



Étude comparative sur les pouvoirs et la représentativité des représentants des salariés dans l'entreprise en France et en Allemagne

Ifo Center for International Institutional Comparisons and Migration Research

11 Avril 2016

Panu Poutvaara, Daniel Leithold, Till Nikolka, Katrin Oesingmann, Daniela Wech¹

¹ Selina Groß a fourni une aide précieuse dans le cadre des travaux de recherche.

Introduction

Ce rapport présente une étude comparative sur les pouvoirs et la représentativité des salariés dans les entreprises en France et en Allemagne. La première partie (partie A) consiste en une comparaison de la représentation et de la négociation collective dans les entreprises entre la France et l'Allemagne. La deuxième partie (partie B) du rapport présente une analyse de l'incidence des règles institutionnelles, et plus particulièrement des effets sur le plan macro et microéconomique. La troisième partie (partie C) du rapport consiste en l'évaluation d'importantes propositions de réforme présentées par Jean-Denis Combexelle, Président de la section sociale du Conseil d'État, dans son rapport sur les négociations collectives, le travail et l'emploi adressé au Premier ministre.

En France, il existe différentes instances représentatives du personnel au sein d'une même entreprise, tandis qu'en **Allemagne, seuls les comités d'entreprise et les représentants au conseil de surveillance pour les grandes entreprises représentent les salariés**. En Allemagne, les comités d'entreprise ont des pouvoirs conséquents puisqu'ils disposent de droits de cogestion sur des questions spécifiques, tandis qu'en France, leur rôle est essentiellement consultatif. En France, le chef d'entreprise préside le comité d'entreprise alors qu'en Allemagne, il n'en fait pas partie.

Ces pays disposent tous deux de diverses règles de représentation des salariés et confient aux syndicats la charge de la négociation collective sur les salaires et les conditions de travail. En France, le terme générique « accords collectifs » recouvre en réalité deux outils de négociation collective : la convention collective qui traite tous les thèmes du code du travail et les accords collectifs qui ne couvrent qu'une seule ou plusieurs questions spécifiques. En allemand, il existe seulement une terminologie pour les accords collectifs, « Tarifvertrag ». Les négociations collectives en France interviennent à plusieurs niveaux : la branche et l'entreprise, mais il existe également des accords conclus entre les différentes professions (accords interprofessionnels). Ces accords ont pour la plupart une portée nationale, toutefois les accords régionaux et locaux sont également possibles. En Allemagne, la négociation collective est plus courante entre les syndicats et les organisations patronales au niveau de la branche et les accords de branche sont généralement négociés au niveau

régional plutôt qu'au niveau national.

Une autre différence majeure tient au **principe de libre détermination des salaires en Allemagne, enrayant ainsi toute intervention gouvernementale dans les négociations salariales**. En France, le **gouvernement est beaucoup plus présent, notamment en étendant couramment le champ d'application des accords de branche de manière à ce qu'ils s'appliquent également aux entreprises qui n'ont pas participé aux négociations**. Par ailleurs, la représentation syndicale est plus fragmentée en France et il n'existe aucune obligation de paix sociale visant à prévenir les grèves, même lorsqu'un accord a été signé.

Partie A: Comparaison institutionnelle de la représentation et de la négociation collective dans les entreprises

1 Représentation dans les entreprises

1.1 France

En France, les principales instances représentatives du personnel sont les délégués du personnel, le comité d'entreprise, les délégués syndicaux et les administrateurs représentant les salariés au conseil d'administration.² Différents seuils régissent ces instances représentatives : des délégués du personnel sont élus dans les entreprises avec un effectif supérieur ou égal à 11 salariés ; les entreprises avec un effectif supérieur ou égal à 50 salariés sont tenues de mettre en place un comité d'entreprise et des délégués syndicaux peuvent également y être élus par les syndicats. La représentation des salariés au niveau du conseil d'administration (administrateurs représentant les salariés) ne s'applique que dans les grandes sociétés par actions de type sociétés anonymes disposant d'un effectif supérieur ou égal à 5 000 salariés dans le monde ou à 1 000 salariés en France. Le tableau 1 fournit un aperçu des droits et des obligations des différentes instances représentatives du personnel en France :

² Il existe également des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, de même que des comités d'entreprise centraux, des comités de groupes et des comités d'entreprise européens qui n'ont pas été étudiés ici.

Tableau 1 : Instances représentatives du personnel en France

Instances représentatives	Fonctions et compétences
<p>Délégués du personnel</p>	<p>Leur rôle est de représenter les salariés dont les revendications portent sur l'application des règles en matière juridique ou contractuelle lors des réunions mensuelles avec l'employeur. Les délégués du personnel sont mandatés pour établir une meilleure communication entre les salariés et la direction (Art. L.2312/L.2313).</p> <p>En l'absence de délégués syndicaux, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail s'ils sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel (Art. L.2233-21). La validité des accords conclus en application de l'Art. L.2233-21 est subordonnée à des conditions particulières (Art. L.2232-22).</p>
<p>Comité d'entreprise</p>	<p>Le comité d'entreprise représente les intérêts des salariés dans les décisions relatives à la vie dans l'entreprise. Il formule ou examine, sur demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer (Art. L2323-1 à L2323-6) :</p> <ul style="list-style-type: none"> -les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, -leurs conditions de vie dans l'entreprise, -et les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives de protection sociale complémentaires. <p>Trois grandes consultations du comité d'entreprise sont prévues chaque année, au cours desquels les sujets suivants doivent être abordés (L.2323-10 à L.2323-27):</p> <ul style="list-style-type: none"> -orientations stratégiques de l'entreprise -situation économique et financière de l'entreprise -politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi. <p>Le comité d'entreprise est consulté ou informé ponctuellement pour tout projet concernant (L.2323-28 à L.2323-49):</p> <ul style="list-style-type: none"> -l'organisation et la marche de l'entreprise -les conditions de travail -une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire. <p>Une base de données économiques et sociales est mise à disposition au comité d'entreprise. Les informations contenues dans la base de données portent sur de nombreux thèmes (Art. L. 2323-8).</p> <p>Le comité d'entreprise a un droit d'alerte économique: lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications, lors d'une prochaine séance du comité d'entreprise (L.2323-50 à L.2323-54). Le comité d'entreprise a un droit d'alerte sociale: il peut demander des explications à l'employeur s'il constate un accroissement important (ou un recours abusif) aux CDD (Contrat à durée</p>

	<p>détermine) ou au travail temporaire dans l'entreprise (L.2323-58 et L.2323-59).</p> <p>Le comité d'entreprise a aussi des missions sociales et culturelles: Il assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires (L.2323-83 à L.2323-85).</p> <p>En l'absence de délégués syndicaux, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail s'ils sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel (Art. L.2233-21). La validité des accords conclus en application de l'Art. L.2233-21 est subordonnée à des conditions particulières (Art. L.2232-22).</p>
Délégué syndical	<p>Le délégué syndical a deux missions principales : il représente l'organisation syndicale, à la fois auprès des salariés et de l'employeur, à travers la distribution de matériel et la collecte de contributions, par exemple, et il défend les intérêts professionnels et économiques de tous les salariés. Il peut négocier et signer les accords collectifs conclus au niveau de l'entreprise.</p>
Représentant de la section syndicale	<p>Les syndicats non désignés en tant que représentants peuvent nommer un représentant. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs (Art. L. L2142-1-1).</p>
Délégation unique du personnel	<p>Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (Art. L.2326-1).</p>
Administrateurs représentant les salariés	<p>Leurs tâches consistent à assister aux réunions du conseil d'administration ou du conseil de surveillance à titre consultatif. Lorsqu'un conseil se compose de 12 membres ou moins, un seul représentant du personnel doit être présent, et deux lorsque le conseil se compose de plus de 12 membres. Cette règle s'applique que l'entreprise dispose d'un conseil d'administration unique ou d'un conseil à deux niveaux (moins fréquent), auquel cas les représentants du personnel deviennent membres du conseil de surveillance.</p>

Sources: Code du travail, Worker-participation.eu, Eurofund (2015), Laulom (2012).

Les comités d'entreprise disposent d'un pouvoir décisionnel sur les questions liées aux activités sociales et culturelles principalement, d'un rôle consultatif uniquement sur les questions économiques et salariales et ne disposent d'aucun droit de cogestion s'il n'y a pas de délégués syndicaux. Le comité d'entreprise est présidé par l'employeur. Les délégués syndicaux représentent les syndicats présents au sein d'une entreprise et peuvent négocier et signer les accords collectifs d'entreprise. Depuis 2008, les syndicats non désignés en tant que représentants au sein d'une entreprise peuvent nommer un représentant de la section syndicale. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

En l'absence de délégués syndicaux, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail s'ils sont expressément mandatés. (Tableau 1, Art. L.2233-21 Code du travail).

1.2 Allemagne

En Allemagne, il existe deux instances représentatives du personnel, le comité d'entreprise élu et les administrateurs représentant les salariés au conseil de surveillance³. Les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à cinq salariés peuvent nommer un comité d'entreprise, mais elles n'y sont pas contraintes comme c'est le cas en France. La représentation au conseil de surveillance s'applique dans les entreprises telles que les sociétés anonymes ou les sociétés par actions, et, dans les grandes entreprises de ce type, les représentants du personnel ont le droit de siéger au conseil de surveillance – un tiers des sièges dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 500 et 2 000 salariés, la moitié des sièges pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 2 000 salariés. Le conseil de surveillance étant, en Allemagne, obligatoire pour les entreprises de type sociétés anonymes ou sociétés par actions dont l'effectif est supérieur ou égal à 500 salariés, les représentants du personnel sont des membres du conseil de surveillance alors que les dirigeants n'en font pas partie. Le tableau 2 illustre les droits et les

obligations des comités d'entreprise et des représentants du personnel au conseil de surveillance.

