législation et les réglementations ont la prédominance sur les conventions collectives ; ii) les accords nationaux, intersectoriels ont la préséance sur les accords de branche, et les accords de branche sur les accords d'entreprise.
17. Dans le cas de l'Italie, il existe une tension entre les règles définies par les partenaires sociaux de manière autonome, qui définissent une relation hiérarchique entre les niveaux de négociation, et la jurisprudence, selon laquelle un accord d'entreprise peut toujours s'écarter des accords de branche.
18. Les accords d'entreprise australiens bénéficient d'un filet de sécurité sous la forme de droits et de conditions d'emploi minimum.
19. Sauf pour le Québec où il s'applique toujours et est inscrit dans le droit du travail.
20. Le terme « clause d'ouverture » provient de l'allemand *Öffnungsklausel*. En effet, ces clauses sont de plus utilisées en Allemagne depuis les années 90.
21. Aux Pays-Bas, par exemple, les dérogations sont utilisées dans l'objectif affiché de ne pas compromettre le soutien dont bénéficient actuellement les extensions des accords de branche.
22. Et sont toujours autorisées, en vertu du droit allemand, uniquement lorsque les partenaires des négociations prennent des dispositions explicites en la matière.
23. Traxler (2003) a développé « la thèse de la contingence de la négociation collective », qui établit que les performances d'un système de négociation collective dépendent rigoureusement de sa capacité à appliquer les termes des accords.
24. Gould et Hijzen (2016) démontrent que la hausse des inégalités nuit à la confiance aux États-Unis et dans l'Union européenne.
25. Cette section fait référence au « niveau de l'entreprise » mais la négociation peut également se dérouler au niveau de l'établissement ou du lieu de travail. Aucune distinction spécifique n'est faite dans cette section.
26. En outre, dans l'Union européenne, des comités d'entreprise européens peuvent être mis en place à l'initiative de l'employeur ou des salariés, dans des multinationales opérant dans plus de deux pays de l'Espace économique européen, si elles emploient au moins 1 000 salariés dans l'EEE et au moins 150 salariés dans deux États membres.
27. Une analyse approfondie de la littérature par Conchon (2011), portant sur l'impact de la représentation des salariés au niveau du conseil sur les performances de l'entreprise (principalement fondée sur des études menées en Allemagne), montre qu'il n'existe pas de corrélation claire (ni de lien de cause à effet) entre la présence de délégués du personnel au niveau du conseil et une amélioration ou une détérioration des performances de l'entreprise.

28. Par exemple, dans les entreprises de plus de 500 salariés en Allemagne, de plus de 300 salariés en Autriche, de plus de 35 salariés au Danemark, de plus de 30 salariés en Norvège et de plus de 25 salariés en Suède.

Références

- Addison, J. (2016), « Collective Bargaining Systems and Macroeconomic and Microeconomic Flexibility: The Quest for Appropriate Institutional Forms in Advanced Economies », *IZA Journal of Labor Policy*, vol. 5, n° 19, Bonn.
- Addison, J. et al. (2016), « Is the Erosion Thesis Overblown? Alignment from Without in Germany », *Industrial Relations*, vol. 55, n° 3, pp. 415-443.
- Addison, J., P. Portugal et H. Vilares (2016), « Unions and Collective Bargaining in the Wake of the Great Recession: Evidence from Portugal », *British Journal of Industrial Relations*.
- Amossé, T. et J. Forth (2016), « Employee Expression and Representation at Work: Voice or Exit? », in Amossé, T., A. Bryson, J. Forth et H. Petit (dir. pub.), *Comparative Workplace Employment Relations. An Analysis of Practice in Britain and France*, Palgrave Macmillan, Royaume-Uni.
- Askenazy, P. et T. Breda (2017), « Democracy at Work: A Study of the 2008 French Union Representativity Reform », à paraître.
- Benassi, C. (2011), « The Implementation of Minimum Wage: Challenges and Creative Solutions », *ILO Working Paper*, n° 12, Bureau international du Travail et Global Labour University, Genève.
- Bispinck, R. et T. Schulten (2010), « Sector-level Bargaining and Possibilities for Deviations at Company Level: The Case of Germany », Paper for the projet Eurofound : « The functioning of sector level wage bargaining systems and wage setting mechanisms in adverse labour market conditions ».
- BIT – Bureau international du travail (2014a), *Tackling the Jobs Crisis in Portugal*, Études sur la croissance et l'équité, Bureau international du Travail, Genève.
- BIT (2014b), *Greece: Productive Jobs for Greece*, Études sur la croissance et l'équité, Bureau international du Travail, Genève.
- Blanchard, O. et J. Wolfers (2000), « The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence », *Economic Journal*, vol. 110, pp. 1-33.
- Blanchard, O. et T. Philippon (2006), « The Quality of Labor Relations and Unemployment », *NYU Working Paper*, n° FIN-06-038.
- Blanchard, O., F. Jaumotte et P. Loungani (2014), « Labor Market Policies and IMF Advice in Advanced Economies during the Great Recession », *IZA Journal of Labor Policy*, vol. 3, n° 2, Bonn.
- Blanchflower, D. et A. Bryson (2009), « Union Decline in Britain », chapitre 3 in Brown, W., A. Bryson, J. Forth et K. Whitfield (dir. pub.), *The Evolution of the Modern Workplace*, Cambridge University Press, Royaume-Uni.
- Böckerman, P. et R. Uusitalo (2006), « Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 44, n° 2, pp. 283-303.
- Boeri, T. (2014), « Two-Tier Bargaining », *IZA Discussion Paper*, n° 8358, Bonn.
- Brandl, B. et A. Lehr (2016), « The Strange Non-death of Employer and Business Associations: An Analysis of their Representativeness and Activities in Western European Countries », *Economic and Industrial Democracy*, pp. 1-22.
- Brandl, B. et C. Ibsen (2016), « Instability and Change in Collective Bargaining: An Analysis of the Effects of Changing Institutional Structures », *British Journal of Industrial Relations*, pp. 1467-1543.
- Brändle, T., W. Heinbach et M. Maier (2011), « Tarifliche Öffnung in Deutschland: Ausmaß, Determinanten, Auswirkungen », *Journal for labour market research*, vol. 44, pp. 163-172.
- Bryson, A. et al. (2013), « The Comparative Advantage of Non-Union Voice in Britain, 1980-2004 », *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, vol. 52, n° 1, pp. 194-220.
- Bryson, A. et J. Forth (dir. pub.) (2009), *Union Organisation and the Quality of Labour Relations*, Trade Union Congress, Londres.
- Calmfors, L. et J. Driffill (1988), « Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance », *Economic Policy*, vol. 3, n° 6, pp. 13-61.

- Cameron, D. (1984), « Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and the Representation of Economic Interest in Advanced Capitalist Society », in J.H. Goldthorpe (dir. pub.), *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Clarendon, Oxford.
- Conchon, A. (2011), « Board-level Employee Representation Rights in Europe Facts and Trends », *ETUI Report* n° 121, ETUI aisbl, Bruxelles.
- De Ridder, M. et R. Euwals (2016), « What Are the Wage Effects of Extending Collective Labour Agreements? Evidence from the Netherlands », *CPB Background document*, CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis, avril.
- Dustmann, C. et al. (2014), « From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany's Resurgent Economy », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 28, n° 1, pp. 167-188.
- Ebbinghaus, B. et J. Visser (1999), « When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995 », *European Sociological Review*, vol. 15, pp. 135-158.
- Eurofound (2015), *Collective Bargaining in Europe in the 21st Century*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Eurofound (2011), *Employee Representation at Establishment Level in Europe*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- FMI – Fonds monétaire international (2016), « Le moment est-il venu de stimuler l'offre ? Effets macroéconomiques des réformes des marchés du travail et des produits dans les pays avancés », in *Perspectives de l'économie mondiale*, chapitre 3, Fonds monétaire international, avril.
- Forth, J., A. Bryson et A. George (2017), « Explaining Cross-National Variation in Workplace Employee Representation », *European Journal of Industrial Relations*, à paraître.
- Fougère, D., E. Gautier et S. Roux (2016), « The Impact of the National Minimum Wage on Industry-Level Wage Bargaining in France », *CEPR Discussion Paper*, n° DP11234, Centre for Economic Policy Research, Washington.
- Freeman, R. et J. Medoff (1984), *What Do Unions Do?*, Basic Books, New York.
- Garnero, A. (2017), « The Dog That Barks Doesn't Bite: Coverage and Compliance of Sectoral Minimum Wages in Italy », *IZA Discussion Paper*, n° 10511, Bonn.
- Garnero, A., S. Kampelmann et F. Rycx (2015), « Sharp Teeth or Empty Mouths? European Institutional Diversity and the Sector-Level Minimum Wage Bite », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 53, n° 4, pp. 760-788.
- Gindling, T., N. Mossaad et J. Trejos (2014), « The Consequences of Increased Enforcement of Legal Minimum Wages in a Developing Country: An Evaluation of the Impact of the Campana Nacional de Salarios Mínimos in Costa Rica », *IZA Discussion Papers*, n° 8253, Bonn.
- Gould, E. et A. Hijzen (2016), « Growing Apart, Losing Trust? The Impact of Inequality on Social Capital », *IMF Working Paper*, n° WP/16/176, International Monetary Fund, Washington, DC.
- Haucap, J., U. Pauly et C. Wey (2001), « Collective Wage Setting when Wages Are Generally Binding: An Antitrust Perspective », *International Review of Law and Economics*, vol. 21, n° 3, pp. 287-307.
- Hayter, S. et J. Visser (2017), « The Application and Extension of Collective Agreements: Enhancing the Inclusiveness of Labour Protection », *International Labour Review*, à paraître.
- Hijzen, A. et P. Martins (2016), « No Extension without Representation? Evidence from a Natural Experiment in Collective Bargaining », *IMF Working Paper*, n° WWP 16/143, Fonds monétaire international, Washington, DC.
- Hijzen, A., P. Martins and J. Parlevliet (2017), « Collective Bargaining through the Magnifying Glass: A Comparison of the Netherlands and Portugal », à paraître.
- Hirschman, A. (1970), *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, vol. 25, Harvard University Press.
- Høgedahl, L. et K. Kongshøj (2017), « New Trajectories of Unionization in the Nordic Ghent Countries: Changing Labour Market and Welfare Institutions », *European Journal of Industrial Relations*, à paraître.
- Izquierdo, M. et J. Jimeno (2015), « Employment, Wage and Price Reactions to the Crisis in Spain: Firm-Level Evidence from the WDN Survey », *Banco de Espana Occasional Paper*, n° 1503.
- Kato, T. (2016), « Productivity, Wages and Unions in Japan », *ILO Conditions of Work and Employment Series* n° 73.

