

AUGMENTER LES SALAIRES ET ÉTENDRE LA COUVERTURE DES NÉGOCIATIONS



**Comment tirer le meilleur
parti de la directive de
l'UE relative à des salaires
minimaux adéquats**



INTRODUCTION ET FINALITÉ DU GUIDE

La directive de l'UE relative à des salaires minimaux adéquats a finalement été adoptée en octobre 2022. Cette directive a vu le jour après des années d'austérité et a marqué le début d'une nouvelle ère, avec la reconnaissance par la Commission européenne de la valeur ajoutée des négociations collectives pour les travailleurs, l'économie et la société dans son ensemble. Toutefois, les dommages causés par des années d'attaques contre les négociations collectives centralisées et les droits syndicaux ne peuvent pas être corrigés du jour au lendemain. La directive constitue un pas dans la bonne direction pour améliorer cette situation, mais elle ne résout pas tous les problèmes.

Avec le présent guide, IndustriAll Europe vise à mettre en évidence les principaux instruments de la directive que les membres des syndicats nationaux peuvent utiliser pour renforcer leurs systèmes de négociation collective et leurs droits syndicaux à accéder aux entreprises et à organiser les travailleurs. Ce guide clarifie les objectifs de la directive, explique les différents points de départ à partir desquels les États membres œuvrent pour atteindre les objectifs de la directive et met en évidence les principaux obstacles, dont le plus imposant reste le refus des employeurs de s'asseoir à la table des négociations, en particulier en Europe centrale et orientale.

Notre évaluation est le résultat d'une tournée ciblée que nous avons effectuée en Roumanie, en Slovaquie, en Bulgarie, en Pologne et en Hongrie. Les réunions que nous avons eues dans ces pays avec des représentants des gouvernements nationaux, des membres des syndicats locaux et des experts ont fourni des informations précieuses quant à la réalité du terrain.

Il est trop tôt pour tirer des conclusions finales, mais il est clair que l'adoption de la directive relative à des salaires minimaux adéquats n'était que le début des efforts visant à construire, à reconstruire et à renforcer les négociations collectives et les droits syndicaux dans toute l'Europe. Les syndicats doivent faire pression à tous les niveaux pour assurer une transposition adéquate dans l'esprit de la directive, tout en luttant pour des plans d'action nationaux utiles permettant d'étendre la couverture des négociations collectives. Dans le même temps, la Commission européenne doit assumer sa responsabilité en surveillant la mise en œuvre de la directive et en faisant en sorte que ceux qui violent son esprit répondent de leurs actes.

IndustriAll Europe continuera de soutenir les membres des syndicats nationaux dans leurs efforts visant à étendre la couverture des négociations collectives et accroître le taux de syndicalisation. Le présent guide met en lumière les principaux articles juridiques de la directive relative à des salaires minimaux adéquats qui soutiennent ces efforts et qui sont fondamentaux pour la transposition nationale et les plans d'action nationaux. En outre, il fournit également des conseils et des recommandations utiles sur la manière de surmonter certains obstacles, en se fondant sur les meilleurs exemples en Europe.

QU'EST-CE QUE LA DIRECTIVE DE L'UE RELATIVE À DES SALAIRES MINIMAUX ADÉQUATS ?

L'objectif de la directive de l'UE relative à des salaires minimaux adéquats est de promouvoir la convergence sociale et de lutter contre les inégalités salariales et la pauvreté au travail. Cet objectif est poursuivi en adoptant deux grandes approches :

1. La **fixation des salaires minimaux** vise à obliger les États membres ayant établi des salaires minimaux légaux à définir des critères clairs permettant de garantir qu'ils soient adéquats. Pour déterminer quels salaires peuvent être considérés comme adéquats, la directive propose une valeur de référence indicative, correspondant à **60 % du salaire médian brut** et **50 % du salaire moyen brut**. En 2022, seule la Slovénie atteint ce double seuil de décence.

En combinant une approche fondée sur le salaire vital et une approche fondée sur la répartition des salaires, la directive impose que les critères nationaux définis pour déterminer le salaire minimum tiennent compte de quatre éléments clés :

1. le pouvoir d'achat des salaires minimaux légaux, compte tenu du coût de la vie ;
 2. le niveau général et la répartition des salaires ;
 3. le taux de croissance des salaires ;
 4. les niveaux et évolutions de la productivité nationale à long terme.
2. Le **renforcement des négociations collectives** vise à obliger les États membres à élaborer des politiques visant à renforcer les négociations collectives autonomes. Les pays dont la couverture des négociations collectives est inférieure à 80 % doivent présenter un plan d'action national en vue d'atteindre au moins ce seuil de 80 %. En 2024, seuls huit pays atteignent le seuil de 80 %, principalement les pays d'Europe centrale et orientale, et la Grèce est le pays affichant le pourcentage le plus faible. Les plans d'action nationaux devraient être réexaminés tous les cinq ans afin de contrôler l'efficacité des mesures.