La loi fournit aux comités d'entreprise deux principaux types de droits : les droits d'information et de participation, qui exigent que les comités d'entreprise soient informés et consultés sur certaines questions particulières et puissent également faire des propositions à l'employeur ; et les droits dits de cogestion, qui contribuent à ce que des décisions qui vont à l'encontre de la volonté du comité d'entreprise ne puissent pas être prises. Les droits sont plus généreux dans le domaine social – organisation des temps de travail, congés, méthodes de paiement – et le sont moins quant aux questions économiques. L'employeur ne fait pas partie des membres du comité d'entreprise.

³ Il existe également des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, tout comme des comités des jeunes qui n'ont fait ici l'objet d'aucune analyse.

Tableau 2 : Instances représentatives du personnel en Allemagne

Instances représentatives	Fonctions et compétences
<p>Comité d'entreprise</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Droits de consultation et de participation :</i> Sur les questions économiques, les comités d'entreprises doivent être informés de la situation économique, à travers des rapports trimestriels dans les entreprises de plus grande envergure, et consultés lors de changements qui pourraient conduire à défavoriser les salariés, y compris lors de l'introduction de nouvelles techniques et procédures, et plus particulièrement lors de la mise en place de nouvelles technologies. Sur les questions liées au recrutement, l'employeur est tenu d'informer le comité d'entreprise quant aux effectifs nécessaires pour chaque groupe professionnel. Le comité d'entreprise dispose également d'un droit général à être consulté sur les questions liées à la formation. Il peut demander à l'employeur de publier toutes les offres d'emploi en interne, mais il ne peut pas l'empêcher de les publier en externe ni de recruter des candidats en dehors de l'entreprise. Sur les questions individuelles liées au personnel, les recrutements, le classement et le reclassement, les transferts et les licenciements, l'employeur doit informer le comité d'entreprise avant d'agir. Le comité d'entreprise peut également faire des propositions à l'employeur sur des thèmes tels que l'égalité des chances pour les hommes et les femmes et la lutte contre le racisme au travail. • <i>Droits de cogestion :</i> Le comité d'entreprise dispose de droits de cogestion positive sur de nombreuses questions sociales qui comprennent : les règles disciplinaires ; les horaires de travail et les pauses ; toute réduction ou tout allongement temporaire du temps de travail, comme les heures supplémentaires ou le chômage partiel ; les dispositions liées aux congés ; les modalités de paiement des traitements et des salaires - motivés par exemple par le respect des délais d'exécution et l'octroi de primes ; la mise en place de primes et d'objectifs ; l'heure, la date et les modalités de paiement ; l'introduction de caméras et autres dispositifs visant à mesurer le travail ou à contrôler le comportement des employés ; les dispositions mises en place pour le fonctionnement des différentes installations de l'entreprise, telles que les cantines ou les terrains de sport ; l'introduction de groupes de travail.
<p>Administrateurs représentant les salariés (au conseil de surveillance)</p>	<p>Les représentants du personnel sont des membres du conseil de surveillance. Le conseil de surveillance peut nommer ou révoquer les principaux cadres et évaluer leurs performances. Il conseille et participe à la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise et les données financières et autres informations similaires lui sont fournies. Le conseil de surveillance établit également une liste d'opérations qui nécessitent son approbation avant qu'elles ne soient mises en œuvre. Les représentants du personnel qui siègent au conseil de surveillance ont les mêmes droits et obligations que les autres membres du conseil.</p>

Sources : Worker-participation.eu, lois allemandes (Betriebsverfassungsgesetz).

2 Négociation collective

2.1 France

Les participants à la négociation collective

Les participants à la négociation collective sont les syndicats et les organisations patronales. Du côté des employés, les accords collectifs ne peuvent être signés que par une organisation syndicale représentative. Les cinq organisations syndicales représentatives au niveau national ou interprofessionnel en France sont: Confédération générale du travail (CGT), Confédération française démocratique du travail (CFDT), Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC), Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) et Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO). Du côté de l'employeur, trois principales organisations patronales participent à la négociation collective : Mouvement des entreprises de France (MEDEF, ex-CNPF), Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) et Union professionnelle artisanale (UPA). Les syndicats ayant une orientation politique et représentant plusieurs catégories professionnelles, différentes organisations syndicales peuvent être présentes au sein d'une même entreprise et prendre ainsi part à la négociation collective. Toutefois, seules les organisations syndicales qui remplissent les critères de représentativité, l'un d'eux étant de disposer d'un minimum de 10 % des voix des employés au niveau de l'entreprise pour la représentativité à ce niveau (8 % au niveau de la branche et au niveau national et interprofessionnel pour la représentativité à ces niveaux), sont éligibles. Actuellement, les accords collectifs ne sont valides que si les organisations syndicales représentatives recueillent 30 % des suffrages exprimés aux élections au niveau de l'entreprise/de la branche ou au niveau national (Art. L. 2232-12 et L. 2232-13 du Code du travail). Si différents accords sont valables au sein d'une même entreprise (convention ou accord collectif d'entreprise et de branche), celui offrant les meilleures conditions s'applique généralement. Ce principe a été appauvri par les réformes de 2004 et de 2008 dont le but était de renforcer les accords collectifs d'entreprise et de leur attribuer une validité primaire. En matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires (Art. L. 912-1 du code

de la sécurité sociale) et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, une convention ou un accord d'entreprise ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels. (Art. L. 2252-1 et L. 2253-3 du Code du travail).

Contenu et durée des conventions et accords collectifs

Les négociations collectives ont lieu à plusieurs niveaux : la branche (convention ou accord de branche) et l'entreprise (accord d'entreprise), mais il existe également des accords conclus entre les différentes professions (accords interprofessionnels). Ces accords ont pour la plupart une portée nationale, toutefois les accords régionaux et locaux sont également possibles. Les employés sont couverts par les accords collectifs indépendamment de leur adhésion à un syndicat. Il existe deux formes d'accords : la convention collective qui traite toutes les thèmes du code du travail et les accords collectifs qui ne couvrent qu'une seule ou plusieurs questions spécifiques. Le code du travail français régit un vaste nombre de sujets ainsi que la fréquence des négociations collectives (Art. L. 2241-1 à L. 2241-8 ; L. 2242-5 à L. 2242-19 du code du travail). Au niveau de la branche, les salaires doivent être négociés une fois par an, les thèmes portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les travailleurs handicapés, la formation professionnelle et l'apprentissage sont négociés tous les trois ans, quant aux classifications et à l'épargne salariale, les négociations ont lieu tous les cinq ans. Au niveau de l'entreprise, les questions liées aux salaires, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie au travail sont généralement négociées chaque année. Les négociations portant sur la gestion des emplois et des parcours professionnels au niveau de l'entreprise se tiennent généralement tous les trois ans. Si les employeurs omettent de traiter ces sujets, ils encourent le risque d'être punis d'une amende (Art. L. 2243-1 et L. 2243-2 du code du travail). Les accords collectifs peuvent être limités (durée déterminée, de cinq ans maximum) dans le temps ou non (accord à durée indéterminée, mais pouvant faire l'objet d'une dénonciation, précédée

d'une consultation du comité d'entreprise).

Conditions d'extension des conventions et accords collectifs

En France, les accords de branche et interprofessionnels peuvent être étendus par le ministère du Travail de manière à ce qu'ils s'appliquent à d'autres entreprises qui ne participent pas aux négociations collectives (Art. L. 2261-15 du code du travail). Les accords collectifs ne peuvent être étendus que lorsqu'ils portent sur des sujets définis dans le droit du travail (Art. L. 2261-22 du code du travail). Ils doivent, par ailleurs, avoir été négociés avec les représentants des syndicats et les organisations patronales (commission paritaire nationale de la négociation collective). Le gouvernement peut étendre les accords collectifs à la demande de l'une des parties à la négociation. Cette pratique est utilisée très fréquemment en France (voir partie B). En conséquence, différents accords collectifs peuvent être valables au sein d'une même entreprise (accord d'entreprise et accord de branche).

Grèves

En France, un préavis de grève peut être déposé par des employés sans l'appui d'un quelconque syndicat. En outre, le droit d'entrer en grève n'est nullement lié aux négociations qui ont lieu dans le cadre d'accords collectifs (Henssler et Dux 2011) ; les employés ont le droit de faire grève pour des sujets tels que la retraite, par exemple, qui ne sont pas traités par la négociation collective. Par ailleurs, en cas d'accord collectif à durée indéterminée, celui-ci peut être renégocié, voire révoqué à tout moment. Il n'existe ainsi en France aucune « obligation de paix sociale » imposée lors de la signature d'accords collectifs comme c'est le cas en Allemagne, où les grèves sont interdites pendant la période de validité d'un accord collectif (voir la section sur l'Allemagne). L'employeur n'est nullement tenu de rémunérer l'employé pendant les jours de grève ou il peut également retenir une partie de son salaire.

2.2 Allemagne

Les participants à la négociation collective

En Allemagne, les syndicats et les organisations patronales négocient les accords collectifs de

manière indépendante les uns des autres et l'État allemand n'est nullement autorisé à intervenir dans les négociations. Cette « autonomie salariale » s'appuie sur la Constitution allemande (Art. 9 al. 3). La liste des syndicats allemands est très longue, il existe cependant trois principales organisations syndicales et de nombreuses organisations individuelles non organisées ou groupes de salariés tels que les groupes de pilotes ou de conducteurs de train (Dribbusch et Birke 2012). Les syndicats n'ont à l'origine aucune appartenance politique, mais ils diffèrent en fonction de la branche ou de la profession représentés. Seuls les syndicats sont autorisés à mener les négociations collectives avec l'employeur ou les organisations patronales.