- Kenworthy, L. (2001), « Wage-Setting Measures: A Survey and Assessment », *World Politics*, vol. 54, n° 1, pp. 57-98.
- Kohaut, S. et C. Schnabel (2006), « Tarifliche Öffnungsklauseln: Verbreitung, Inanspruchnahme und Bedeutung », *Diskussionspapiere*, Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, n° 41.
- Magruder, J. (2012), « High Unemployment yet Few Small Firms: The Role of Centralized Bargaining in South Africa », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 4, n° 3, pp. 138-166.
- Martins, P. (2014), « 30.000 Minimum Wages: The Economic Effects of Collective Bargaining Extensions », *IZA Discussion Paper*, n° 8540, Bonn.
- Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (2016), *Loi Travail*, voir : <http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/LoiTravail/> (consulté le 1^{er} mars 2017).
- Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (2016), *Livro Verde sobre as Relações Laborais*, Lisbonne.
- Morishima, M. (1991), « Information Sharing and Collective Bargaining in Japan: Effects on Wage Negotiation », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 44, pp. 469-487.
- Naumann, R. (2017), « Reregulating the Extension of Collective Agreements in Portugal: A Case Study », *International Labour Review*, à paraître.
- Nickell, S. (1997), « Unemployment and the Labour Market Rigidities: Europe versus North America », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 11, pp. 55-74.
- Nickell, S. et R. Layard (1999), « Labor Market Institutions and Economic Performance », chapitre 46, in *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, section C, Elsevier, pp. 3029-3084.
- OCDE (2017a), *OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Costa Rica 2017*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- OCDE (2017b), *Labour Market Reforms in Portugal 2011-2015. A Preliminary Assessment*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264269576-en>.
- OCDE (2017c), « La négociation collective dans un monde du travail en mutation », annexe au chapitre 4 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017*, voir : www.oecd.org/emploi/perspectives.
- OCDE (2014), *The 2012 Labour Market Reform in Spain: A Preliminary Assessment*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264213586-en>.
- OCDE (2012), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2012-fr.
- OCDE (2006), *Stimuler l'emploi et les revenus. Les leçons à tirer de la réévaluation de la stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, www.oecd.org/fr/els/emp/36889841.pdf.
- OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2004*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2004-fr.
- OCDE (1997), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 1997*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-1997-fr.
- OCDE (1994), *The OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies*, Éditions OCDE, Paris.
- Schulten, T. et R. Bispinck (2014), « Wages, Collective Bargaining and Economic Development in Germany. Towards a More Expansive and Solidaristic Development? », *WSI Diskussionspapier* n° 191.
- Shirai, T. (1987), « Japan », in J. Windmuller (dir. pub.), *Collective Bargaining in Industrialized Market Economies: A Reappraisal*, Bureau international du Travail, Genève, pp. 242-252.
- Soskice, D. (1990), « Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 6, n° 4, pp. 36-61.
- Teulings, C. et J. Hartog (1998), *Corporatism or Competition?*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Togaki, I. (1986), « Determination of Wages in Japan », in J. Bergmann et S. Tokunaga (dir. pub.), *Economic and Social Aspects of Industrial Relations*, Campus, Frankfurt-New York, pp. 231-245.
- Traxler, F. (2003), « Coordinated Bargaining: A Stocktaking of its Preconditions, Practices and Performance », *Industrial Relations Journal*, vol. 34, n° 3, pp. 94-209.
- Traxler, F. (1995), « Farewell to Labour Market Associations? Organized versus Disorganized Decentralization as a Map for Industrial Relations », in C. Crouch et F. Traxler (dir. pub.), *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?*, Aldershot, Avebury.

- Traxler, F. et B. Brandl (2012), « Collective Bargaining, Inter-Sectoral Heterogeneity and Competitiveness: A Cross-National Comparison of Macroeconomic Performance », *Industrial Relations Journal*, vol. 50, n° 1, pp. 73–98.
- Van Gyes, G. (2016), « Employee Representation Regimes In Europe: Do They Exist in Practice? », Paper presented at 28th Annual Meeting conference of the Society for the Advancement of Socio-Economics, UCLA.
- Visser, J. (2017), « The Extension of Collective Agreements in Four European Countries », *International Labour Review*, à paraître.
- Visser, J. (2016a), « What Happened to Collective Bargaining during the Great Recession? », *IZA Journal of Labor Policy*, vol. 5, n° 9, Bonn.
- Visser, J. (2016b), « Variation in Decentralisation – Articulation and Legal Culture », document non publié.
- Visser, J. (2013), « Flexibility and Security in Post-Standard Employment Relations: The Case of the Netherlands », in H. Arthurs et K. Stone (dir. pub.), *Beyond the Employment Contract*, Russell Sage, New York.
- Visser, J. (2003), « Unions and Unionism around the World », chapitre 11 in J. Addison et C. Schnabel (dir. pub.), *International Handbook of Trade Unions*, Edward Elgar, Cheltenham, Royaume-Uni, et Northampton Mass., États-Unis.

Références des bases de données

- Base de données ICTWSS Version 5.1, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), Université d'Amsterdam, septembre 2016, <http://uva-aias.net/en/ictwss>.
- ILOSTAT, www.ilo.org/ilostat.
- OCDE (2017), « Statistiques de la population active : Population et population active », *Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00288-fr> (consulté le 20 février 2017).

Glossaire

Ce glossaire vise à donner une compréhension commune des concepts utilisés dans ce chapitre. Les définitions de ce glossaire ne doivent pas être considérées comme des définitions validées/légales dans un pays ou un autre, car ces concepts peuvent varier en fonction des pays ou du contexte des relations sectorielles.

- **Accord d'entreprise** : accord collectif au niveau de l'entreprise entre un employeur et un syndicat ou entre un employeur et une organisation de salariés, élue et/ou mandatée par le personnel de l'entreprise.
- **Accord de branche** : convention collective signée les syndicats et les organisations patronales représentant les salariés et les employeurs d'un secteur spécifique (p. ex. métallurgie, chimie, etc.).
- **Accord interprofessionnel (ou national)** : convention collective signée par des partenaires sociaux centraux, couvrant l'ensemble de l'économie, du secteur privé, ou plusieurs secteurs.
- **Clause de non-participation (ou opt-out)** : clauses temporaires d'incapacité financière permettant la suspension ou la renégociation (d'une partie) de l'accord en cas de difficultés économiques.
- **Clause de paix sociale** : Clause qui stipule que les syndicats qui ont signé l'accord et leurs membres ne peuvent pas légalement faire grève sur les questions réglementées dans l'accord.
- **Comité d'entreprise** : organe officiel au sein de l'entreprise qui représente les salariés (souvent directement élu par ces derniers et distinct des syndicats ou des sections syndicales au niveau de l'entreprise).
- **Coordination des salaires** : coordination entre et/ou au sein des syndicats et/ou des organisations patronales (parfois avec une intervention du gouvernement) pour fixer des objectifs formels ou informels en matière de hausse ou de gel/réduction des salaires. La coordination des salaires peut prendre différentes formes, comme les « négociations types », dans le cadre desquelles un secteur ou une région prend l'initiative et les autres lui emboîtent le pas ; des directives inter-ou intra-associatives à suivre lors des négociations ; ou des hausses ou des réductions de salaires convenues dans le cadre d'un pacte social ou d'un accord national.
- **Dérogations à la loi et/ou aux accords de niveau supérieur** : clauses d'ouverture ou de dérogation permettant de définir des conditions moins favorables pour les travailleurs, de façon généralisée et pas spécifiquement en fonction de difficultés économiques (dans ce dernier cas, voir « non-participation »).
- **Erga omnes** : littéralement en latin, « à l'égard de tous ». Dans le droit du travail, cette mention fait référence à l'extension des conventions à tous les travailleurs, et pas uniquement aux membres des syndicats signataires. Pour les cas où les accords sont étendus aux salariés d'entreprises non signataires, voir « extension ».