Ce nouvel acte législatif constitue un changement de paradigme de l'UE en faveur de la politique sociale. Après des années marquées par les mesures d'austérité mises en œuvre par la troïka (le Fonds monétaire international, la Commission européenne et la Banque centrale européenne) et par le discours sur le manque de compétitivité du continent dû à une surréglementation excessive et au coût élevé de la main-d'œuvre, la directive représente un projet politique visant à rééquilibrer quelque peu les rapports de force en faveur du travail. En faisant pression sur les États membres afin qu'ils adoptent des politiques visant à étendre la couverture des négociations collectives, la directive offre une occasion de renforcer le pouvoir des syndicats et accroît l'autonomie des partenaires sociaux en matière de fixation des salaires et d'amélioration de la démocratie sur le lieu de travail.

Adoptée en octobre 2022, la directive est encore loin d'être entièrement mise en œuvre, et il reste encore un long chemin à parcourir, parsemé d'opportunités et de menaces. La date limite officielle pour la transposition de la directive en droit national est le 15 novembre 2024. Passé cette date, dans les pays où la couverture des négociations collectives est inférieure à 80 %, les États membres seront tenus d'élaborer et de mettre en œuvre des plans d'action nationaux afin d'étendre la couverture. Les États membres disposent d'un an de plus après le délai officiel de transposition pour présenter leurs plans d'action : ceux-ci doivent être prêts au plus tard le 15 novembre 2025.

Les plans d'action nationaux devront être mis en œuvre dans les années à venir, avec une première évaluation analysant les progrès accomplis attendue après cinq ans, à savoir en 2030. Pour l'instant, cela signifie que le mouvement syndical devrait mobiliser ses ressources afin de tirer au maximum parti de cette directive au niveau de chaque État membre et de

CALENDRIER

14.11.2022

Entrée en vigueur de la directive de l'UE relative à des salaires minimaux adéquats, période de transposition de deux ans

15.11.2024

Date limite de transposition de la directive

15.11.2025

Date limite pour la publication, par les États membres ayant une couverture des négociations collectives inférieure à 80 %, de leur plan d'action national visant à augmenter ce taux

15.11.2030

Date limite pour la publication du premier rapport par chaque État membre (dans le cadre de la mise en œuvre de son plan d'action national)

Évaluation

Une évaluation est réalisée tous les cinq ans.

trouver un moyen de plaider pour une extension de la couverture des négociations collectives. En outre, le mouvement syndical doit utiliser la directive comme moyen de renforcer ses niveaux d'affiliation et ses structures. Une transposition insuffisante, une interprétation juridique négative de la directive et le manque de volonté des employeurs de négocier figurent parmi les principales menaces auxquelles cet acte législatif est exposé.

Un autre aspect essentiel est la manière dont la Commission européenne veillera au respect de la directive et les mesures qu'elle est prête à prendre pour obliger les États membres à s'y conformer. Si le rapport du groupe d'experts à la Commission souligne que le seuil de 80% prévu par la direc-

tive est davantage une obligation d'efforts qu'une obligation de résultats spécifiques, les discussions au sein du mouvement syndical indiquent que la Commission pourrait tout de même engager des recours en manquement si un État membre n'améliore pas son taux de couverture.

Le présent guide vise à soutenir les organisations affiliées à industriAll Europe et le mouvement syndical en recensant les stratégies potentielles et en décrivant les différentes étapes de la transposition effective de la directive, notamment en tirant pleinement parti des possibilités offertes par les plans d'action nationaux pour accroître la couverture des négociations collectives et le taux de syndicalisation.

FIGURE 1

• **Négociations collectives et soutien public**



Source: Base de données OCDE/AIAS/ICTWSS

LA RÉALITÉ SUR LE TERRAIN : LES OBSTACLES À L'AUGMENTATION DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Dans le cadre d'une série de conférences organisées par industriAll Europe en 2024, en particulier avec des affiliés des pays d'Europe centrale et orientale, plusieurs difficultés ont été soulevées en ce qui concerne les négociations collectives et la mise en œuvre de la directive. Dans cette partie du guide, nous résumerons les principales difficultés rencontrées par les pays visités et les différentes manières dont les syndicats peuvent utiliser la directive pour améliorer la situation.

C'est surtout dans cette région que la directive devrait avoir le plus d'effets positifs, en réduisant les inégalités, en étendant la couverture des négociations collectives et en garantissant des salaires décents. Comme nous le savons, les pays d'Europe centrale et orientale ont subi un double recul des droits du travail, l'impact du marché unique et de la crise financière de 2008 ayant incité les autorités à mener des réformes de libéralisation agressives. Ces réformes et les attaques contre les négociations collectives centralisées et les droits syndicaux ont affaibli les systèmes de dialogue social et le mouvement syndical. Vu la faiblesse du système tripartite au niveau national et l'absence de négociations sectorielles, la plupart des négociations collectives ont lieu au niveau de l'entreprise.

En outre, les entreprises qui se trouvent à la périphérie des chaînes de valeur européennes, de par leur emplacement, disposent d'un pouvoir de négociation affaibli, étant donné que de nombreuses décisions sont prises dans les pays où le siège se trouve.

