



Eurofound

Clauses dérogatoires sur les salaires dans les conventions collectives sectorielles dans sept pays de l'UE





Eurofound

Clauses dérogatoires sur les salaires dans les conventions collectives sectorielles dans sept pays de l'UE

Auteur: Maarten Keune, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), université d'Amsterdam

Projet de recherche: le fonctionnement des systèmes de négociation salariale et les mécanismes de fixation des salaires au niveau sectoriel dans des conditions de marché du travail défavorables.

Contenu

Introduction	1
Systèmes de négociation salariale collective	2
Cadre juridique des dérogations	3
Recours aux clauses dérogatoires dans la pratique	6
Avis des partenaires sociaux	9
Conclusions	12
Références	14

Introduction

Le présent rapport examine les possibilités de décentraliser la négociation salariale en la faisant passer du niveau (inter)sectoriel à celui de l'entreprise, en faisant jouer certaines clauses dérogatoires. La négociation collective aux niveaux sectoriel et intersectoriel joue un rôle important dans de nombreux pays européens, notamment dans la plupart des pays d'Europe occidentale. Historiquement, la négociation (inter)sectorielle a eu pour fonction d'uniformiser les salaires et les conditions de travail dans des secteurs ou des pays entiers, et, dans une large mesure, leur permettre d'échapper au jeu de la concurrence. Elle évite également aux acteurs au niveau de l'entreprise de s'engager dans des négociations qui peuvent être longues, compliquées, et nécessiter de solides compétences. Toutefois, au cours des dernières décennies, la raison d'être d'une telle uniformisation à l'intérieur des frontières nationales a été remise en cause, eu égard, notamment, à une mondialisation croissante de la concurrence. En même temps, les appels sont de plus en plus nombreux pour réclamer une meilleure prise en considération des conditions propres à l'entreprise ainsi qu'une décentralisation et une flexibilité accrues dans la fixation des salaires et des conditions de travail, afin de permettre aux entreprises de faire face à leurs besoins et à leurs problèmes spécifiques dans le cadre de la concurrence qu'elles se livrent. Cette situation s'est traduite, à des degrés divers selon les cas, par un processus de «décentralisation organisée» (Traxler, 1995), c'est-à-dire la négociation au niveau de l'entreprise dans le cadre des règles et des normes énoncées par les accords (inter)sectoriels. Dans ce cas, l'accord sectoriel détermine, par exemple, les questions pouvant faire l'objet de négociations au niveau de l'entreprise ou les limites dans lesquelles les accords d'entreprise peuvent être conclus. Ce type de décentralisation porte souvent sur les questions de temps de travail, mais il concerne également les négociations salariales, particulièrement lorsque des éléments salariaux non fondamentaux sont en jeu (Keune, 2006, 2008). Dans certains pays, principalement en Allemagne, la décentralisation apparaît de plus en plus désorganisée dans la mesure où le pouvoir contraignant des accords sectoriels et leur taux de couverture diminuent. D'aucuns affirment parfois que la crise économique actuelle est un argument supplémentaire pour accélérer la décentralisation des négociations collectives. D'autres font toutefois valoir que l'instabilité même engendrée par la crise renforce l'importance de la négociation sectorielle, dans la mesure où celle-ci permet plus de stabilité.

L'aménagement de possibilités permettant aux entreprises, au moyen de divers types de clauses dérogatoires (telles que les clauses d'ouverture, les clauses de sauvegarde, les clauses d'exemption, les clauses d'incapacité de payer), de déroger aux normes salariales établies dans le cadre des accords intersectoriels ou sectoriels, y compris les salaires minimaux, lorsqu'elles rencontrent des difficultés économiques provisoires, constitue une forme spécifique de décentralisation. Le raisonnement qui sous-tend le principe de ces dérogations est qu'il s'agirait d'un instrument permettant aux entreprises de surmonter les difficultés économiques provisoires sans devoir recourir aux licenciements (massifs). Ce système peut aider à éviter le chômage de nombreux travailleurs, éviter des procédures de licenciements coûteuses et préserver le capital humain pour l'entreprise. Ces diverses dérogations au niveau de l'entreprise par rapport aux accords salariaux (inter)sectoriels sont au centre de la présente étude. Au cours des dernières années, elles ont fait l'objet d'une attention et d'un intérêt croissants dans les débats universitaires et politiques en Europe, en particulier depuis que la crise économique et financière a commencé à mettre les entreprises et l'emploi sous pression. Toutefois, il s'agit également d'un sujet controversé étant donné que de telles pratiques remettent en cause certains principes du droit collectif du travail, la capacité réglementaire des négociations collectives, ainsi que la structure et le fonctionnement traditionnels des systèmes nationaux de négociations collectives en Europe continentale. Par ailleurs, il est possible qu'elles entraînent des baisses salariales considérables, une insécurité accrue pour les travailleurs et une hausse du nombre de bas revenus.