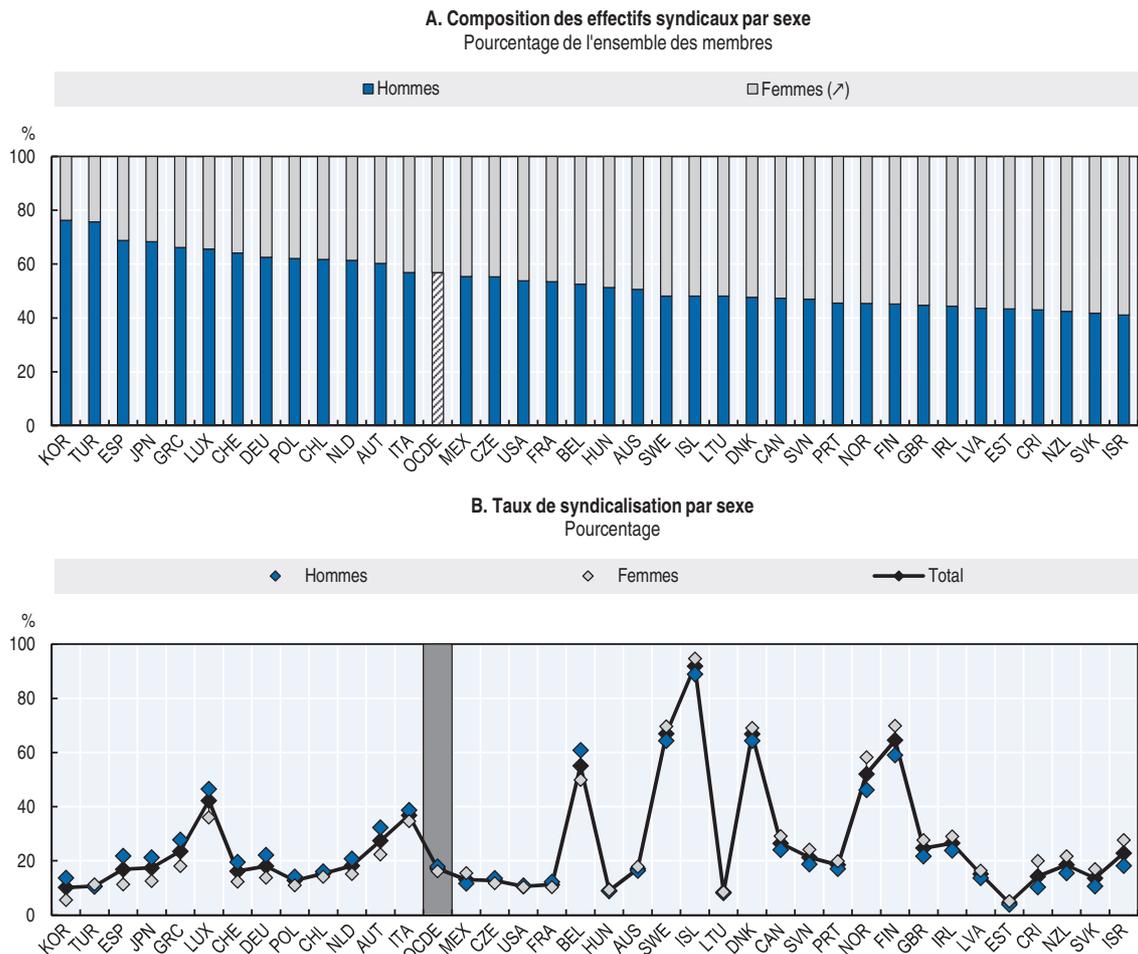
- **Extension ou extension administrative** : il s'agit d'étendre les termes des accords de branche aux salariés des entreprises non signataires ou non affiliées à une organisation patronale signataire. Cela inclut également les extensions automatiques qui ne nécessitent pas d'acte juridique formel, mais s'appuient uniquement sur les pratiques administratives courantes ou la jurisprudence (par exemple, relative à la fixation des salaires minimum, à la durée du travail ou aux cotisations et droits d'assurance sociale).
- **Négociation collective** : d'après l'article 2 de la Convention n° 154 de l'OIT, le terme négociation collective s'applique à toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations patronales, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de :
 - a) fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou
 - b) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou
 - c) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs.

La négociation collective aboutit normalement à un document écrit (convention collective) ayant force obligatoire pour les parties prenantes pendant une période donnée.

- **Pacte social** : pacte au niveau central (par exemple au niveau national) portant sur un ensemble complet de mesures publiques négociées par les gouvernements, les syndicats et/ou les organisations patronales.
- **Partenaires sociaux** : représentants des employeurs ou des salariés, généralement les organisations patronales et les syndicats.
- **Principe de faveur** : les conditions les plus favorables aux salariés s'appliquent en cas de divergence entre les normes de différents accords applicables aux mêmes salariés.
- **Rétroactivité** : extension des dispositions d'un accord nouvellement signé à une période antérieure à sa signature ou à son extension (généralement la période comprise entre l'expiration de l'accord précédent et l'entrée en vigueur du nouveau). Elle implique généralement le paiement d'arriérés correspondant à la hausse de salaire négociée.
- **Ultra-activité** : validité de l'accord au-delà de sa date d'expiration.

ANNEXE 4.A1

Données complémentaires

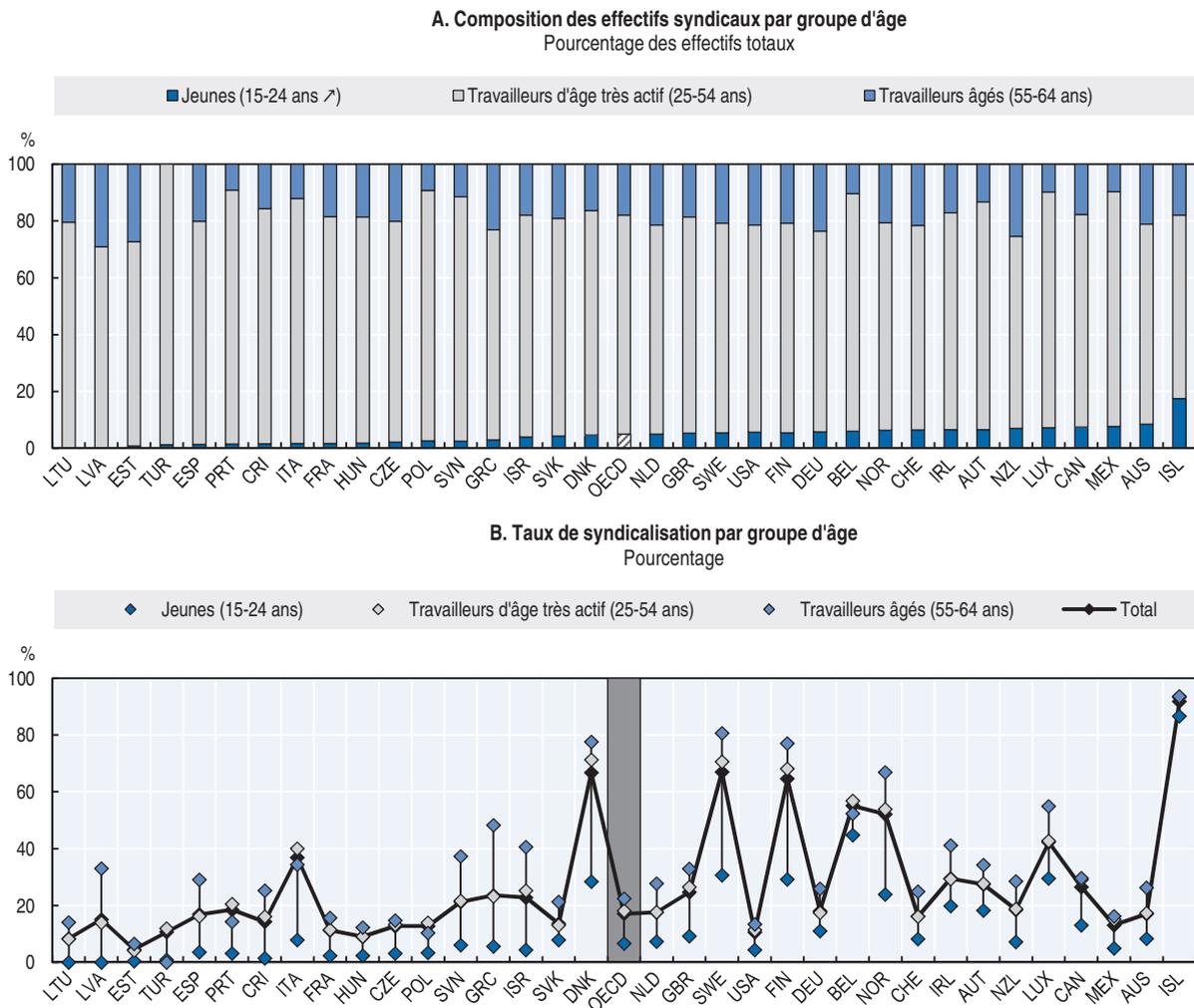
Graphique 4.A.1.1. Taux de syndicalisation par sexe, 2015 ou dernière année disponible^a

Note : Le taux de syndicalisation par sexe figurant dans ce graphique a été corrigé en fonction du taux de syndicalisation global présenté dans le graphique 4.2. en utilisant la part de chaque sexe dans le total des effectifs syndicaux et le nombre total de salariés. La moyenne de l'OCDE est la moyenne pondérée des 35 pays de l'OCDE présentés. Les estimations fondées sur l'Enquête sociale européenne (en raison de la taille de l'échantillon ou des sous-catégories dans certains pays) peuvent être imprécises et sont reproduites uniquement pour illustrer des tendances communes dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion.

a) 2004 pour le Luxembourg, 2008 pour la Grèce, la Lettonie et la Turquie, 2011 pour l'Allemagne et les Pays-Bas, 2012 pour Israël, l'Italie, la Pologne, le Portugal et la République slovaque, 2013 pour l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, la Lituanie, la Norvège, la République tchèque, la Slovaquie, et la Suisse, et 2014 pour la Corée et la Nouvelle-Zélande.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur l'Enquête sociale européenne (ESE) pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Grèce, Israël, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, la Slovaquie, la Suisse et la Turquie, l'Enquête sur la population active pour le Canada, les données administratives publiées par l'*Unidad de Análisis Estadístico, Dirección del Trabajo*, pour le Chili, l'*Encuesta Nacional de Hogares (ENAH)* réalisée par l'*Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)* pour le Costa Rica, les *Statistiques sur les ressources et conditions de vie* (dispositif SRCV) pour la France, le panel socio-économique allemand (SOEP) pour l'Allemagne, l'*Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)* pour le Mexique, les résultats nationaux fondés sur l'*Employee Earnings, Benefits and Trade Union Membership* pour l'Australie, l'Enquête sur les forces de travail (fournie par Statistics Estonia) pour l'Estonie, l'édition 2013 de « *Organization of wage and salary earners, the rate of organization, the member structure of trade unions* » publiée par le ministère des Affaires économiques et de l'Emploi pour la Finlande, les annexes de l'Enquête sur les forces de travail (fournie par l'Office central hongrois de statistiques) pour la Hongrie, l'Enquête sur les forces de travail (données fournies par Statistics Iceland) pour l'Islande, le module sur la syndicalisation de l'enquête Quarterly National Household Survey (QNHS) pour l'Irlande, la Basic Survey on labor unions pour le Japon, les données administratives publiées par le ministère de l'Emploi et du Travail pour la Corée, l'Enquête sur les forces de travail pour les Pays-Bas, les données administratives des syndicats et des travailleurs syndiqués pour la Nouvelle-Zélande (données fournies gracieusement par le Centre for Labour, Employment and Work, School of Management, Université Victoria de Wellington) pour la Nouvelle-Zélande, l'Enquête sur les forces de travail (estimations fournies gracieusement par Forskningsstiftelsen Fafo) pour la Norvège, l'Enquête sur les forces de travail (données fournies par Statistics Sweden) pour la Suède, l'Enquête sur les forces de travail (estimations du Department for Business, Innovation & Skills) pour le Royaume-Uni, et la Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933594691>