Cette série de séminaires nationaux a montré que les obstacles aux négociations collectives et au dialogue social sont les mêmes en Europe centrale et orientale, mais pas seulement. Le seul moyen d'atteindre l'objectif de 80 % de couverture des négociations collectives demandé par la directive sera de surmonter ces obstacles. Nous pouvons ainsi :

1. créer un cadre réglementaire propice aux négociations collectives et au dialogue social à tous les niveaux ;
2. passer outre le refus des employeurs d'assumer leurs responsabilités et de s'asseoir à la table des négociations pour négocier avec les syndicats ;
3. veiller à une représentation adéquate des partenaires sociaux en empêchant les « syndicats jaunes » (qui ne sont ni démocratiques ni indépendants) d'entraver le dialogue social et les négociations collectives ;
4. protéger les membres des syndicats contre la discrimination et les pratiques antisyndicales ;
5. moderniser les outils, les stratégies et la communication des syndicats afin d'accroître leurs capacités.

En **Slovaquie**, les conventions collectives couvrent **24,9 %** des travailleurs. À l'heure actuelle, elles n'atteignent pas le *double seuil de décence*, étant donné que le salaire minimum avoisine **43 %** du salaire moyen et **51 %** du salaire médian. Le système slovaque de salaire minimum légal établit six niveaux de revenu, selon la catégorie à laquelle les travailleurs appartiennent. Les employeurs font pression afin de n'augmenter que le salaire minimum légal de la première catégorie de travailleurs, en réduisant ainsi l'écart entre ces catégories de travailleurs qualifiés et les travailleurs non qualifiés. Les syndicats visent à augmenter le salaire minimum dans les six catégories, compte tenu de la nature différente de chacune d'entre elles. Toutefois, les employeurs se plaignent d'une augmentation des coûts.

Le dialogue avec les employeurs et les négociations sectorielles sont difficiles dans le pays. La proportion d'employeurs affiliés à une organisation étant d'environ 30 %, les employeurs ont tendance à **dissoudre les organisations patronales** afin d'éviter les conventions collectives sectorielles. En outre, ces organisations peuvent prétendre n'être que des lobbys afin d'éviter de devoir nouer un dialogue en tant que partenaires sociaux avec les syndicats. Les **syndicats jaunes** sont un autre problème auquel sont confrontés les syndicalistes slovaques. Ces syndicats, qui ne font payer aucune



cotisation à leurs membres et attirent les salariés avec d'autres techniques, nuisent à l'efficacité des négociations collectives. **L'extension des négociations collectives** ne fonctionne pas, en raison de leurs mécanismes obsolètes et problématiques, ce qui permet aux employeurs de décider à quelle entreprise une convention donnée s'applique.



En **Bulgarie**, les conventions collectives couvrent environ **28%** des travailleurs. Elles n'atteignent pas le *double seuil de décence*, étant donné que le salaire minimum avoisine **39%** du salaire moyen et **63%** du salaire médian. Le processus de mise en œuvre du salaire minimum est long, avec des disparités au niveau des salaires, du pouvoir d'achat et du niveau des prix. Les employeurs, qui ont mis en place une structure tripartite comme enceinte de discussion, s'opposent à la fixation de salaires minimaux plus élevés. **L'instabilité politique** du pays contribue à entraver la mise en œuvre cohérente des réformes et des modifications législatives. Les divisions politiques entre les syndicats constituent également un problème qui menace de saper la lutte visant à assurer la mise en œuvre adéquate de la directive.

Les négociations collectives sont stables et ont faiblement reculé ces dernières années. Les syndicats éprouvent des difficultés pour renforcer leurs capacités organisationnelles. En vue de la mise en œuvre de la directive, le gouvernement a mis en place des mesures pour lutter contre les pratiques antisyndicales : les infractions commises afin de violer le droit des travailleurs à la liberté d'association seront désormais passibles d'une peine d'emprisonnement d'un à cinq ans ou d'une amende pouvant aller jusqu'à 4 000 euros. Cette nouvelle loi semble intéressante en théorie, mais les syndicats bulgares peinent à accroître leurs capacités et à accéder aux entreprises sur le terrain. En outre, les entreprises ne participent pas aux négociations et au dialogue sectoriels, et il n'existe aucun mécanisme d'extension efficace.



En **Pologne**, les conventions collectives couvrent environ **13%** des travailleurs. Le salaire minimum correspond à **43%** du salaire moyen et **53%** du salaire médian. L'élaboration de la loi de transposition a pris du retard, principalement en raison du manque de coopération du gouvernement avec les partenaires sociaux.

L'état des négociations collectives est pré-occupant. Bon nombre de nos membres indiquent que les conventions collectives sont largement inconnues du public et particulièrement limitées dans certaines parties du secteur public. Les rares conventions collectives existantes ont tendance à se concentrer presque exclusivement sur des questions traditionnelles telles que les salaires, sans aborder les nouveaux défis tels que l'incidence de l'IA.

Le cadre juridique entourant les négociations collectives peut être décrit comme un cadre de « neutralité hostile ». La résolution des litiges collectifs, des grèves et d'autres actions, ainsi que l'intervention de l'État, présentent des limites considérables.