S'il existe plusieurs syndicats au sein d'une même entreprise, une loi entrée en vigueur en 2015 impose la **validité d'un seul et unique accord collectif par établissement**⁴ ou groupe spécifique de salariés (les pilotes, par exemple). Dans le cas où les différents syndicats ne sont pas en mesure de convenir d'un même accord collectif ou des mêmes conditions, il s'agit alors de l'accord collectif négocié par le syndicat représentant le plus de suffrages qui s'impose dans l'entreprise. Ce modèle s'applique depuis 1957 en vertu du règlement « un établissement, une convention collective ». Son interprétation a toutefois été modifiée par le tribunal fédéral du travail en 2010, permettant ainsi différentes conventions collectives dans un même établissement. La nouvelle loi de 2015 devrait désormais assurer l'application d'une seule et unique convention collective par établissement. Les plus petites organisations syndicales qui ne représentent qu'une fraction des employés, telles que le syndicat de pilotes « Vereinigung Cockpit », ont récemment déposé une plainte auprès de la Cour constitutionnelle fédérale contre cette nouvelle loi.

Contenu et durée des conventions et accords collectifs

La négociation collective en Allemagne est plus courante entre les syndicats et les organisations patronales au niveau de la branche. Les employés sont couverts par les accords collectifs indépendamment de leur adhésion à un syndicat, comme c'est aussi le cas en France. Des accords

⁴ Une entreprise peut disposer de plusieurs établissements ; le terme « établissement » se rapporte ici à une unité organisationnelle et non pas à une unité économique/juridique.

distincts entre les syndicats et des entreprises spécifiques sont moins courants et, lorsqu'ils existent, ils sont uniquement conclus avec de grandes entreprises (Volkswagen ou Lufthansa, par exemple). La grande majorité des accords collectifs d'entreprise sont des répliques des accords de branche. Par ailleurs, **les accords de branche sont généralement négociés au niveau régional plutôt qu'au niveau national**. Il en résulte des variations entre les régions, en particulier en ce qui concerne les niveaux des salaires et le temps de travail hebdomadaire, pour lesquels il existe des **disparités entre l'est et l'ouest de l'Allemagne ou entre les différents états fédéraux**. En règle générale, il existe pour chaque branche un accord portant sur les salaires et un accord-cadre traitant des questions telles que le temps de travail, les recrutements et les licenciements, le paiement des primes liées au travail de nuit et au travail d'équipe, les congés payés et les indemnités de maladie. Les dispositions juridiques régissant les accords collectifs sont fixées par la loi sur les accords collectifs (*Tarifvertragsgesetz*), l'État allemand ne fournissant cependant aucun détail concernant le contenu des accords collectifs. Il s'agit là de l'une des missions des participants au processus de négociation collective. Les accords collectifs en Allemagne définissent les normes minimales et régissent les questions suivantes liées au travail : le niveau des salaires, le temps de travail hebdomadaire, l'organisation du temps de travail, le nombre de jours de congé annuel, les vacances et la prime de Noël, les périodes de préavis, les heures supplémentaires et les réglementations portant sur la protection de l'emploi et les indemnités de maladie. **Seuls le salaire minimal de 8,50 euros/heure, le congé annuel minimum de 4 semaines, les conditions de travail des intérimaires et des employés à temps partiel et la durée de travail maximale de 10 heures par jour sont régis par la loi fédérale**. Les accords sont signés tout le long de l'année et ceux portant sur les salaires sont généralement valables un an, voire deux sous certaines conditions. Les accords portant sur d'autres questions ont une durée de vie plus longue – cinq ans ou plus – et certains durent jusqu'à ce qu'une des parties souhaite les modifier, sous réserve d'un préavis respectant les délais fixés (worker-participation.eu). **En Allemagne, les intervalles qui régissent la renégociation des accords collectifs ne sont pas fixés par la loi, mais bien par les participants à la négociation eux-mêmes**.

Conditions d'extension des conventions et accords collectifs

L'extension des accords collectifs par l'État aux entreprises qui n'ont pas pris part aux négociations est autorisée par la loi, mais elle ne peut être mise en place par le ministère du Travail que « si le public montre un intérêt général » et si 50 % des employés sont déjà couverts par les employeurs participant à la négociation, et si les représentants patronaux en conviennent. Dans la pratique, cette intervention gouvernementale est plutôt rare et le nombre d'accords collectifs étendus par l'État est en baisse (Bispinck 2012, Schulten 2012 ; voir la Partie B).

Grèves

Les grèves ne peuvent être menées que par les organisations syndicales et uniquement sur les questions qui portent sur les accords collectifs. Par ailleurs, **si un accord collectif a été signé, aucun préavis de grève ne pourra être déposé sur les questions qui font partie des accords collectifs** (en raison du principe d'obligation de paix sociale liée aux accords collectifs). **Aucune grève n'est autorisée sur les questions en lien avec les décisions gouvernementales**, telles que l'âge de départ à la retraite, par exemple. En cas de participation à une grève, les employés ne perçoivent aucune rémunération de la part de l'employeur, mais les syndiqués obtiendront toutefois une indemnité de grève qui leur sera versée par les organisations syndicales.

Partie B : Les incidences économiques de l'organisation du dialogue social

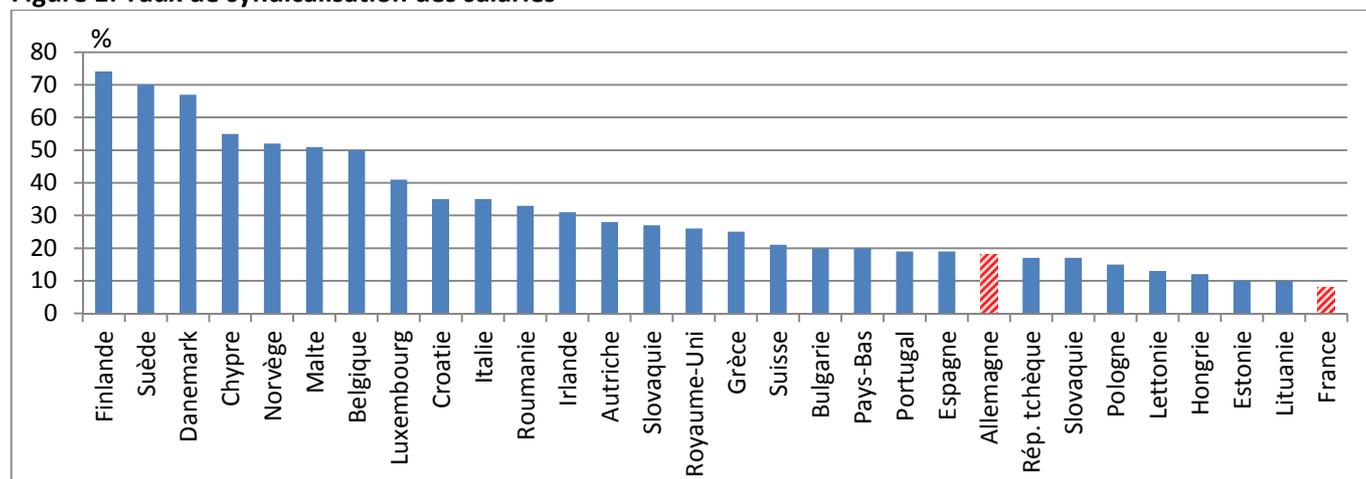
1 Taux d'affiliation des organisations patronales, taux de syndicalisation des salariés et couverture de la négociation collective

En France, seuls 8 % de tous les employés sont syndiqués contre 18 % en Allemagne. Par rapport à d'autres pays d'Europe, la France et l'Allemagne disposent toutes deux d'un taux de syndicalisation

des salariés relativement faible (figure 1). Le taux d'affiliation des organisations patronales, qui correspond à la proportion de salariés qui travaillent dans des entreprises membres d'une organisation patronale, est de 75 % en France et de 58 % en Allemagne (figure 2). Généralement, dans les pays où les accords collectifs sont plus couramment étendus par l'État, le taux d'affiliation des organisations patronales tend à être plus élevé (Schulten 2012, Traxler 2004). Et, dans la plupart des pays, il correspond plus ou moins au taux de couverture de la négociation collective. **En France, le taux de couverture de la négociation collective représente 98 % en raison de la pratique d'extension des accords collectifs par l'État**, ce qui correspond à un taux plus élevé que le taux d'affiliation des organisations patronales. En raison