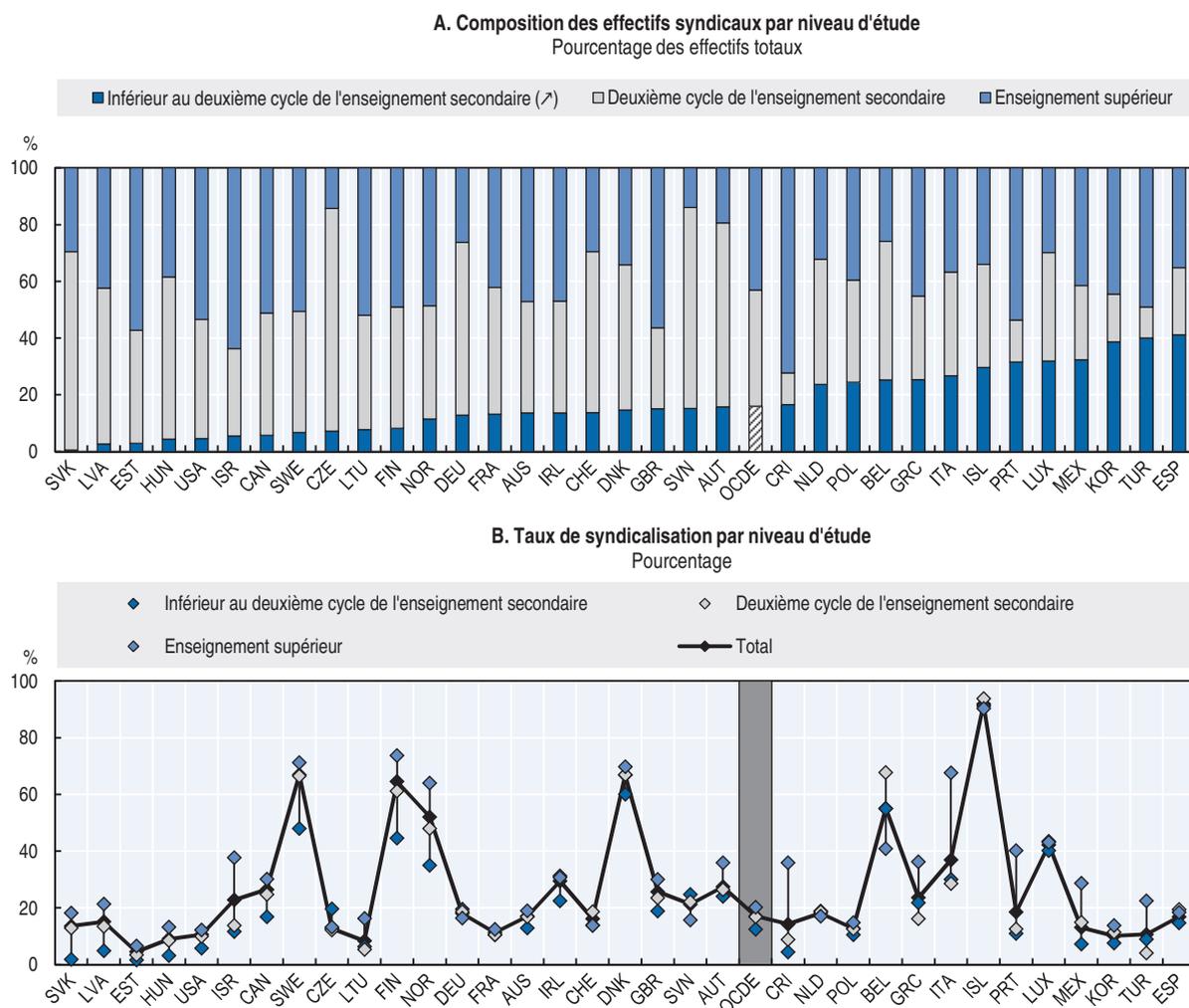
Graphique 4.A1.2. **Syndicalisation par groupe d'âge, 2015 ou dernière année disponible^a**

Note : Le taux de syndicalisation par groupe d'âge figurant dans ce graphique a été corrigé en fonction du taux de syndicalisation global présenté dans le graphique 4.2. en utilisant la part de chaque groupe d'âge dans le total des effectifs syndicaux et le nombre total de salariés. La moyenne de l'OCDE est la moyenne pondérée des 32 pays de l'OCDE présentés (à l'exception du Chili, de la Corée et du Japon). Les estimations fondées sur l'Enquête sociale européenne (en raison de la taille de l'échantillon ou des sous-catégories dans certains pays) peuvent être imprécises et sont reproduites uniquement pour illustrer des tendances communes dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion.

a) 2004 pour le Luxembourg, 2008 pour la Grèce, la Lettonie et la Turquie, 2011 pour l'Allemagne et les Pays-Bas, 2012 pour Israël, l'Italie, la Pologne, le Portugal et la République slovaque, 2013 pour l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, la Lituanie, la Norvège, la République tchèque, la Slovaquie, et la Suisse, et 2014 pour la Nouvelle-Zélande.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur l'Enquête sociale européenne (ESE) pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Grèce, Israël, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, la Slovaquie, la Suisse et la Turquie, l'Enquête sur la population active pour le Canada, l'Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) réalisée par l'Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) pour le Costa Rica, les Statistiques sur les ressources et conditions de vie (dispositif SRCV) pour la France, le panel socio-économique allemand (SOEP) pour l'Allemagne, l'Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) pour le Mexique, les résultats nationaux fondés sur l'Employee Earnings, Benefits and Trade Union Membership pour l'Australie, l'Enquête sur les forces de travail (fournie par Statistics Estonia) pour l'Estonie, l'Enquête sur les forces de travail (fournie par Statistics Finland) pour la Finlande, les annexes de l'Enquête sur les forces de travail (fournie par l'Office central hongrois de statistiques) pour la Hongrie, l'Enquête sur les forces de travail (données fournies par Statistics Iceland) pour l'Islande, l'Enquête sur les forces de travail pour les Pays-Bas, les données administratives des syndicats et des travailleurs syndiqués pour la Nouvelle-Zélande (données fournies gracieusement par le Centre for Labour, Employment and Work, School of Management, Université Victoria de Wellington) pour la Nouvelle-Zélande, l'Enquête sur les forces de travail (estimations fournies gracieusement par Forskningsstiftelsen Fafo) pour la Norvège, l'Enquête sur les forces de travail (données fournies par Statistics Sweden) pour la Suède, l'Enquête sur les forces de travail (estimations du Department for Business, Innovation & Skills) pour le Royaume-Uni, et la Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933594710>

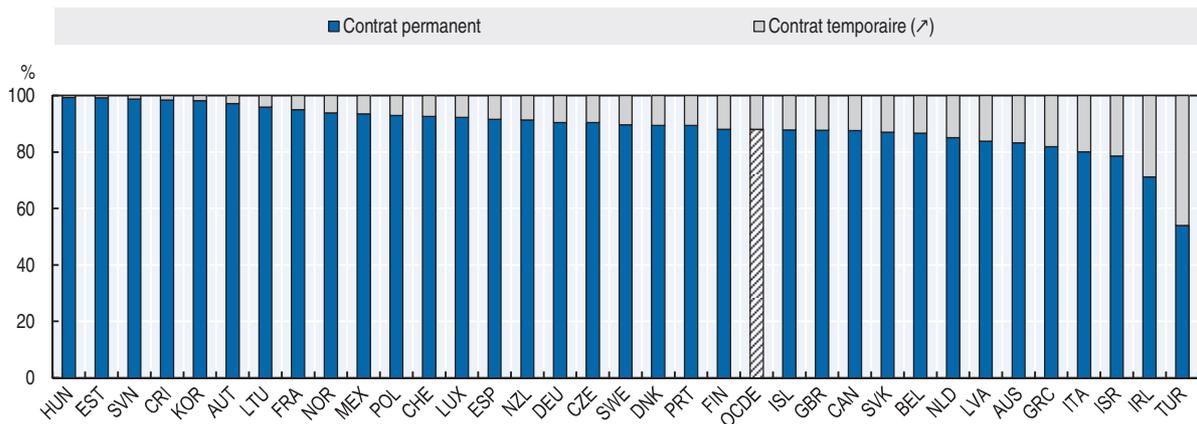
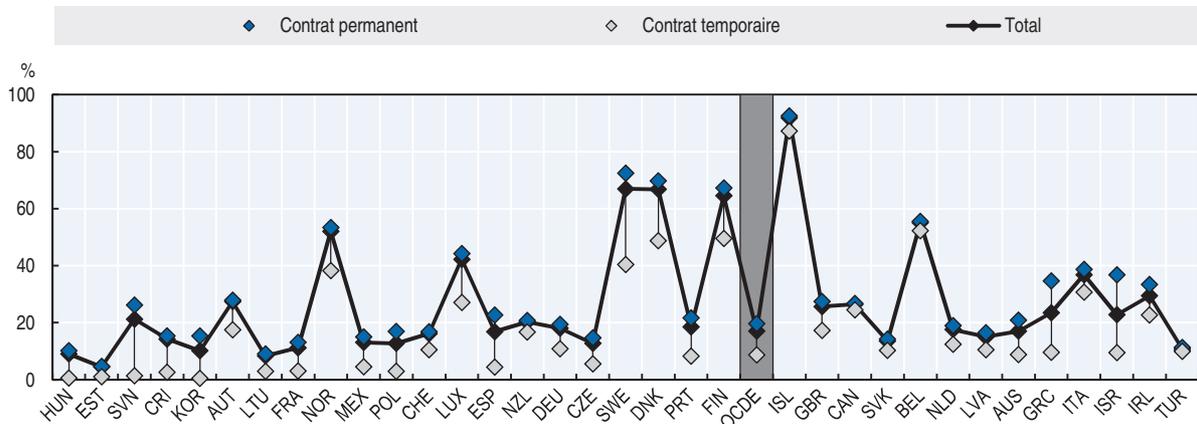
Graphique 4.A1.3. **Syndicalisation par niveau d'étude, 2015 ou dernière année disponible^a**