En outre, seuls 2 à 3% des employeurs sont organisés et, comme dans d'autres pays d'Europe centrale et orientale, certaines organisations patronales ont été accusées de modifier leur statut juridique afin de ne pas atteindre le seuil de capacité requis pour les négociations collectives. Les négociations sectorielles ou au niveau des succursales sont particulièrement impopulaires auprès des employeurs, qui préfèrent souvent signer des accords informels avec les syndicats ou adopter des règlements internes : or, ni ces accords ni ces règlements n'assurent la protection juridique des intérêts des travailleurs.



En **Roumanie**, les conventions collectives couvrent désormais environ 15% des travailleurs, contre 100% en l'an 2000. Cette baisse significative est imputée aux politiques strictes imposées par la *troïka* pendant la crise économique de 2008, qui ont interdit les conventions intersectorielles. Le salaire minimum correspond à 40% du salaire moyen et 55% du salaire médian.

La Roumanie a toujours bien illustré la décentralisation extrême et désorganisée des négociations collectives qui a fait suite à la récession de 2008. Les conventions collectives multi-employeurs sont automatiquement appliquées uniquement aux travailleurs employés par des entreprises membres des organisations d'employeurs signataires, au

lieu d'être appliquées erga omnes (c'est-à-dire à tous les travailleurs du secteur). La fragmentation et le manque de volonté des organisations d'employeurs à s'associer sont également problématiques. Nos membres font état de difficultés pour faire respecter la réglementation du travail dans les entreprises non syndiquées et pour mobiliser leurs membres au niveau des entreprises.

Le nouveau projet de loi sur le dialogue social présenté en 2022 (367/2022) marque la fin d'une ère d'influence néolibérale sur les négociations collectives. Ces nouvelles évolutions seront examinées dans la prochaine section.



En **Tchéquie**, environ 35% des travailleurs sont couverts par des conventions collectives, un chiffre qui est resté stable au cours de la dernière décennie. Le salaire minimum correspond à 37% du salaire moyen et 43% du salaire médian. Le gouvernement travaille actuellement à la transposition de la directive relative à des salaires minimaux, mais les modifications proposées n'ont pas satisfait les syndicats. La proposition vise à

fixer le salaire minimum à 45% du salaire moyen, ce qui est inférieur aux 50% recommandés par la directive.

La transposition est compliquée par le fait que la Tchéquie possède, outre le salaire minimum existant, un système de « salaires garantis » comprenant sept niveaux supplémentaires de salaires minimaux en fonction de différentes catégories d'emplois déterminées sur la base de critères tels que le niveau de difficulté de la tâche effectuée, la responsabilité, les qualifications, etc. Le gouvernement a l'intention de supprimer ce système sous sa forme actuelle, en maintenant une version réduite pour le secteur public mais en l'abolissant complètement dans le secteur privé. Au lieu de mettre en œuvre une augmentation générale, il risque ainsi de déclasser les travailleurs et de revoir leurs salaires à la baisse.

En général, les syndicats sont ceux qui lancent le processus de négociation, mais les organisations d'employeurs ne sont pas tenues de parvenir à un accord. Les employeurs sont peu motivés à participer à des négociations de haut niveau, surtout dans les secteurs dominés par des entreprises étrangères. Les mécanismes d'extension sont rarement utilisés car les deux parties doivent marquer leur accord.



COMMENT LES SYNDICATS PEUVENT-ILS UTILISER LA DIRECTIVE RELATIVE À DES SALAIRES MINIMAUX ADÉQUATS POUR AMÉLIORER LES SALAIRES ET RENFORCER LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES ?

Art. 3.3

1. Une confirmation dans le cadre juridique de l'UE que les négociations collectives sont une prérogative des syndicats

Le texte législatif prévoit que les négociations collectives couvrent toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et un ou plusieurs syndicats, d'autre part, au sujet des conditions de travail et d'emploi, et non uniquement au sujet de clauses relatives aux salaires.

Le fait que le texte législatif de la directive mentionne explicitement les « syndicats » (et non pas les « représentants des travailleurs ») constitue une grande victoire pour le mouvement syndical, car cela confirme à nouveau que les négociations collectives sont une prérogative des syndicats. La définition du terme « syndicat » doit être déterminée par chaque État membre, conformément au droit national. Toutefois, les services de la Commission ont précisé dans leur [rapport du groupe d'experts](#) que dans le cas où des organisations non syndicales auraient le droit de mener des négociations collectives au niveau national, seules les conventions collectives conclues par les syndicats devraient être prises en considération aux fins de la directive. Cette précision est essentielle pour le calcul de la couverture de 80 % ainsi que pour la nécessité pour les États membres d'élaborer et de mettre en œuvre les plans d'action nationaux.

Art. 4.1a

2. La promotion de la capacité des agents de négociation de négocier aux niveaux sectoriel et intersectoriel

L'objectif est d'étendre la couverture des négociations collectives, et le meilleur moyen d'y parvenir est d'étendre la couverture aux niveaux sectoriel et intersectoriel.