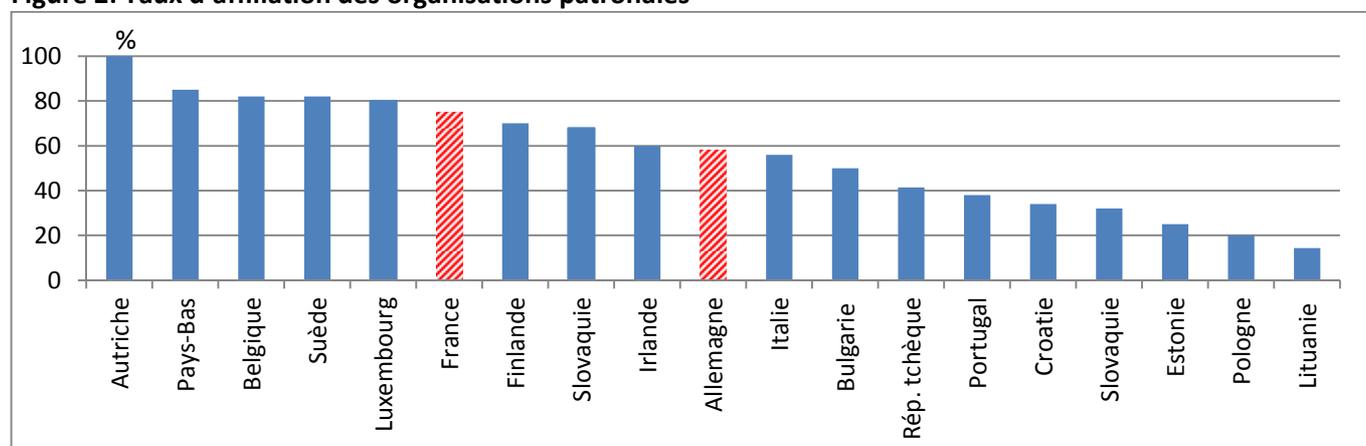
de ces extensions, la majeure partie des salariés est protégée par des accords de branche. Toutefois, selon une étude menée par Breda (2010), certains de ces accords sont fragiles, voire même obsolètes, ce qui offre aux syndicats une certaine marge de négociation au niveau de l'entreprise. En Allemagne, la couverture de la négociation collective est de 57 %, ce qui correspond au taux d'affiliation des organisations patronales. Une étude comparative européenne affiche la couverture de la négociation collective en France comme étant la plus élevée (figure 3) et celle-ci reste stable dans le temps. En Europe, en revanche, elle n'a cessé de chuter ces dernières années, passant de 68 % en 2002 à un peu plus de 65 % en 2007 pour n'atteindre que 61 % en 2012 (Commission européenne 2014).

Figure 1: Taux de syndicalisation des salariés



Source: Worker-participation.eu.

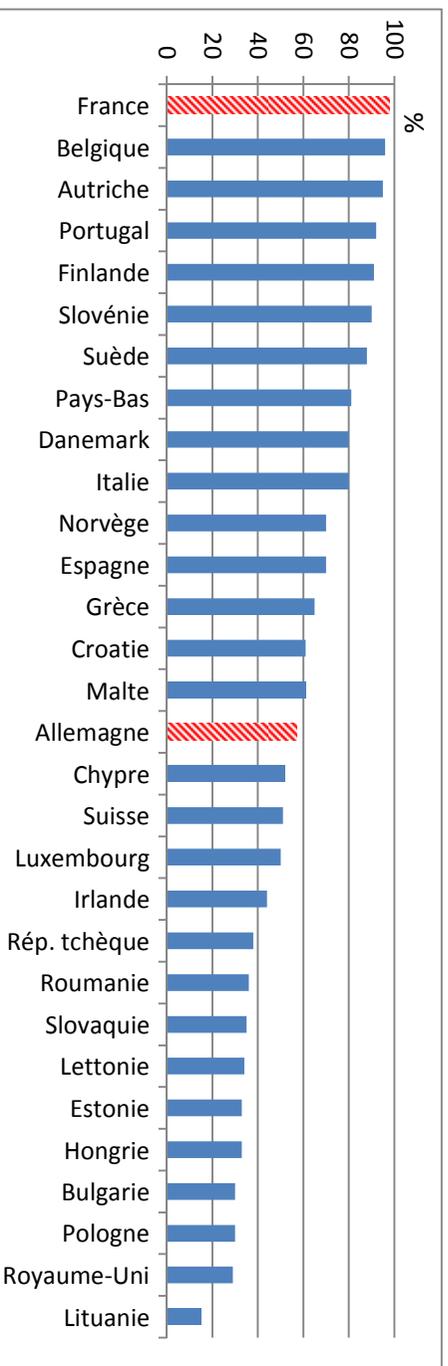
Figure 2: Taux d'affiliation des organisations patronales



Note: Données des années 2011/2012.

Source: ICTWSS Data base.

Figure 3: Couverture de la négociation collective



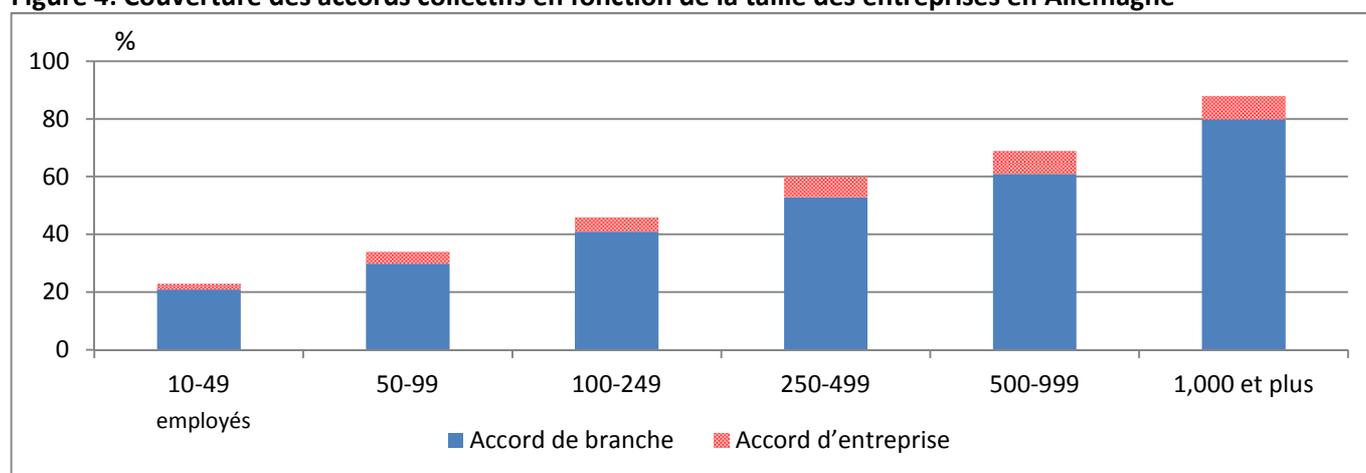
Source: Worker-participation.eu.

En Allemagne, la couverture des négociations collectives diffère également entre l'est et l'ouest du pays, ainsi que selon la branche et la taille de l'entreprise. La figure 4 illustre la couverture des accords collectifs en fonction de la taille des entreprises. Elle indique que pour les petites entreprises (de 10 à 49 employés), le taux de couverture n'est que de 23 % tandis que pour les entreprises de 1 000 employés ou plus, il atteint 88 %. La couverture des accords collectifs augmente proportionnellement à la taille de l'entreprise.

La différence constatée entre les taux de couverture

des accords collectifs de la France et de l'Allemagne est le résultat de la pratique d'extension des accords par l'État visant à les rendre contraignants pour tous les employés d'une même branche. En France, les accords collectifs sont automatiquement, ou presque, étendus par l'État. En Allemagne, en revanche, cette pratique d'extension est limitée et plutôt rare (pour une comparaison à l'échelle européenne, voir le tableau 3).

Figure 4: Couverture des accords collectifs en fonction de la taille des entreprises en Allemagne



Source: Amlinger and Bispinck (2015).

Tableau 3: Application de l'extension des accords collectifs en Europe

Très fréquente ou équivalents fonctionnels¹	Autriche, Belgique, Espagne, Finlande, France , Italie, Luxembourg, Pays-Bas
Peu courante ou rare	Allemagne , Bulgarie, Estonie, Hongrie, Irlande, Lettonie, Lituanie, Norvège, Pologne, Portugal ² , République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suisse
Aucun mécanisme d'extension	Chypre, Danemark, Grèce ² , Malte, Royaume-Uni, Suède

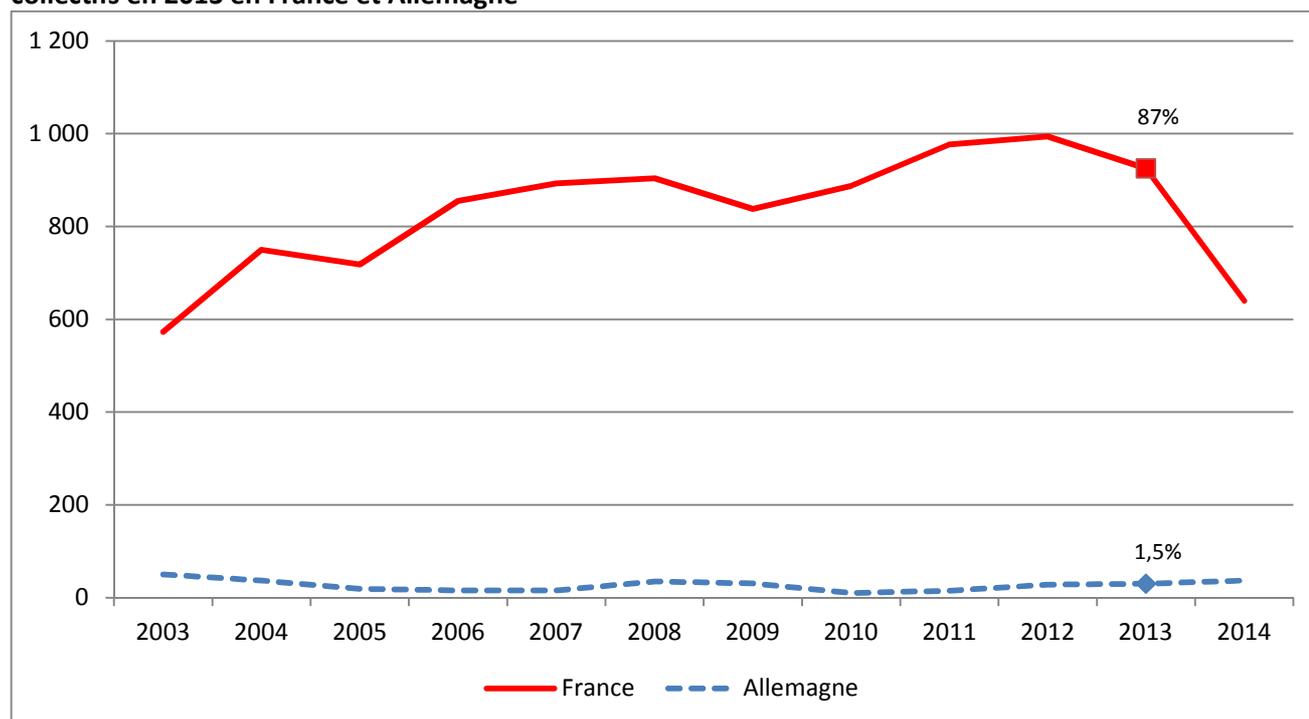
Notes: (1) Les équivalents fonctionnels sont des mécanismes qui correspondent au principe de l'extension des conventions collectives. Ils s'appliquent à l'Autriche et à l'Italie; (2) Jusqu'à l'année 2012, l'extinction des accords collectifs était largement appliquée en Grèce et au Portugal.