Note : Le taux de syndicalisation par niveau d'étude figurant dans ce graphique a été corrigé en fonction du taux de syndicalisation global présenté dans le graphique 4.2. en utilisant la part de chaque niveau d'étude dans le total des effectifs syndicaux et le nombre total de salariés. La moyenne de l'OCDE est la moyenne pondérée des 32 pays de l'OCDE présentés (à l'exception du Chili, du Japon et de la Nouvelle-Zélande). Les estimations fondées sur l'Enquête sociale européenne (en raison de la taille de l'échantillon ou des sous-catégories dans certains pays) peuvent être imprécises et sont reproduites uniquement pour illustrer des tendances communes dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion.

a) 2004 pour le Luxembourg, 2008 pour la Grèce, la Lettonie et la Turquie, 2011 pour l'Allemagne et les Pays-Bas, 2012 pour Israël, l'Italie, la Pologne, le Portugal et la République slovaque, 2013 pour l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, l'Irlande, la Lituanie, la Norvège, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovénie, et la Suisse, et 2014 pour la Corée et la Nouvelle-Zélande.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur l'Enquête sociale européenne (ESE) pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Grèce, l'Irlande, Israël, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovénie, la Suisse et la Turquie, l'enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie, l'Enquête sur la population active pour le Canada, l'Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) réalisée par l'Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) pour le Costa Rica, les Statistiques sur les ressources et conditions de vie (dispositif SRCV) pour la France, le panel socio-économique allemand (SOEP) pour l'Allemagne, les résultats du supplément du mois d'août de l'Economically Active Population Survey (EAPS) publiée par le Korean Labor Institute (KLI) pour la Corée, l'Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) pour le Mexique, les résultats nationaux fondés sur l'Enquête sur les forces de travail (fournie par Statistics Estonia) pour l'Estonie, l'Enquête sur les forces de travail (fournie par Statistics Finland) pour la Finlande, les annexes de l'Enquête sur les forces de travail (fournie par l'Office central hongrois de statistiques) pour la Hongrie, l'Enquête sur les forces de travail (données fournies par Statistics Iceland) pour l'Islande, l'Enquête sur les forces de travail pour les Pays-Bas, l'Enquête sur les forces de travail (estimations fournies gracieusement par Forskningsstiftelsen Fafo) pour la Norvège, l'Enquête sur les forces de travail (données fournies par Statistics Sweden) pour la Suède, et la Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

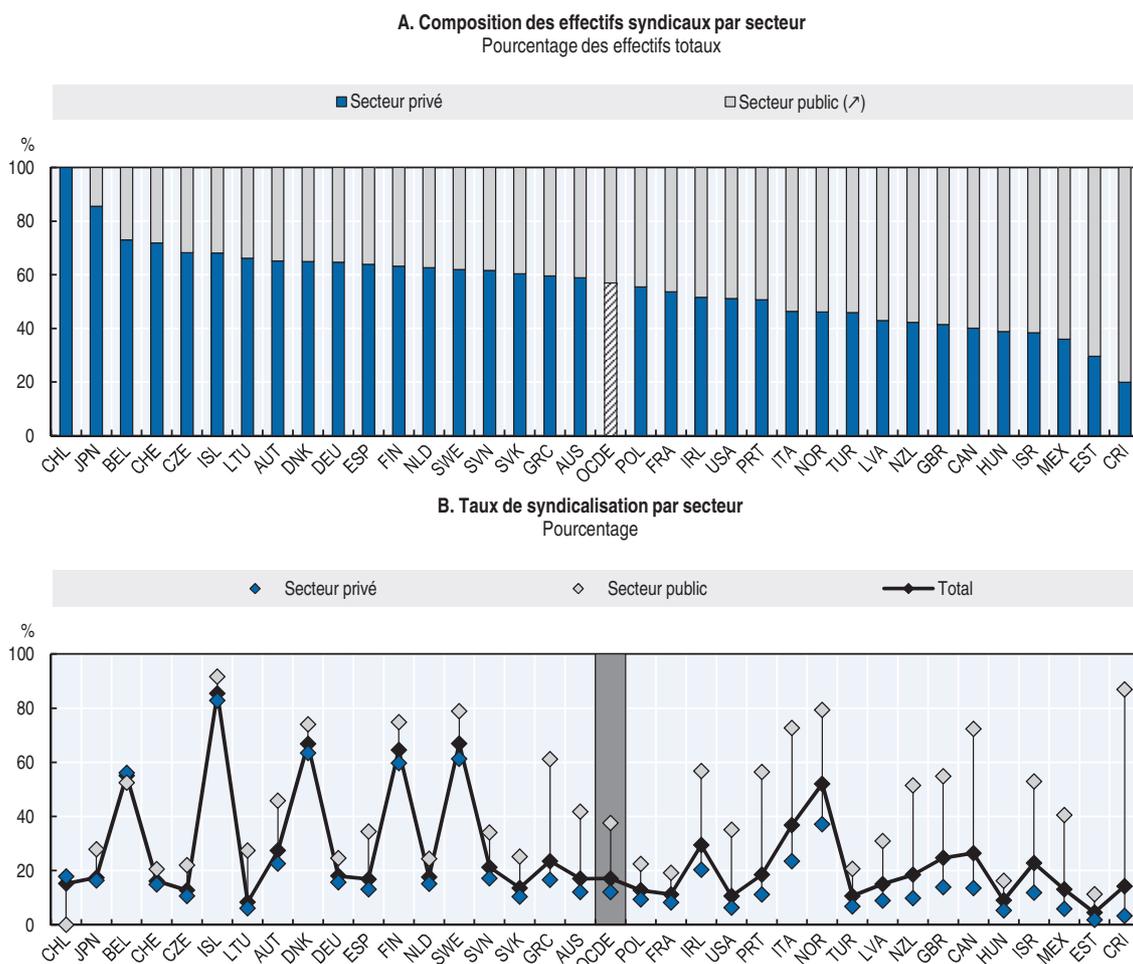
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933594729>

Graphique 4.A1.4. **Syndicalisation par durée de contrat, 2015 ou dernière année disponible^a****A. Composition des effectifs syndicaux par durée de contrat**
Pourcentage des effectifs totaux**B. Taux de syndicalisation par durée de contrat**
Pourcentage

Note : Le taux de syndicalisation par durée de contrat figurant dans ce graphique a été ajusté en fonction du taux de syndicalisation global présenté dans le graphique 4.2. en utilisant la part de chaque type de contrat dans le total des effectifs syndicaux et le nombre total de salariés. La moyenne de l'OCDE est la moyenne pondérée des 32 pays de l'OCDE présentés (à l'exception du Chili, du Japon et des États-Unis). Les estimations fondées sur l'Enquête sociale européenne (en raison de la taille de l'échantillon ou des sous-catégories dans certains pays) peuvent être imprécises et sont reproduites uniquement pour illustrer des tendances communes dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion.

a) 2004 pour le Luxembourg, 2008 pour la Grèce, la Lettonie et la Turquie, 2011 pour l'Allemagne, 2012 pour Israël, l'Italie, la Pologne, le Portugal et la République slovaque, 2013 pour l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, l'Irlande, la Lituanie, la Norvège, les Pays-Bas, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovénie, et la Suisse, et 2014 pour la Corée. Source : Estimations de l'OCDE fondées sur l'Enquête sociale européenne (ESE) pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Grèce, Israël, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovénie, la Suisse et la Turquie, l'enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie, l'Enquête sur la population active pour le Canada, l'Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) réalisée par l'Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) pour le Costa Rica, les Statistiques sur les ressources et conditions de vie (dispositif SRCV) pour la France, le panel socio-économique allemand (SOEP) pour l'Allemagne, l'Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) pour le Mexique, l'Enquête sur les forces de travail (fournie par Statistics Estonia) pour l'Estonie, l'Enquête sur les forces de travail (fournie par Statistics Finland) pour la Finlande, les annexes de l'Enquête sur les forces de travail (fournie par l'Office central hongrois de statistiques) pour la Hongrie, l'Enquête sur les forces de travail (données fournies par Statistics Iceland) pour l'Islande, les résultats du supplément du mois d'août de l'Economically Active Population Survey (EAPS) publiée par le Korean Labor Institute (KLI) pour la Corée, les résultats de l'enquête Survey of Working Life (SoWL) pour la Nouvelle-Zélande, l'Enquête sur les forces de travail (estimations fournies gracieusement par Forskningsstiftelsen Fafo) pour la Norvège, et l'Enquête sur les forces de travail (données fournies par Statistics Sweden) pour la Suède.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933594748>

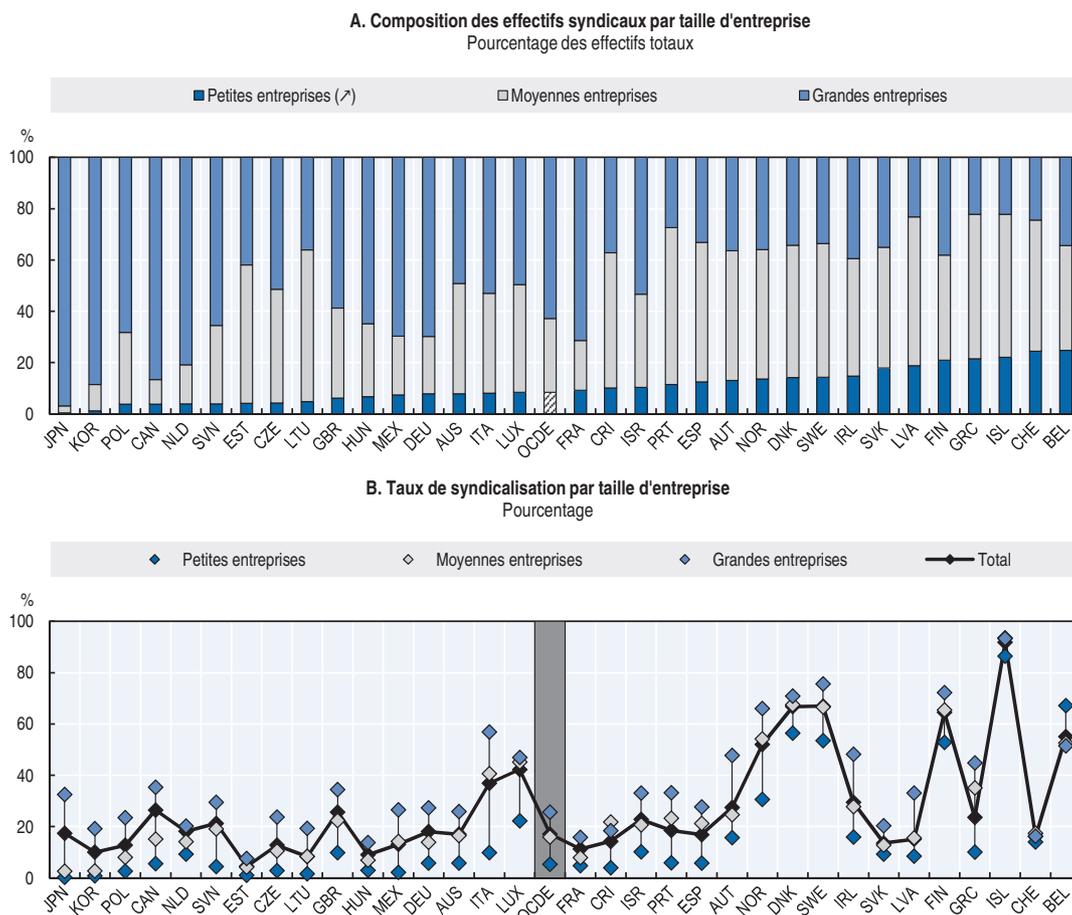
Graphique 4.A1.6. **Syndicalisation par secteur, 2015 ou dernière année disponible^a**