Pour ce faire, il est capital de constituer et de renforcer les capacités des partenaires sociaux. Les

États membres doivent encourager des négociations constructives, utiles et éclairées sur les salaires entre les partenaires sociaux, **sur un pied d'égalité**, dans le cadre desquelles les deux parties ont accès aux informations et aux structures appropriées pour exercer leurs fonctions. La mention d'un « pied d'égalité » constitue un élément essentiel de l'article. Elle a pour but d'éviter qu'une partie des partenaires sociaux soient fragilisés lors des négociations collectives et elle est conforme à l'esprit de la convention n° 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective.

Ces mesures peuvent prendre diverses formes, y compris des moyens financiers et non financiers. De plus amples informations à ce sujet seront présentées au point 4 du présent guide.

3. Protection du droit à la négociation collective, y compris protection des représentants syndicaux qui exercent ce droit contre la discrimination

Art. 4.1b-c

Les États membres doivent adopter des mesures interdisant les actes de discrimination ou d'ingérence et mettre en œuvre des instruments efficaces afin de prévenir de tels actes. Cela est particulièrement crucial lorsque l'on est en présence de pratiques antisyndicales : les représentants syndicaux doivent être protégés contre le licenciement et contre toute autre forme de représailles ou de discrimination.

Le droit à la négociation collective doit être soutenu par une réglementation et une législation strictes en ce qui concerne les grèves. Une réglementation efficace dans ce domaine et la conscience du rôle joué par les grèves en tant qu'outil de négociation sont dès lors essentielles au processus de négociations collectives. En outre, autoriser les grèves secondaires et de solidarité pourrait renforcer le pouvoir des syndicats et améliorer la participation des travailleurs à l'économie.

4. Façonner le cadre de négociation collective des salaires pour les années à venir

La directive impose aux États membres dont le taux de couverture des négociations collectives est inférieur à un seuil de 80% de prévoir un cadre offrant des conditions propices à l'extension de la couverture. Les États membres doivent établir un plan d'action en consultation avec les partenaires sociaux.

Ce plan d'action doit en outre fixer un calendrier clair et des mesures concrètes pour augmenter le taux de couverture des négociations collectives, dans le plein respect de l'autonomie des partenaires sociaux. Il devra être réexaminé tous les cinq ans et notifié à la Commission.

Les syndicats doivent renforcer l'idée selon laquelle le seuil de 80% n'est pas seulement souhaitable, mais constitue l'objectif que les États membres devraient s'engager à atteindre.

5. Une opportunité d'utiliser le double seuil de décence pour augmenter le salaire minimum légal et une opportunité d'éliminer les normes minimales différentes pour certains groupes de la population

La directive envoie un message clair aux États membres disposant de salaires minimaux légaux, qui doivent établir les procédures nécessaires à leur fixation et à leur actualisation. Elle fournit, ce faisant, un cadre destiné à orienter les critères nationaux, qui doivent inclure :

1. le pouvoir d'achat des salaires minimaux légaux ;
2. le niveau général et la répartition des salaires ;
3. le taux de croissance des salaires ;
4. les niveaux et évolutions de la productivité nationale à long terme.

À titre de valeurs de référence indicatives, pour être considérés comme adéquats, les salaires minimaux légaux doivent correspondre à **60 %** du salaire médian brut et **50 %** du salaire moyen brut des travailleurs à temps complet.

La directive exige également la création d'un organe consultatif chargé de conseiller les États membres sur les aspects relatifs à la fixation et à l'actualisation des salaires minimaux. Les partenaires sociaux doivent être inclus dans ces organismes.

Enfin, la directive préconise de veiller à ce que, dans les États membres qui appliquent des taux de salaires minimaux légaux différents pour des catégories spécifiques de travailleurs (par exemple les jeunes travailleurs), les variations et les retenues respectent les principes de **non-discrimination** et de proportionnalité.

6. Les procédures de passation de marchés publics doivent respecter les négociations collectives et les salaires minimaux adéquats

Les syndicats se sont toujours battus pour des conditionnalités sociales plus équitables lorsqu'il s'agit d'argent public. Une disposition essentielle de la directive prévoit que les pouvoirs adjudicateurs responsables des marchés publics doivent prendre des mesures appropriées, comprenant la possibilité d'introduire des conditions relatives aux salaires dans le cahier des charges. Ces autorités doivent veiller à ce que les opérateurs économiques appliquent à leurs travailleurs les salaires prévus par les conventions collectives pour le secteur et la zone concernés, et ce, tout en respectant le droit d'association des travailleurs ainsi que leur droit d'organiser des négociations collectives.

Cette disposition doit également couvrir les chaînes de sous-traitance.



QUELQUES BONS EXEMPLES. COMMENT LES SYNDICATS UTILISENT-ILS DÉJÀ CES INSTRUMENTS ?