Sources: Schulten (2012), Eurofund (2015).

Sur les 1 960 accords collectifs signés en 2013 en Allemagne (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016), seuls 30 ont été étendus par l'État, ce qui correspond à 1,5 % de tous les nouveaux accords de branche conclus (Schulten et Bispinck 2013). En France, en revanche, sur les 1 055 accords

collectifs (interprofessionnels et de branche) signés en 2013, 925 ont été étendus par l'État (ministère du Travail 2014), ce qui représente 87 % du chiffre total (figure 5).

Figure 5: Accords collectifs étendus entre 2003 et 2014 et pourcentage par rapport au total des accords collectifs en 2013 en France et Allemagne



Note: Pour la France: Nombre de textes interprofessionnels et de branche signés.

Sources: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016), Ministère du Travail (2014).

2 Incidence sur l'économie

2.1 La perspective microéconomique

Si les salaires augmentent à la suite de la **négociation collective**, les entreprises sont confrontées à des coûts de main-d'œuvre plus importants qui peuvent entraîner une pression sur leurs performances. En revanche, **la négociation collective réduit les coûts résultant des négociations salariales**. Certaines études indiquent même que les organisations syndicales facilitent le flux d'informations entre les employés et le patronat et que des salaires plus élevés à la suite des négociations pourraient augmenter la productivité et les performances des salariés (Freeman et Medoff, 1984, Freeman et Lazear,

1995). Ces arguments nécessitent toutefois l'asymétrie des informations ou l'existence d'équilibres multiples sur le marché du travail pour justifier le rôle des organisations syndicales dans ce contexte.

Et il n'existe aucune preuve empirique claire qui indiquerait une influence quelconque de la négociation collective sur les performances des entreprises. Plusieurs études ont été menées sur les effets potentiels des accords conclus à la suite de négociations collectives sur la productivité des entreprises, la valeur des fonds propres de l'entreprise ou la croissance de l'emploi dans les différents pays sans fournir aucune preuve concluante. En utilisant les données recueillies au niveau des entreprises allemandes, Brändle et Goerke (2015) ont analysé l'influence des

organisations syndicales sur la croissance de l'emploi et ont constaté une incidence négative. Les entreprises disposant d'un accord collectif de branche ou d'un contrat d'entreprise présentent des taux de croissance inférieurs de 0,8 pour cent par an par rapport à celles qui en sont dépourvues. Ces résultats s'appliquent aux entreprises hors secteur public, aussi bien dans l'ouest que dans l'est du pays. Les effets dynamiques liés à la signature d'un accord de branche ou d'entreprise sont quant à eux négligeables (techniquement, ils peuvent être estimés en faisant intervenir des effets fixes). Les auteurs concluent que leurs résultats dépendent principalement de la sélection d'entreprises en fonction du type d'accord salarial sans pour autant que cela repose sur des données vérifiables.

La sélection en fonction des taux de syndicalisation étant susceptible d'être endogène, de nombreuses études manquent de preuves convaincantes qui pourraient être interprétées comme un lien de causalité entre la fixation des salaires via la négociation collective et les résultats au niveau de l'entreprise. L'étude menée par DiNardo et Lee (2004) fait figure d'exception puisqu'elle utilise les résultats serrés d'un vote ayant pour but de déterminer si oui ou non une entreprise doit être couverte par un accord salarial conclu avec les syndicats aux États-Unis. Cette approche permet de construire un groupe expérimental et un groupe témoin de sorte à établir un lien de causalité entre la syndicalisation et les résultats au niveau de l'entreprise. Cette étude ne fournit **aucune preuve qui puisse démontrer une éventuelle incidence significative des organisations syndicales sur la productivité des entreprises.**

2.2 La perspective macroéconomique

Si les entreprises choisissent parmi les accords collectifs d'un pays unique ou si les accords sont étendus automatiquement à toute une branche, l'évaluation de l'influence de la négociation collective sur les résultats économiques des entreprises individuelles s'avère difficile. Là encore, les particularités des différents régimes de négociation collective affectent les possibilités pour les entreprises d'ajuster les salaires et pourraient avoir des répercussions importantes sur leur comportement et leurs résultats. **Selon la théorie du marché du travail, la négociation collective des salaires entraîne généralement l'augmentation du taux de chômage : le modèle « insider-outsider »**

(Dunlop, 1944) contraint les syndicats à demander une augmentation des salaires supérieure au niveau d'équilibre de ces derniers. En raison du fort pouvoir de négociation des organisations syndicales (dans certains cas extrêmes, on parle de monopole de l'approvisionnement en main-d'œuvre), les entreprises acceptent ces salaires supérieurs au niveau d'équilibre du marché – au prix d'un taux de chômage plus élevé (Lindbeck et Snower, 1984, Oswald, 1985). **En revanche, la théorie dite de « négociation efficace » (McDonald et Solow, 1981) suppose que les syndicats négocient simultanément les salaires et les recrutements** (et éventuellement d'autres questions telles que les heures et les conditions de travail). Ici, la taille de l'organisation syndicale joue un rôle majeur. Plus elle est grande, plus elle pourra assumer les coûts sociaux liés à un taux de chômage plus élevé au cours du processus de négociation (Calmfors et Driffill, 1988). Selon Calmfors et Driffill, les taux de chômage historiquement faibles des pays comme la Suède, la Norvège et le Danemark sont liés à un haut degré de centralisation du processus de fixation des salaires. Les pays dotés d'organisations syndicales solides, mais disposant d'un niveau de centralisation faible sont, en revanche, plus susceptibles de souffrir d'un taux de chômage plus élevé. Du point de vue des employeurs, la négociation collective peut, par ailleurs, entraîner la cartellisation des marchés de produits, selon Haucap et al. (2001). À travers les accords collectifs, il se peut que certaines entreprises augmentent les coûts de manière à contraindre les concurrents moins productifs à abandonner le marché.

Les accords collectifs portant sur les salaires peuvent être étendus à des branches entières en s'appuyant sur des moyens légaux. Les **effets de ces extensions** sont doubles : elles augmentent, d'une part, la cartellisation puisque davantage d'entreprises sont couvertes par un accord. **Tous les employeurs d'une même branche sont automatiquement confrontés à des salaires planchers** qui ont été négociés dans l'intérêt des membres de l'organisation patronale uniquement (Haucap et al., 2001). D'autre part, il se peut que les institutions de négociation moins centralisées ne tiennent pas suffisamment compte des effets macroéconomiques. L'extension de ces accords pourrait ensuite aggraver le taux de chômage puisque les effets n'auront pas été assumés dans les négociations par un groupe de partenaires sociaux limité. Une étude menée par Martins (2014) explore

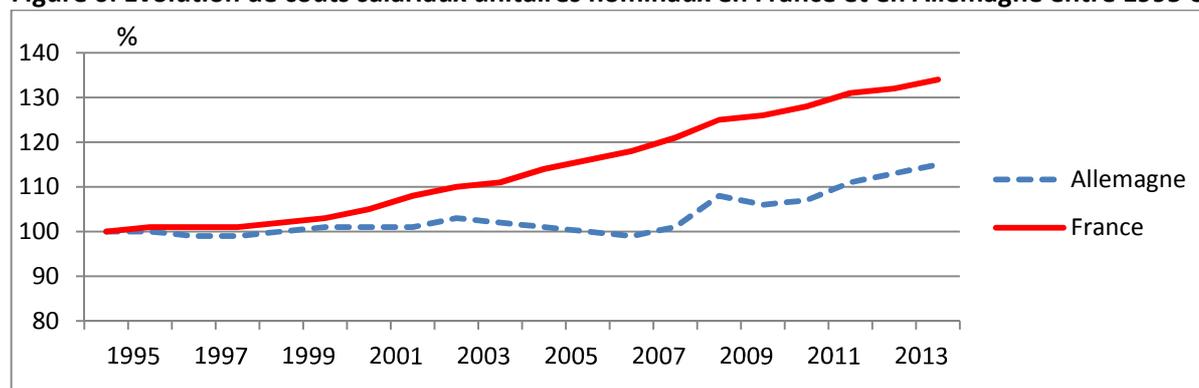
les règles spécifiques qui régissent l'extension des accords collectifs au Portugal. Les résultats indiquent que le taux d'embauche a chuté de 2 % quatre mois après l'extension d'un accord collectif à une branche toute entière. Le nombre d'entreprises qui ont mis la clé sous la porte a augmenté de manière significative à la suite d'une telle extension. Dans le même temps, les salaires ont augmenté de 2 à 4 % au cours de la même période. Cependant, concernant les coûts salariaux au niveau de la branche, la pression à la baisse résultant du chômage dépasse les gains en matière de revenus. **Un rapport de l'OCDE a recommandé au Portugal de supprimer l'extension administrative des accords collectifs à travers laquelle « les entreprises dominantes imposent les salaires et les conditions de travail aux autres, [...], réduisant la concurrence et l'entrée sur le marché de nouveaux acteurs, et nuisant ainsi à la compétitivité »** (OCDE, 2012). Le gouvernement portugais s'est engagé à satisfaire cette demande dans le cadre de son programme d'ajustement financier 2011-2014.