Note : Le taux de syndicalisation par secteur (public et privé) figurant dans ce graphique a été corrigé en fonction du taux de syndicalisation global présenté dans le graphique 4.2. en utilisant la part de chaque secteur dans le total des effectifs syndicaux et le nombre total de salariés. La moyenne de l'OCDE est la moyenne pondérée des 33 pays de l'OCDE présentés à l'exception de la Corée et du Luxembourg). Les estimations fondées sur l'Enquête sociale européenne (en raison de la taille de l'échantillon ou des sous-catégories dans certains pays) peuvent être imprécises et sont reproduites uniquement pour illustrer des tendances communes dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion.

a) 2008 pour la Grèce, la Lettonie et la Turquie, 2011 pour l'Allemagne, 2012 pour l'Islande, Israël, l'Italie, la Pologne, le Portugal et la République slovaque, 2013 pour l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, l'Irlande, la Lituanie, la Norvège, les Pays-Bas, la Slovaquie, la République tchèque et la Suisse, et 2014 pour la Nouvelle-Zélande.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur l'Enquête sociale européenne (ESE) pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Grèce, l'Irlande, l'Islande, Israël, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, la Slovaquie, la Suisse et la Turquie, l'Enquête sur la population active pour le Canada, les données administratives publiées par l'Unidad de Análisis Estadístico, Dirección del Trabajo, pour le Chili, les Statistiques sur les ressources et conditions de vie (dispositif SRCV) pour la France, le panel socio-économique allemand (SOEP) pour l'Allemagne, l'Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) pour le Mexique, les résultats nationaux fondés sur l'Employee Earnings, Benefits and Trade Union Membership pour l'Australie, les données administratives du ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale pour le Costa Rica, l'Enquête sur les forces de travail (fournie par Statistics Estonia) pour l'Estonie, l'édition 2013 de « Organization of wage and salary earners, the rate of organization, the member structure of trade unions » publiée par le ministère des Affaires économiques et de l'Emploi pour la Finlande, les annexes de l'Enquête sur les forces de travail (fournie par l'Office central hongrois de statistiques) pour la Hongrie, l'Enquête sur les forces de travail (données fournies par Statistics Iceland) pour l'Islande, la Basic Survey on labor unions pour le Japon, l'Enquête sur les forces de travail pour les Pays-Bas, les données administratives des syndicats et des travailleurs syndiqués pour la Nouvelle-Zélande (données fournies gracieusement par le Centre for Labour, Employment and Work, School of Management, Université Victoria de Wellington) pour la Nouvelle-Zélande, l'Enquête sur les forces de travail (estimations fournies gracieusement par Forskningsstiftelsen Fafo) pour la Norvège, l'Enquête sur les forces de travail (données fournies par Statistics Sweden) pour la Suède, l'Enquête sur les forces de travail (estimations du Department for Business, Innovation & Skills) pour le Royaume-Uni, et l'enquête Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933594786>

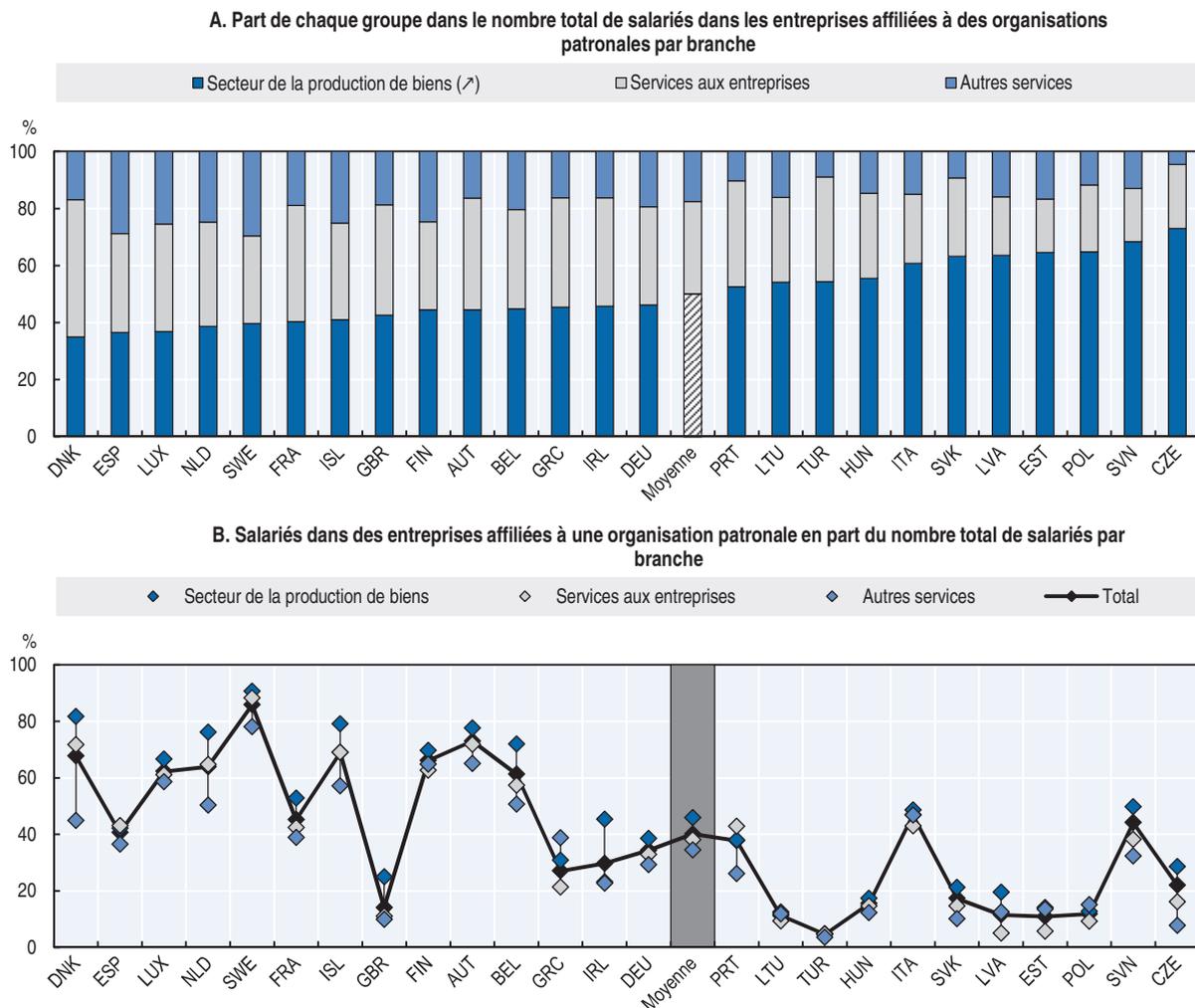
Graphique 4.A1.7. **Syndicalisation par taille de l'entreprise^a, 2015 ou dernière année disponible^b**

Note : Le taux de syndicalisation par taille d'entreprise figurant dans ce graphique a été corrigé en fonction du taux de syndicalisation global présenté dans le graphique 4.2. en utilisant la part de chaque taille d'entreprise dans le total des effectifs syndicaux et le nombre total de salariés. La moyenne de l'OCDE est la moyenne pondérée des 31 pays de l'OCDE présentés (à l'exception du Chili, des États-Unis, de la Nouvelle-Zélande et de la Turquie). Les estimations fondées sur l'Enquête sociale européenne (en raison de la taille de l'échantillon ou des sous-catégories dans certains pays) peuvent être imprécises et sont reproduites uniquement pour illustrer des tendances communes dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion.