Les syndicats utilisent d'ores et déjà le cadre de la directive pour élaborer leurs propres stratégies et prévoir les conditions nécessaires à leur mise en œuvre efficace. Dans la présente section du guide, nous allons examiner ces stratégies afin de vous donner des idées pour créer les vôtres :

DÉFENDRE L'AUGMENTATION DU SALAIRE MINIMUM LÉGAL ET LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR L'ÂGE



Aux **Pays-Bas**, le salaire minimum varie en fonction de l'âge du travailleur. Un salarié de 18 ans perçoit environ 50 % du salaire minimum standard. Ce montant augmente progressivement chaque année jusqu'à ce que le salarié atteigne 21 ans, âge auquel il perçoit le salaire minimum complet. En conséquence, de nombreux jeunes étudiants doivent travailler beaucoup plus d'heures que leurs homologues plus âgés pour couvrir leurs dépenses.

**Voor een beter bestaan
VOOR16
60% Mediaan**

L'article 6 de la directive vise à prévenir les discriminations salariales fondées sur l'âge. En réponse, le syndicat néerlandais FNV a lancé la campagne « **Voor.16** », avec deux objectifs principaux :

1. veiller à ce que la transposition de la directive accorde aux travailleurs de moins de 21 ans le salaire minimum standard ;
2. plaider pour un salaire minimum lié à 60 % du salaire médian, ce qui relèverait les salaires à 16 euros de l'heure.

LA DIRECTIVE, UNE BOUSSE POUR AMÉLIORER LE DIALOGUE SOCIAL ET RÉDUIRE LES OBSTACLES AUX NÉGOCIATIONS COLLECTIVES



En **Roumanie**, la directive a fortement influencé la nouvelle loi sur le dialogue social qui a été adoptée en décembre 2022, deux mois à peine après l'adoption de la directive. Ces récentes modifications juridiques ont annulé bon nombre des réformes introduites en 2011, pendant la période sombre de l'austérité et de la troïka, qui ont décentralisé et affaibli les négociations collectives. Vous pouvez constater les changements dans le tableau suivant :

LA DIRECTIVE EN TANT QU'OUTIL À METTRE SUR LA TABLE DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS



En **Irlande**, lorsque la proposition de directive a été publiée et alors que les négo-

TABLEAU 1 — Troïka VS Directive relative à des salaires minimaux : changement de cap en Roumanie

	Réforme de la troïka (2011)	Après l'influence de la directive
Conventions intersectorielles	Interdits	Autorisés si l'association de l'employeur couvre au moins 20% des travailleurs
Mécanisme d'extension dans les conventions collectives sectorielles	Possible uniquement si l'association de l'employeur représente 50% des salariés	Possible uniquement si l'association de l'employeur représente 35% des salariés
Négociations obligatoires au niveau de l'entreprise	21 salariés	10 salariés
Critères de représentativité des syndicats pour les négociations	50% au niveau de l'entreprise 7% au niveau sectoriel	35% au niveau de l'entreprise 5% au niveau sectoriel
Seuil pour la création d'un syndicat	Minimum 15 membres	Minimum 10 membres

ciations étaient toujours en cours, le gouvernement a mis en place un groupe de travail tripartite à haut niveau sur ce sujet. L'objectif de ce groupe était de réexaminer les négociations collectives en Irlande et d'étudier les moyens de les renforcer afin de satisfaire à l'obligation de la directive d'atteindre une couverture de **80%** des négociations collectives.

Le principal problème constaté par le groupe de travail était la **réticence des employeurs à engager des négociations avec les syndicats, tant au niveau sectoriel qu'au niveau des entreprises**. Pour y remédier, le groupe de travail a formulé deux grandes recommandations visant à renforcer les négociations sectorielles :

1. Mettre un terme au droit de veto dont disposent de facto les employeurs en ce qui concerne l'établissement de nouvelles conventions sectorielles. Cet objectif serait atteint grâce à des mesures incitatives et à des pressions non contraignantes visant à encourager les employeurs à participer à la négociation de conventions collectives entérinées par ordonnance de justice (« Employment Regulation Orders »). Ces conventions constituent une forme de négociation sectorielle définissant des conditions d'emploi juridiquement contraignantes et des taux de salaire minimal, en particulier dans les secteurs faiblement rémunérés dans lesquels les négociations collectives sont limitées ou absentes.

2. Améliorer les négociations collectives au niveau des entreprises en obligeant les employeurs à dialoguer avec les syndicats « en toute bonne foi ». Le terme « engagement de bonne foi » désigne essentiellement une obligation pour l'employeur de participer à des négociations collectives, pas nécessairement pour parvenir à un accord, si un syndicat possédant un nombre significatif de membres dans l'entreprise lui en fait la demande.

Malgré cette réforme, et selon un avis juridique du bureau du procureur général, obliger les employeurs à participer à des négociations pourrait être inconstitutionnel. Cette décision est fondée sur l'interprétation de la liberté d'association dans la jurisprudence irlandaise, bien que le droit d'association soit explicitement consacré dans la Constitution irlandaise et que le droit à ne pas s'associer soit implicite. Par conséquent, les employeurs ne

peuvent être contraints d'échanger avec un syndicat. En outre, les syndicats irlandais se plaignent qu'aucun recours n'ait été introduit après la publication de cet avis juridique à la fin de 2022. Ils ont fait pression sur le gouvernement pour qu'il mette en œuvre les réformes nécessaires pour résoudre ce problème, sans succès.