Détaillée aux points A 2) et B 1), l'extension des accords collectifs est très courante en France, mais elle n'est que très rarement employée en Allemagne. Dans leur dernière étude, Dustmann et al. (2014) attribuent la dynamique salariale observée en Allemagne à une augmentation de la flexibilité des institutions du marché du travail dans ce pays. Comparé à celui de la France, le système allemand de négociation des salaires n'est pas régi par un processus politique, mais par l'autonomie des partenaires sociaux, à savoir les organisations patronales, les syndicats et les comités d'entreprise. Ce modèle permet d'établir des contrats qui tiennent compte des particularités individuelles ou régionales lors de la fixation des salaires.

L'indépendance des institutions joue un rôle important dans la politique allemande du marché du travail. Par exemple, les comités d'entreprise sont composés de représentants du personnel au niveau de l'entreprise, mais ils jouissent d'une indépendance institutionnelle vis-à-vis des organisations syndicales.

Au cours des années 1990, les partenaires sociaux allemands sont convenus d'une augmentation de la **décentralisation en matière de fixation des salaires**, des heures de travail et d'autres aspects des conditions de travail, du niveau de la branche ou régional au niveau des entreprises individuelles. Ces changements ont été mis en place même si, globalement, le système de négociation salariale au niveau de la branche est resté en place. Les clauses dites introductives ou de sauvegarde permettaient aux entreprises de se retirer d'accords négociés avec les syndicats, sous réserve de l'accord des représentants du personnel (Hassel 1999). Selon Dustmann et al. (2014), ces développements ont conduit à une plus grande flexibilité des salaires, en particulier au bas de l'échelle de distribution. Les branches spécialisées dans l'exportation ont profité de ce développement qui **a contribué à la compétitivité actuelle de l'Allemagne sur les marchés internationaux**. À cela s'ajoutent les réformes « Hartz », élaborées dans le cadre du programme de l'agenda 2010 et introduites par le gouvernement allemand dès 2003. En conjonction avec les réformes des prestations sociales, le programme comprenait des mesures supplémentaires visant à favoriser la flexibilité du marché du travail et à encourager l'emploi, avec la création des « mini-emplois » par exemple (Fabre, 2012).

Figure 6: Évolution de coûts salariaux unitaires nominaux en France et en Allemagne entre 1995 et 2014



Note: Coûts unitaires de la main-d'œuvre nominaux en France et en Allemagne 1995-2014, 1995: 100 %.

Source: Eurostat (2016). Les coûts unitaires de la main-d'œuvre sont définis comme le ratio entre les coûts totaux de la main-d'œuvre et la productivité totale du travail.

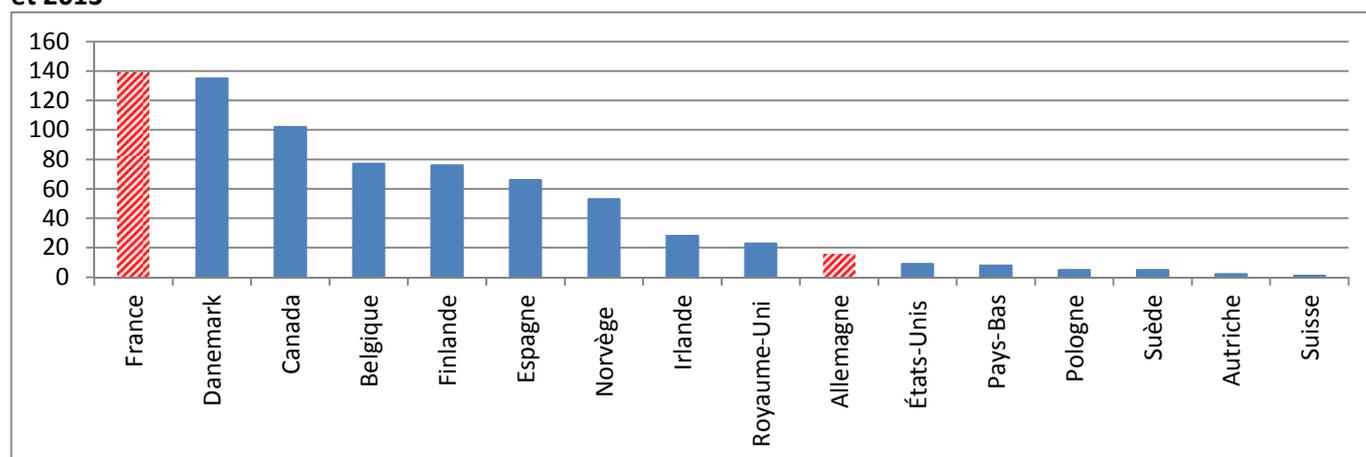
La figure 6 illustre la différence entre l'évolution de coûts salariaux unitaires nominaux en France et en Allemagne entre 1995 et 2014. Alors que les coûts salariaux unitaires nominaux n'augmentaient que de 15 % entre 1995 et 2014 en Allemagne, leur croissance en France atteignait 33 % pour la même période.

Pour convaincre les employeurs de participer aux négociations collectives, les salariés utilisent les grèves et les occupations de locaux. En cas de conflits de travail, ces mesures entraînent des coûts importants pour l'économie dans son ensemble, notamment dans les branches telles que le transport (Creigh, 2007). La fréquence des grèves varie considérablement selon les pays et dépend directement des règles institutionnelles. **En Allemagne, les organisations syndicales ne sont pas**

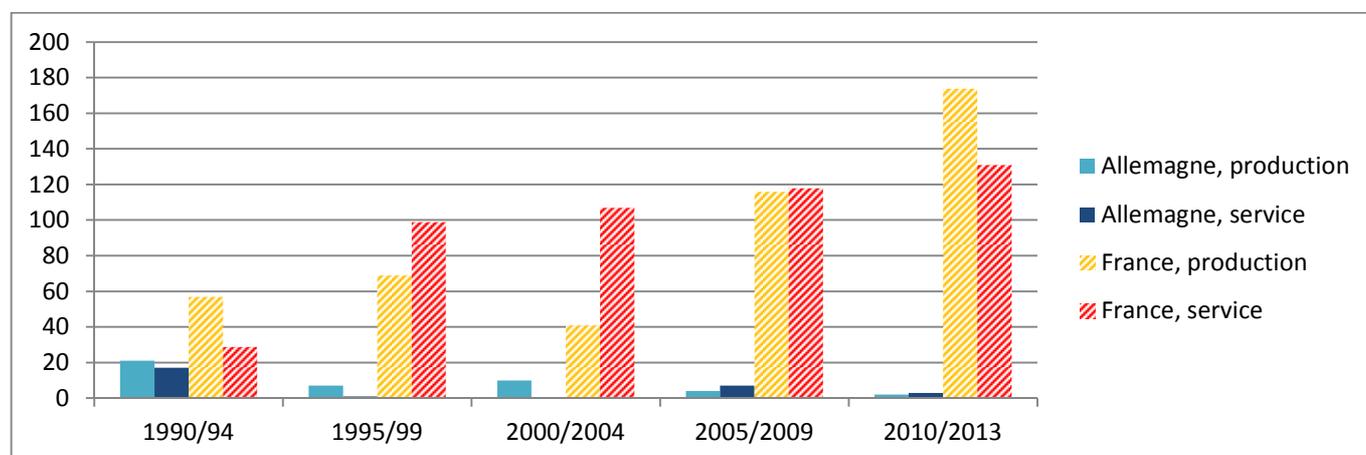
autorisées à faire grève pendant toute la durée du contrat conclu dans le cadre de la signature d'un accord collectif. Par ailleurs, les grèves ne peuvent être initiées que par les organisations syndicales et uniquement sur les thèmes faisant l'objet de la négociation collective. En France, les grèves ne dépendent ni de la syndicalisation ni du processus de négociation collective et peuvent être initiées à tout moment.

Le nombre de jours de grève annuel diffère considérablement entre l'Allemagne et la France. La figure 7A illustre le nombre de jours de travail perdus chaque année à la suite de grèves en Europe pour 1 000 employés entre 2005 et 2013. **Comparée aux autres pays européens, la France occupe la première place avec 139 jours de travail perdus chaque année pour 1 000 employés.**

Figure 7: Nombre de jours de travail perdus chaque année à la suite de grèves pour 1 000 employés entre 2005 et 2013



A: 2005 – 2013, comparaison internationale. Source: WSI (2015).



B: 1990 – 2013, selon secteur pour la France et l'Allemagne. Source: Lesch (2015).

La figure 7B illustre, par ailleurs, l'évolution du nombre de jours de travail perdus en raison des grèves, en France et en Allemagne, entre 1990 et 2013, séparément pour le secteur de la production et celui des services. En France, le nombre de jours de travail perdu dans le secteur de la production est passé de 57 en 1990/94 à 174 en 2010/13. Dans le secteur des services, ce chiffre est passé de 29 à 131 pour la même période. En Allemagne, en revanche, le nombre de jours de travail perdus chaque année dans le secteur de la production est passé de 21 à 2 et de 17 à 3 dans le secteur des services au cours de la même période.