- a) Les « petites entreprises », « moyennes entreprises », et « grandes entreprises » désignent, respectivement, les entreprises de moins de 10 salariés, de 10 à 99 salariés et de 100 salariés ou plus, sauf pour le Canada (respectivement, moins de 20 salariés, 20 à 99 salariés et 100 salariés ou plus), la France et la Hongrie (respectivement, moins de 11 salariés, 11 à 49 salariés et 50 salariés ou plus), la Finlande (respectivement, moins de 10 salariés, 10 à 49 salariés et 50 salariés ou plus), l'Allemagne (respectivement, moins de 20 salariés, 20 à 199 salariés et 200 salariés ou plus), le Japon (respectivement, moins de 30 salariés, 30 à 99 salariés et 100 salariés ou plus) et le Mexique (respectivement, moins de 11 salariés, 11 à 50 salariés et 51 salariés ou plus). Les statistiques font référence à la taille de l'unité locale en Australie, en Finlande, en Hongrie, en Islande, au Mexique et en Suède.
- b) 2004 pour le Luxembourg, 2008 pour la Grèce et la Lettonie, 2011 pour l'Allemagne et les Pays-Bas, 2012 pour Israël, l'Italie, la Pologne, le Portugal et la République slovaque, 2013 pour l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, l'Irlande, la Lituanie, la Norvège, la Slovaquie, la République tchèque, le Royaume-Uni et la Suisse.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur l'Enquête sociale européenne (ESE) pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Grèce, l'Irlande, Israël, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovaquie et la Suisse, l'enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie, l'Enquête sur la population active pour le Canada, l'Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) réalisée par l'Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) pour le Costa Rica, les Statistiques sur les ressources et conditions de vie (dispositif SRCV) pour la France, le panel socio-économique allemand (SOEP) pour l'Allemagne, l'étude Korea Labor & Income Panel Study (KLIPS) pour la Corée, l'Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) pour le Mexique, les résultats nationaux fondés sur l'Enquête sur les forces de travail (fournie par Statistics Estonia) pour l'Estonie, l'Enquête sur les forces de travail (fournie par Statistics Finland) pour la Finlande, les annexes de l'Enquête sur les forces de travail (fournie par l'Office central hongrois de statistiques) pour la Hongrie, l'Enquête sur les forces de travail (données fournies par Statistics Iceland) pour l'Islande, la Basic Survey on labor unions pour le Japon, l'Enquête sur les forces de travail pour les Pays-Bas, l'Enquête sur les forces de travail (estimations fournies gracieusement par Forskningsstiftelsen Fafo) pour la Norvège et l'Enquête sur les forces de travail (données fournies par Statistics Sweden) pour la Suède.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933594805>

Graphique 4.A1.8. **Affiliation aux organisations patronales par branche^a, 2013**

Note : Statistiques pour l'ensemble des établissements du secteur privé comptant 10 salariés ou plus dans tous les secteurs économiques à l'exception de l'agriculture, des ménages employant du personnel et des activités des organisations extraterritoriales. Moyenne non pondérée de 24 pays de l'OCDE (sauf Australie, Canada, Chili, Corée, États-Unis, Israël, Japon, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande et Suisse).

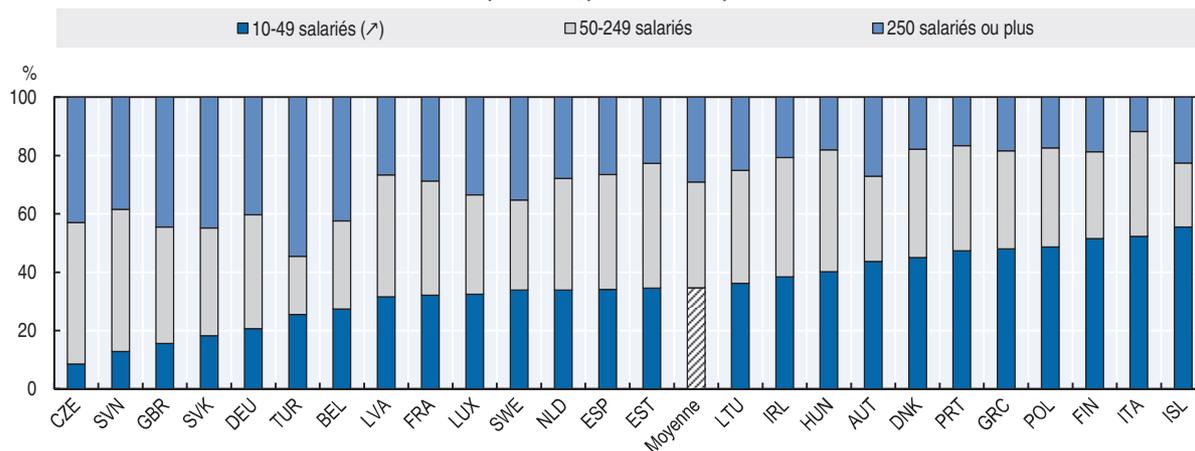
a) Le « secteur de la production » de biens fait référence au secteur manufacturier (y compris exploitation minière et services collectifs) et de la construction ; les « services aux entreprises » font référence au commerce et à l'accueil, aux transports et à la communication et aux services financiers et à l'immobilier ; et les « autres services » font référence aux services sociaux et personnels restants, à l'exception des ménages employant du personnel et des activités des organisations extraterritoriales.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur la troisième enquête Eurofound sur les entreprises en Europe (ECS 2013).

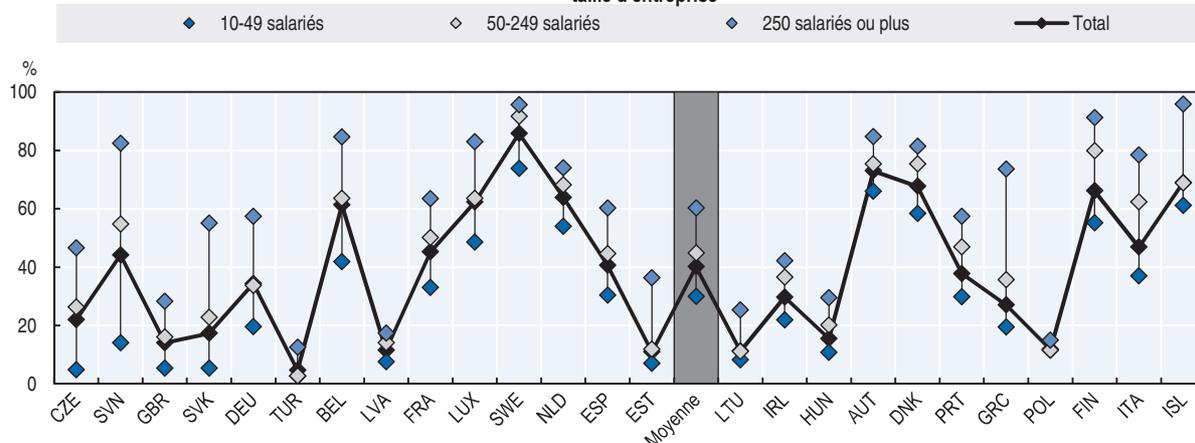
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933594824>

Graphique 4.A1.9. **Affiliation aux organisations patronales par taille de l'entreprise, 2013**

A. Part de chaque groupe dans le nombre total de salariés dans les entreprises affiliées à des organisations patronales, par taille d'entreprise



B. Salariés dans des entreprises affiliées à une organisation patronale en part du nombre total de salariés par taille d'entreprise



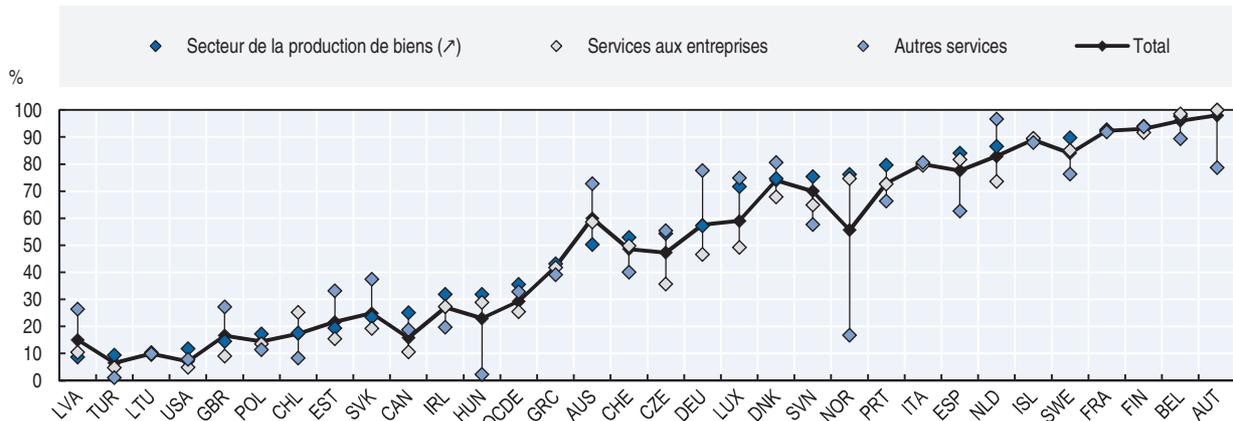
Note : Statistiques relatives à l'ensemble des établissements du secteur privé comptant 10 salariés ou plus dans tous les secteurs économiques, à l'exception de l'agriculture, les ménages employant du personnel et les activités des organisations extraterritoriales. Moyenne non pondérée de 24 pays de l'OCDE (sauf Australie, Canada, Chili, Corée, États-Unis, Israël, Japon, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande, et Suisse).

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur la troisième enquête Eurofound sur les entreprises en Europe (ECS 2013).

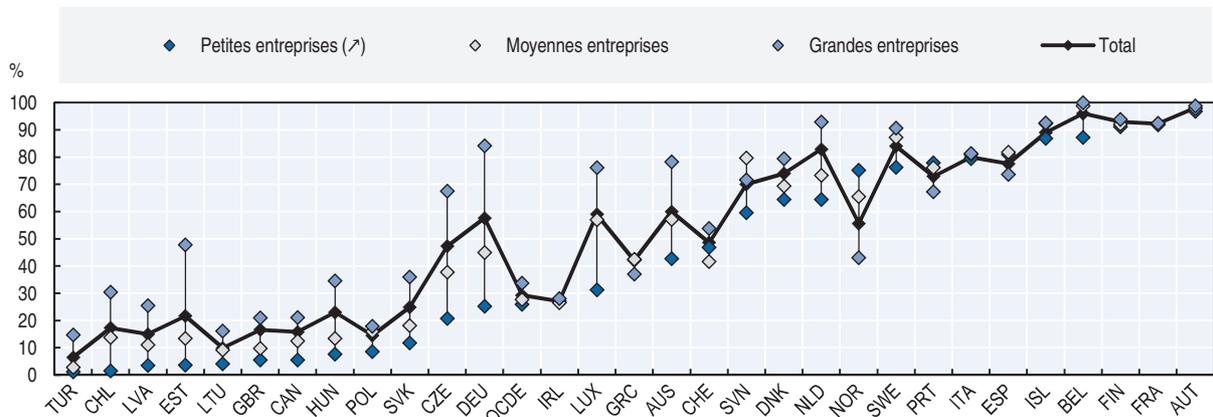
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933594843>

Graphique 4.A1.10. Couverture conventionnelle par secteur et taille de l'entreprise, dernières années disponibles^a