Après la publication en octobre 2022, rien ne s'est produit, et les syndicats ont donc fait pression sur le gouvernement pour qu'il mette en œuvre la recommandation ainsi que pour qu'il aborde la question de la protection des représentants syndicaux contre la discrimination et pour qu'il leur accorde un accès aux entreprises (qui n'existe pas non plus en Irlande).

Cela tranche avec les pratiques observées en Autriche et en France. En **Autriche**, les entreprises sont tenues d'enregistrer leur affiliation auprès de l'association nationale des employeurs, la Chambre économique (WKO). Les conventions collectives sont négociées au niveau de l'industrie par les syndicats industriels et les organisations sectorielles de l'association nationale des employeurs. Ces conventions s'appliquent ensuite automatiquement à tous les travailleurs du secteur.

En **France**, la loi Auroux de 1982 impose des négociations annuelles sur les salaires et le temps de travail dans toute entreprise qui compte un ou plusieurs syndicats, bien qu'il ne soit pas obligatoire de parvenir à un accord.

LA DIRECTIVE EN TANT QU'ARME POUR MODIFIER LES RÈGLES DE PASSATION DES MARCHÉS PUBLICS

En **Allemagne**, 38 milliards d'euros ont été attribués au niveau national dans le cadre d'une procédure d'appel d'offres. Conformément au principe selon lequel les fonds publics doivent être assortis de conditions sociales, les syndicats ont lancé des actions visant à garantir que seules les entreprises qui respectent les conventions collectives dans leurs secteurs respectifs se voient attribuer des marchés publics.

Cette initiative vise à améliorer la qualité des services de construction, et des biens et services faisant l'objet





de marchés publics. Elle renforce également le rôle de l'État en tant que modèle pour garantir des salaires équitables et de bonnes conditions de travail.

À l'heure actuelle, seuls sept États fédérés disposent d'une réglementation prévoyant des lignes directrices complètes pour les négociations collectives dans tous les secteurs. L'objectif est d'élaborer une loi nationale couvrant l'ensemble du territoire allemand. À **Berlin**, le gouvernement du Land prévoit une convention collective représentative faisant autorité pour les marchés publics dans le secteur concerné. **Dans d'autres Länder, tels que la Sarre**, le gouvernement applique des arrêtés réglementaires dans tous les secteurs pertinents pour les marchés publics, en recopiant dans l'appel d'offres public le contenu de la convention collective de chaque secteur. En outre, la DGB demande :

1. une limitation des chaînes de sous-traitance ;
2. l'enregistrement et l'inscription en bonne et due forme des sous-traitants et du travail en agence d'intérim ;
3. en cas de sous-traitance, les principaux contractants doivent assumer la responsabilité du respect des conventions collectives ;
4. la création d'un centre fédéral de contrôle et de conseil sur les marchés publics ;
5. des mécanismes de sanction pour les violations détectées.



En **Italie**, les syndicats ont plaidé afin d'obtenir de bonnes conditions de travail à tous les niveaux des marchés publics dans différentes institutions. Un exemple notable est la municipalité de Florence, qui est devenue la première ville d'Italie à établir un salaire horaire minimal de 9 euros pour tous les travailleurs, y compris ceux du secteur des services. Si le salaire d'un travailleur passe en dessous de ce seuil, la mairie compense la différence. En outre, les cahiers des charges des marchés publics évaluent désormais positivement les bonnes conditions de travail.

Grâce à ces mesures, la municipalité entend maintenir des conditions de travail équitables, prévenir le risque de sous-traitance en cascade et surveiller les contrats au moyen d'outils de « suivi de l'adéquation des emplois ».

LA DIRECTIVE EN TANT QU'OUTIL POUR PUNIR LES PRATIQUES ANTI-SYNDICALES DE L'UNION



En **Bulgarie**, le Parlement national, s'inspirant des dispositions de la directive, a décidé que les infractions commises afin de violer le droit des travailleurs à la liberté d'association seront désormais **possibles** d'une peine d'emprisonnement d'un à cinq ans ou d'une amende pouvant aller jusqu'à 4 000 euros.

Les nouvelles règles couvrent **toutes les infractions**, qu'elles soient commises par la force, par des menaces ou par tout autre moyen illégal, à l'encontre du droit des travailleurs à rejoindre un syndicat. Ces infractions incluent le fait de contraindre un travailleur à renoncer à son affiliation ou de l'empêcher de créer un syndicat.