Partie C : Évaluation des propositions de réforme

La dernière partie de cette étude consiste en l'évaluation d'importantes propositions de réforme présentées par Jean-Denis Combrexelle, Président de la section sociale du Conseil d'État, dans le cadre de son rapport sur les négociations collectives, le travail et l'emploi soumis au Premier ministre (Combrexelle 2015).

- La clarification et l'élargissement du champ de la négociation sociale dans les domaines des conditions de travail, du temps de travail, de l'emploi et des salaires, y compris les possibilités de fixer le seuil de déclenchement des heures supplémentaires par accord d'entreprise et de négocier sur les conditions d'embauche et les dispositifs de transition professionnelle au niveau de l'entreprise.

PROPOSITION N° 30 – Extension de la négociation collective dans les champs prioritaires que sont les conditions de travail, le temps de travail, l'emploi et les salaires (Accords ACTES sur les conditions et temps de travail, l'emploi et les salaires).

Le gouvernement joue un rôle beaucoup plus important sur le marché du travail en France qu'en Allemagne, par exemple. La suggestion qui consiste à élargir le champ d'application de la négociation collective est bien accueillie et **devrait améliorer la compétitivité des entreprises françaises et les encourager à se développer**, créant ainsi de nouveaux emplois. Comme cela a été suggéré, le cadre juridique devrait assurer des normes minimales socialement souhaitées, laissant ainsi les

partenaires sociaux libres de négocier sous réserve de respecter ces normes. Il semble ainsi **raisonnable de permettre aux organisations syndicales et aux employés, ou aux entreprises et aux représentants du personnel, de négocier le seuil de déclenchement de la rémunération des heures supplémentaires**. Une telle flexibilité ne conduit pas forcément à une diminution des salaires sur le long terme : en ajustant les heures de travail avec plus de souplesse, les entreprises augmentent leur chiffre d'affaires et peuvent de ce fait verser des salaires plus conséquents. L'augmentation des salaires bénéficierait alors à toutes les heures de travail plutôt qu'aux seules heures supplémentaires au-delà du seuil actuel de 35 heures. Une rémunération des heures supplémentaires très onéreuse pourrait pousser les entreprises à ne pas augmenter la production, en réponse à une demande ponctuellement plus élevée, si la valeur de la productivité marginale de la main-d'œuvre n'est pas suffisante pour couvrir les coûts salariaux et les contributions sociales associés aux heures supplémentaires, et même si elle est plus élevée que les coûts salariaux et les contributions sociales associés aux temps de travail normal.

Quant aux conditions de recrutement, M. Combrexelle propose d'autoriser de nouvelles formes de contrats de travail qui seraient soumises aux négociations collectives dans un cadre prédéfini par la loi. Actuellement, l'un des défis majeurs auxquels sont confrontées les entreprises est la division des marchés du travail en deux catégories, avec les *insiders* qui bénéficient de contrats à durée indéterminée et qui sont généralement plus âgés, et les *outsiders* qui sont embauchés sous des contrats à durée déterminée sans aucune garantie et qui sont généralement plus jeunes. On estime également que les nouvelles formes de contrats de travail s'accompagneraient d'une protection de l'emploi plus faible que celle dont disposent les contrats à durée indéterminée actuels. Cette situation pourrait alors stimuler la création d'emploi et favoriser la croissance économique. Cependant, les grandes différences qui séparent les contrats à durée indéterminée, dont bénéficient les *insiders* déjà embauchés, et les contrats offrant moins de sécurité, dont bénéficient les nouveaux arrivants, constituent un défi majeur. À cet effet, le Danemark permet une comparaison internationale intéressante puisqu'il **combine la flexibilité du recrutement et du licenciement à une assurance**

chômage plutôt généreuse, mais strictement limitée dans le temps. Ce modèle dit de « flexisécurité » s'associe à un taux de chômage relativement faible.

- La priorité relative donnée à l'accord d'entreprise, les dispositions supplétives de l'accord de branche et de la loi ne s'appliquant que lorsqu'aucun accord d'entreprise n'a été conclu

PROPOSITION N° 35 – Sous réserve de l'ordre public défini par le code du travail et l'accord de branche, priorité donnée à l'accord collectif d'entreprise dans les champs prioritaires des accords sur les Conditions et Temps de travail, l'Emploi et les Salaires (ACTES). Un bilan de la mesure, pour apprécier l'opportunité de son maintien, serait dressé tous les quatre ans à l'occasion de chaque nouveau cycle de la représentativité patronale et syndicale.

En lieu et place d'une procédure menée séparément dans chaque entreprise, la réduction des coûts résultant de la négociation collective entre les syndicats et les organisations patronales constitue un argument majeur en faveur de ce type de négociation. Elle renforce également la position des employés dans les pourparlers. Il existe toutefois de solides arguments en faveur d'une plus grande flexibilité en autorisant les accords d'entreprise. Il est fort probable que les entreprises particulièrement rentables continuent de respecter les accords conclus entre les syndicats et les organisations patronales, tandis que pour les entreprises confrontées à des difficultés majeures, et les employés qui y travaillent, il pourrait s'avérer avantageux de pouvoir opter pour la réduction des salaires, une durée de travail plus longue et la mise en place d'autres mesures permettant de sauver des emplois. Ce modèle présente toutefois un inconvénient majeur puisque la possibilité de négocier au niveau de l'entreprise est susceptible d'entraîner une augmentation des coûts de négociation, si ces procédures se généralisent. Toutefois, **la possibilité de se retirer d'un accord pourrait pousser les syndicats et les organisations patronales à conclure des accords collectifs ne conduisant pas à une sortie par les entreprises moins compétitives et leurs employés.**

PROPOSITION N° 9 – Limitation législative dans le temps de la durée des accords d'entreprise et professionnels de branche.

Le remplacement d'accords d'entreprise à durée indéterminée par des contrats à durée limitée bien définis réduirait l'incertitude à la fois pour les entreprises et pour les salariés. **Les avantages économiques résultant des accords d'entreprise pourraient être renforcés en faisant de ces accords des contrats juridiquement contraignants pendant la période convenue ensemble, de sorte qu'aucune grève sur les questions traitées ne puisse avoir lieu avant la fin de ladite période.** Le nombre de jours de grève est exceptionnellement élevé en France et une partie de l'explication réside dans le fait que, même si un accord est conclu, il n'existe aucune garantie qu'aucune grève ne sera organisée pendant la durée du contrat. En Allemagne, en revanche, « l'obligation de paix sociale » interdit aux employés de faire grève pendant toute la durée du contrat. Par ailleurs, les grèves ne peuvent être menées que par les organisations syndicales et uniquement sur les questions traitées dans les accords collectifs. Il convient de noter que **les employeurs seraient prêts à verser des salaires plus élevés en échange de garanties plus solides selon lesquelles aucune grève n'aura lieu au cours de la période du contrat.** Les négociations annuelles sont coûteuses et, bien qu'il ne devrait y avoir aucune obligation juridique forçant les entreprises et les employeurs à signer des contrats plus longs, ces derniers doivent être considérés de manière positive. En Allemagne, les accords salariaux durent généralement un an ou deux.

PROPOSITION N° 18 – Maintien de l'extension des accords de branche par le ministère du travail.

La proposition de maintenir l'extension des accords de branche par le ministère du Travail serait contre-productive et éliminerait une partie des gains résultant d'autres propositions. **Ce modèle permettrait aux entreprises qui contrôlent les accords de branche de maintenir une sorte de cartel visant à limiter la concurrence d'autres entreprises.** La suppression de l'extension des accords de branche par le ministère du Travail stimulerait la concurrence et encouragerait la création d'emplois. Un développement régional plus équilibré est également envisageable puisque les entreprises situées dans les régions plus faibles sur le plan économique pourraient convenir avec les employés de salaires inférieurs en vue de stimuler l'emploi. En Allemagne, les salaires sont d'ailleurs souvent inférieurs dans l'est du pays, ce qui

compense en partie la faible productivité de cette région.

- La généralisation du principe de l'accord majoritaire d'entreprise

PROPOSITION N° 43 – Généralisation du principe de l'accord majoritaire d'entreprise à compter de 2017.

Un accord majoritaire d'entreprise fait référence à un accord conclu entre les syndicats/représentants du personnel représentant plus de 50 % de l'effectif de l'entreprise et les employeurs. Actuellement, les représentants patronaux et les représentants du personnel sont autorisés à négocier des accords collectifs contraignants même si les représentants du personnel représentent moins de 50 % des effectifs, à l'exception des accords portant sur des questions centrales telles que les mesures de licenciement de masse ou de sauvegarde d'emplois pour lesquelles ce type de majorité est nécessaire pour conférer à l'accord un caractère juridique contraignant. M. Combrexelle propose que les accords d'entreprise puissent régir davantage de questions, mais il souhaite également contraindre les entreprises à signer plus d'accords majoritaires. Ainsi, les représentants du personnel et les employeurs pourraient plus facilement déroger à un accord de branche au niveau de l'entreprise, mais les conditions permettant de donner force de loi aux accords d'entreprise seraient plus strictes. Comme le souligne le rapport, le risque encouru est que, si le seuil de 50 % n'est pas atteint, aucun accord juridiquement contraignant ne pourra être signé. Compte tenu de cette préoccupation, il est raisonnable de mettre en place une période de transition avant d'imposer une telle exigence, et il existe également de solides arguments pour laisser les participants à la négociation collective décider des questions qui pourront être traitées au moyen d'un accord majoritaire au niveau des branches économiques, par opposition à la prise de décision via la législation. Toutefois, rien ne permet de garantir que les décisions pourront être prises au niveau de l'entreprise. Il se peut que la plupart des entreprises d'une même branche souhaitent déléguer certaines décisions au niveau de l'entreprise, mais que dans une grande majorité de ces entreprises, les conditions adaptées à la prise de décision ne soient pas satisfaites, résultant ainsi en une impasse. Le même problème subsiste si le choix des questions régies par des accords majoritaires

est fixé par voie de législation.