A. Salariés couverts par une convention collective en part du nombre total de salariés par secteur^b



B. Salariés couverts par une convention collective en part du nombre total de salariés par taille d'entreprise^c



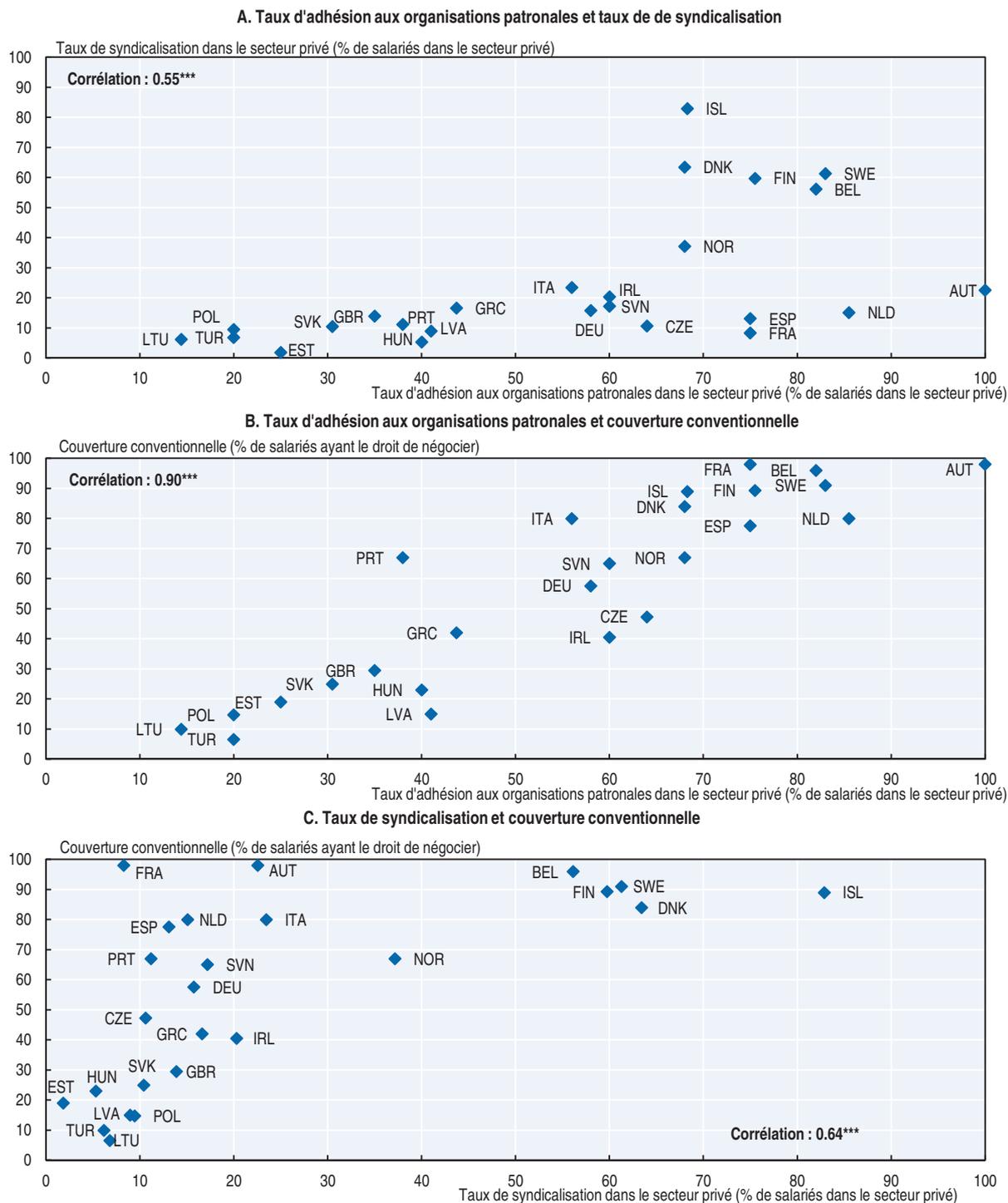
Note : Les statistiques se rapportent au secteur privé uniquement et à toutes les entreprises pour l'Australie et le Canada, à l'exception des entreprises de moins de 5 salariés pour le Chili, de moins de 10 salariés pour la Belgique, la Grèce, l'Italie, la Slovaquie et la Suède, et les entreprises de moins de 11 salariés pour les autres pays. OCDE correspond à la moyenne pondérée des 30 pays de l'OCDE présentés (sauf Corée, Israël, Japon, Mexique et Nouvelle-Zélande) dans la partie A et des 29 pays de l'OCDE présentés (hors pays cités précédemment et États-Unis) dans la partie B.

- a) Statistiques fondées sur les données de 2013 pour la Belgique, la Grèce, l'Islande, l'Irlande, l'Italie, la Slovaquie et la Suède ; 2014 pour le Chili et tous les autres pays européens ; 2015 pour le Canada et les États-Unis ; et 2016 pour l'Australie.
- b) Le « secteur de la production » de biens fait référence au secteur manufacturier (y compris exploitation minière et services collectifs) et de la construction ; les « services aux entreprises » font référence au commerce et à l'accueil, aux transports et à la communication et aux services financiers et à l'immobilier ; et les « autres services » font référence aux services sociaux et personnels restants, à l'exception des ménages employant du personnel et des activités des organisations extraterritoriales.
- c) Les « petites entreprises » désignent les entreprises de moins de 50 salariés pour l'Australie, de 1 à 9 salariés pour le Canada, de 10 à 49 salariés pour la Belgique, la Grèce, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, la Slovaquie et la Suède, et de 11 à 49 salariés pour tous les autres pays. Les « moyennes entreprises » désignent les entreprises de 50 à 99 salariés pour l'Australie, de 10 à 99 salariés pour le Canada, de 50 à 199 salariés pour le Chili, et de 50 à 249 salariés pour tous les autres pays. Les « grandes entreprises » désignent les entreprises de 100 salariés ou plus pour l'Australie et le Canada, de 200 salariés ou plus pour le Chili, et de 250 salariés ou plus pour tous les autres pays.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur l'enquête Survey of Employee Earnings and Hours (EEH) pour l'Australie, l'Enquête sur la population active pour le Canada, les données administratives pour le Chili, la troisième enquête Eurofound sur les entreprises en Europe (ECS 2013) pour la Belgique, la Grèce, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, la Slovaquie et la Suède, et l'enquête 2014 sur la structure des revenus (SES 2014) pour tous les autres pays européens, et la Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933594862>

Graphique 4.A1.11. **Corrélation entre le taux d'adhésion aux organisations patronales et le taux de syndicalisation et la couverture conventionnelle**



* Statistiquement significatif au seuil de 1 %.

Source : Voir graphique 4.3. (taux d'adhésion aux organisations patronales), graphiques 4.5. (couverture conventionnelle) et graphique 4.A1.6. en annexe (taux de syndicalisation dans le secteur privé).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933594881>

Tableau 4.A1.1. **Corrélation entre la qualité des relations professionnelles et les résultats sur le marché du travail**

A. Coefficients de corrélation entre la confiance envers les syndicats et les résultats sur le marché du travail		
	Échantillon	Corrélation
Taux de chômage	Toutes les années	-35% ***
	Année 2000 ou la plus proche	-45% ***
	Année 2005 ou la plus proche	-36% **
	Année 2010 ou la plus proche	-24%
Taux de chômage des jeunes	Toutes les années	-31% ***
	Année 2000 ou la plus proche	-40% **
	Année 2005 ou la plus proche	-34% **
	Année 2010 ou la plus proche	-22%
Inégalités de revenu D9/D1	2010 ou année la plus récente	-46% ***
	Toutes les années	-32% ***
Inégalités de revenu D9/D5	2014 ou année la plus récente	-41% **
	Toutes les années	-25% **
Inégalités de revenu D5/D1	2014 ou année la plus récente	-25%
	Toutes les années	-30% ***

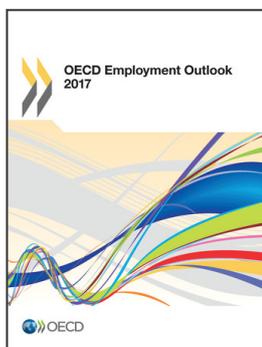
B. Coefficients de corrélation entre la coopération dans les relations employeurs-employés et les résultats sur le marché du travail		
	Échantillon	Corrélation
Taux de chômage	Toutes les années	-46% ***
	Année 2007	-49% ***
	Année 2011	-46%
	Année 2015	-45%
Taux de chômage des jeunes	Toutes les années	-52%
	Année 2007	-58%
	Année 2011	-51%
Inégalités de revenu D9/D1	Année 2015	-52%
	2014 ou année la plus récente	-25%
	Toutes les années	-31%
Inégalités de revenu D9/D5	2014 ou année la plus récente	-31%
	Toutes les années	-38%
Inégalités de revenu D5/D1	2014 ou année la plus récente	-5%
	Toutes les années	-10%

* Statistiquement significatif aux niveaux de 1, 5 et 10 %, respectivement.

Note : La « confiance envers les syndicats » (partie A) se rapporte au pourcentage de personnes (âgées de 15 ans ou plus) qui font généralement confiance aux syndicats dans les pays européens, à l'exception de la Norvège et de la Suisse, et au pourcentage de personnes (âgées de 15 ans ou plus) qui font très ou assez confiance aux syndicats dans tous les autres pays, la Norvège et la Suisse. La « coopération dans les relations employeurs-employés » se rapporte au score national moyen sur une échelle de 1 (« généralement conflictuelles ») à 7 (« généralement coopératives ») à la question suivante : « Dans votre pays, comment caractériseriez-vous les relations employeurs-employés ? »

Source : Eurobaromètre et World Values Survey, www.worldvaluessurvey.org/WVSOnline.jsp (partie A) et The Global Competitiveness Index Historical Dataset © 2005-2014 Forum économique mondial (partie B) et Base de données sur l'emploi de l'OCDE, www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm pour les mesures sur l'emploi et les inégalités de revenus.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933595109>



Extrait de :
OECD Employment Outlook 2017

Accéder à cette publication :
https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2017), « La négociation collective dans un monde du travail en mutation », dans *OECD Employment Outlook 2017*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-8-fr

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.