VERS UNE NÉGOCIATION SECTORIELLE DANS LES PLANS D'ACTION NATIONAUX

En ce sens, on pourrait s'interroger sur l'importance des négociations collectives sectorielles :

- **pour les travailleurs** : une négociation collective implique, fondamentalement, des travailleurs qui s'unissent au sein d'un syndicat afin de négocier avec leur employeur sur un pied d'égalité. Cette approche collective permet d'éviter que des travailleurs individuels soient ciblés par un employeur, qui pourrait, sinon, licencier, rétrograder ou sous-payer les salariés qui font valoir leurs droits. Lorsque les négociations collectives sont affaiblies ou inexistantes, les travailleurs doivent alors signer des contrats individuels, prétendument négociés entre l'employeur et l'employé. Toutefois, l'employeur est en position de force par rapport au salarié et peut se servir de ce pouvoir pour offrir un salaire plus bas, accorder trop peu de congés, de congés de maladie ou de congés parentaux et ne pas respecter les normes de santé et de sécurité.
- **Pour les employeurs** : elles sont bénéfiques, car elles créent des conditions de concurrence équitables entre les entreprises en ce qui concerne les salaires, la conservation des salariés, l'investissement dans la formation à long terme et l'adhésion des travailleurs aux objectifs de l'entreprise. Pour les petites et moyennes entreprises, les conventions collectives sectorielles représentent un gain de temps extraordinaire, car elles ne doivent pas négocier des contrats et des conditions pour chaque salarié.
- **Pour la société**, les négociations collectives permettent aux travailleurs de négocier de meilleurs salaires, avantages et conditions de travail, ce qui améliore globalement la qualité de la vie des travailleurs et de leur famille. Elles contribuent également à rééquilibrer les rapports de force entre employeurs et employés et à réduire les inégalités, en veillant à ce que les travailleurs reçoivent une part équitable des bénéfices qu'ils génèrent. En outre, les négociations collectives sectorielles et intersectorielles génèrent des structures plus larges de

représentation des travailleurs, en amplifiant ainsi leur participation à la démocratie économique et en renforçant la cohésion sociale.

L'étape suivante consiste à plaider auprès de chaque gouvernement national afin qu'il élabore des plans nationaux visant à renforcer les négociations collectives. Ces plans devront comprendre des mesures adéquates pour atteindre le seuil de 80% de couverture. IndustriAll Europe a recensé les mesures clés suivantes pour renforcer les capacités organisationnelles des syndicats et des employeurs, ainsi que pour soutenir les négociations collectives :

MESURES VISANT À PROMOUVOIR LA MISE EN PLACE DE DISPOSITIFS DE NÉGOCIATIONS SECTORIELLES

- Encourager la **création** de fédérations patronales et leur **volonté** d'assumer un rôle de négociation
- Promouvoir les **négociations collectives multi-employeurs** en tant que tremplin vers des négociations sectorielles
- Financer le **renforcement des capacités** et les formations destinées aux syndicats et aux fédérations patronales
- Mettre en place des **mécanismes d'extension** des conventions sectorielles
- **Marchés publics** : inclure des clauses de travail dans les marchés publics afin d'interdire aux entreprises qui refusent de négocier ou de mettre en œuvre des conventions collectives de recevoir des financements publics

MESURES VISANT À AMÉLIORER LA CAPACITÉ D'ACTION ET D'ORGANISATION DES SYNDICATS

- Droit **d'accès aux entreprises** (également sur le plan numérique)

- **Mesures contre les pratiques antisyndicales afin de protéger les syndicalistes** et les autres représentants des salariés bénéficiant d'une légitimité démocratique contre la discrimination, le licenciement et la mise sur liste noire
- Fournir suffisamment de temps et de locaux aux **représentants syndicaux**
- Empêcher le dumping salarial découlant des accords conclus par les **syndicats jaunes** (critères de représentativité)
- Accorder aux membres des syndicats des **avantages particuliers** lors des négociations (par exemple, un jour férié supplémentaire par an, déduction fiscale des cotisations syndicales, etc.)
- Droit à un **recours collectif** en cas de violation d'un accord

6

CONCLUSIONS

- Le présent guide vise à présenter aux syndicats les possibilités et les meilleures pratiques que la directive de l'UE relative à des salaires minimaux adéquats peut offrir. Toutefois, il n'existe pas de solution unique, étant donné que chaque pays possède son propre système spécifique, et donc ses propres solutions.
- L'élaboration des plans d'action nationaux visant à accroître la couverture des négociations collectives aura lieu de novembre 2024 à novembre 2025. Nous nous trouvons à un moment charnière. Le succès de la directive dépendra du degré d'ambition de sa transposition, et des efforts concertés sont donc nécessaires au niveau national.
- Nous sommes à mi-chemin de la mise en œuvre de la directive. Des embûches sont à attendre au niveau national, au niveau des entreprises et au niveau juridique. Il est essentiel de poursuivre notre travail et nos activités de plaidoyer afin d'améliorer la qualité de vie des travailleurs de toute l'Europe.



IndustriAll European Trade Union

Rue des Boiteux 9

1000 Bruxelles

Belgique

info@industriall-europe.eu

<https://news.industriall-europe.eu>

Responsable du contenu et de l'édition :

Juan Jose Luis Delgado

juanjose.luisdelgado@industriall-europe.eu

Patricia Velicu

patricia.velicu@industriall-europe.eu

Design, illustrations, composition :

pertext | corporate publishing

www.pertext.de

Publication financée par la Friedrich-Ebert-Stiftung :



Les opinions exprimées dans cette publication ne sont pas nécessairement celles de la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). L'utilisation commerciale des médias publiés en coopération avec la FES n'est pas autorisée sans le consentement écrit de la FES et ne peut pas être utilisée à des fins électorales.

© 2024