Le gouvernement a récemment présenté un projet de loi « travail ». Pour répondre au problème mentionné, le projet de loi propose de permettre aux représentants du personnel ou aux syndicats représentant au moins 30 % des employés de demander un vote à la majorité dans le cadre d'un accord spécifique. La mise en place de référendums contraignants portant sur les accords d'entreprise permettrait aux employés de décider en dernière instance des accords négociés dans les cas où les élus représenteraient moins de 50 % des effectifs. Une autre solution consisterait à permettre aux employés de choisir l'organisation syndicale qui les représente avec une majorité des voix, pour les branches disposant de plus d'un syndicat actif.

- L'élaboration d'accords d'entreprise standard pour les très petites entreprises (TPE), dont la validation serait assurée par un référendum des salariés sur proposition du chef d'entreprise.

PROPOSITION N° 38 – Édiction d'accords type d'entreprise par les branches dans leur rôle de prestation de services à l'égard des TPE.

Selon M. Combrexelle, les branches devraient fournir des accords d'entreprise types aux très petites entreprises. En principe, cela devrait réduire les coûts de négociation. Le risque est que si les très petites entreprises ont accès à un environnement contractuel plus favorable défini par des seuils quant au nombre d'employés ou autres critères, cela pourrait décourager la croissance des entreprises au-delà de ces seuils. Par conséquent, alors qu'il existe des arguments solides en faveur d'accords types, il est important de procéder de manière à ne pas créer d'obstacle supplémentaire à l'embauche. Bien que la mise en place de modèles d'accords types paraisse judicieuse, il semble extrêmement souhaitable que les avantages accordés aux petites entreprises restent faibles afin de prévenir la création d'un seuil au-delà duquel la croissance serait découragée. Par ailleurs, les raisons pour lesquelles les modèles d'accords types ne peuvent pas être mis à disposition des plus grandes entreprises ne sont pas claires. En effet, dans ces organisations, l'employeur n'est pas en mesure d'apporter à lui seul des suggestions, mais les modèles types pourraient constituer un point de départ pour les négociations entre l'employeur et les employés, dans les cas où ils préféreraient de ne

pas mettre à exécution l'accord de branche convenu par les syndicats et les organisations patronales.

Conclusion

Les propositions de réforme qui semblent les plus prometteuses parmi celles évaluées sont les propositions 30, 35 et 9. Il est toutefois impossible de classer l'intérêt relatif de ces trois propositions. Il serait souhaitable de les combiner à une obligation de paix sociale, à savoir qu'une fois un accord signé pour une certaine durée, les employés ne seraient plus autorisés à faire grève pendant cette période sur des sujets qui peuvent faire partie d'un accord collectif. La proposition 18 ne devrait pas être mise en œuvre. En lieu et place de celle-ci, l'extension des accords de branche devrait être supprimée. Les effets qui résulteraient de la proposition 43 sont mixtes. D'une part, il serait utile d'avoir un environnement de négociation au sein duquel les représentants du personnel seraient en position de négocier les accords majoritaires. D'autre part, rien ne garantit que l'obligation de mise en œuvre d'accords majoritaires permettrait automatiquement aux entreprises d'atteindre une telle situation, même avec une période de transition. Une autre solution consisterait à permettre aux employés de choisir l'organisation syndicale qui les représente avec une majorité des voix, pour les branches dans lesquelles il existe plus d'un syndicat actif. Le résultat global de la proposition 38 dépend largement de sa mise en œuvre. Celle-ci s'avère essentielle pour ne pas créer de seuil supplémentaire au-delà duquel la croissance serait découragée.

Bibliographie

Amlinger, M. et R. Bispinck (2015), "Tarifbindung in Deutschland, Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung", WSI Report 25, September 2015.

Bispinck, R. (2012), "Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen – vom Niedergang zur Reform?", WSI Mitteilungen 7/2012, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut.

Brändle, T. et L. Goerke (2015), "The One Constant: A Causal Effect of Collective Bargaining on Employment Growth? – Evidence from German Linked-Employer-Employee Data", IAW Discussion Papers 116, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW).

Breda, T. (2015) "Firms rents, workers' bargaining power and the union wage premium", The Economic Journal 125 (589), 1616–1652.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016), Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge Stand: 1, Januar 2016.

Calmfors, L. (1985), "Trade Unions, Wage Formation and Macroeconomic Stability – An Introduction", Scandinavian Journal of Economics 87 (2), 143–159.

Calmfors, L. et J. Driffill (1988), "Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance", Economic Policy 3 (6), 13–61.

Clark, K.B. (1980), "Unionization and Productivity: Micro-Econometric Evidence", The Quarterly Journal of Economics 95 (4), 613–639.

Combrexelle, J.-D. (2015), "La négociation collective, le travail et l'emploi", Rapport au Premier ministre, France Stratégie, Septembre 2015.

Creigh, S.W. (2007), "The Economic Costs of Strikes", Industrial Relations 9 (1), 19–26.

DiNardo, J. et D. S. Lee (2004), "Economic Impacts of New Unionization on Private Sector Employers: 1984–2001", The Quarterly Journal of Economics 119 (4), 1383–441.

Dribbusch, H. et P. Birke (2012), "Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland Organisation, Rahmenbedingungen, Herausforderungen", Studie Friedrich-Ebert-Stiftung.

Dunlop, J. T. (1944). Wage Determination under Trade Union, London, Macmillan.

Dustmann, C., B. Fitzenberger, U. Schönberg and A. Spitz-Oener (2014), "From sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany's Resurgent Economy", Journal of Economic Perspectives 28 (1), 167-188.

Eurofund (2015), France: Working life country profile, <http://www.eurofound.europa.eu/>, (accessed 17 February 2016).

Eurostat (2015), Nominal Unit Labour Cost – Annual Data, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/download.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tipslm20> (accessed 4 March 2016).

European Commission (2014), *Industrial Relations in Europe 2014*.

Fabre, A. (2012) "Work in France and Germany: Opposite Strategies", *European Issues* (260), Fondation Robert Schuman.

Freeman, R. B. and E. P. Lazear (1995), "An Economic Analysis of Works Councils", in J. Rogers and S. Wolfgang, eds., *Works Councils: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations*, University of Chicago Press, Chicago, 27–52.

Freeman, R. B. and J. L. Medoff (1984), *What Do Unions Do?* New York, Basic Books.

Hassel, A. (1999), "The Erosion of the German System of Industrial Relations", *British Journal of Industrial Relations* 37 (3), 483–505.

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* 21, 287-307.

Henssler, M. et B. Dux (2011), "Arbeitsrecht Frankreich", *Schriftenreihe International, Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V.*

Laulom, S. (2012), "The French System of Employee Representation at the enterprise". *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 81, 51-71.

Lesch, H. (2015), "Changes in Industrial Action: A Comparison between Germany and Other OECD Countries", *CESifo Forum* 16 (4), 68-78.

Lindbeck, A., et D. J. Snower. (1984), "Involuntary unemployment as an insider-outsider dilemma.", *Seminar paper 282, Institute for International Economic Studies*.

Martins, P.S. (2014), "30000 Minimum Wages: The Economic Effects of Collective Bargaining Extensions", *IZA DP 8540*.

McDonald, I. M. et R. M. Solow (1981), "Wage bargaining and employment", *The American Economic Review* 71 (5), 896–908.

Ministère du Travail, de l'Emploi (2014), "De la Formation professionnelle et du Dialogue social", *La négociation collective en 2014*.

OECD (2012), *OECD Economic Surveys: Portugal 2012, Report*, OECD.

Oswald, B (1985), "The Economic Theory of Trade Unions: An Introductory Survey", *Scandinavian Journal of Economics* 87 (2), 143–159.

Schulten, T. (2012), "Stellenwert der Allgemeinverbindlicherklärung für die Tarifvertragssysteme in Europa", *WSI Mitteilungen* 7/2012, *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut*.

Schulten, T. et R. Bispinck (2013), "Stabileres Tarifvertragssystem durch Stärkung der Allgemeinverbindlicherklärung?", *Wirtschaftsdienst, ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft*.

Traxler, F. (2004), "Employer Associations, Institutions and Economic Change: A Crossnational Comparison", *Industrielle Beziehungen* 11 (1-2), 42–60.

Worker-participation.eu, <http://de.worker-participation.eu/> (accessed 17 February 2016).

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) (2015), Deutlich geringeres Streikvolumen, anhaltend viele Konflikte, http://www.boeckler.de/52621_53237.htm, (accessed 4 March 2016).



Ifo Institute

Ifo Center for International Institutional Comparisons and Migration Research

Poschingerstraße 5
81679 Munich
Germany

Phone: +49(0)89/9224-1372

Fax: +49(0)89/9224-1462

Email: poutvaara@ifo.de

CES – Center for Economic Studies – est un institut au sein du département de science économique de l'Université Ludwig Maximilian de Munich. La recherche produite par CES se concentre sur les questions de finance publique et couvre divers domaines de la science économique.

L'institut Ifo est l'un des plus larges instituts de recherche dans le domaine de l'économie en Allemagne. Il a trois orientations : conduire la recherche dans le domaine économique, conseiller les décideurs et fournir des services pour la recherche scientifique et le monde des affaires. L'institut Ifo a acquis une renommée internationale grâce à ses sondages sur le climat des affaires.

CESifo est le nom sous lequel les services destinés à l'international et les résultats des recherches des deux organisations sont publiés.