Dans le même temps, très peu d'informations et d'analyses systématiques sont disponibles en ce qui concerne:

- les diverses manières dont ces dérogations sont réglementées au niveau juridique dans différents pays;
- la mesure dans laquelle elles sont effectivement incluses dans les accords intersectoriels, sectoriels et autres;

- les conditions de leur utilisation;
- la mesure dans laquelle elles sont réellement utilisées dans la pratique au niveau de l'entreprise.

Ce rapport a pour objectif de fournir des informations détaillées sur les règles et pratiques respectives de sept pays de l'UE: Autriche, Belgique, France, Allemagne, Irlande, Italie et Espagne. Par ailleurs, il examine les points de vue respectifs des gouvernements, des partenaires sociaux et des universitaires, ainsi que l'incidence (éventuelle) de ces dérogations sur les négociations collectives et les systèmes de relations sociales¹. De cette manière, l'étude contribue au débat universitaire et politique sur le droit du travail et les relations sociales. Des études plus détaillées de chaque pays se trouvent dans les rapports par pays qui ont servi de base pour l'élaboration du présent rapport.

Le rapport commence par présenter les principales caractéristiques des divers systèmes de négociation dans les sept pays considérés, poursuit par un examen des législations ayant une influence sur l'éventualité d'un recours aux clauses d'ouverture et autres clauses relatives aux salaires. Ensuite, l'utilisation effective de ces clauses dans la pratique est examinée, suivie par l'analyse des avis respectifs des gouvernements et des partenaires sociaux. La dernière partie présente un certain nombre de conclusions.

Systèmes de négociations salariales collectives

Dans l'ensemble des sept pays examinés, la négociation multi-employeurs (à savoir, la négociation sectorielle ou intersectorielle) joue un rôle prépondérant, notamment en ce qui concerne les salaires. La négociation intersectorielle revêt une importance capitale en Belgique et en Irlande², tandis que dans les cinq autres pays, ainsi qu'en Belgique, la négociation sectorielle est importante. Des accords d'entreprise sont également conclus dans tous ces pays, le plus souvent dans le cadre d'un accord à un niveau supérieur, sauf en Autriche, où les employeurs n'ont pas le droit de pratiquer la négociation collective à titre individuel (à quelques exceptions mineures près). En France particulièrement, mais également en Allemagne et en Belgique, l'extension des accords à des secteurs entiers (y compris aux entreprises et aux travailleurs qui n'étaient pas couverts par l'accord initial) donne encore plus d'importance aux accords sectoriels. Par conséquent, les sept pays ont des taux de couverture supérieurs ou proches de la moyenne de l'UE, qui avoisine 65 %, à l'exception de l'Irlande. Les taux de couverture dans les sept pays sont variables, allant de 44 % en Irlande à 63 % en Allemagne, et de 80 % à 100 % en Italie, en Espagne, en Belgique, en Autriche et en France. Les taux de couverture sont relativement stables, à l'exception de l'Irlande et de l'Allemagne où des baisses de près de 10 % ont été enregistrées au cours des 10 à 15 dernières années. En Allemagne, la négociation collective est clairement en train de se décentraliser, avec l'augmentation de l'importance relative des accords d'entreprise et la baisse de celle des accords sectoriels et des extensions. En outre, comme on le verra plus loin, une certaine pression est exercée dans la majorité des autres pays en faveur de la décentralisation, celle-ci étant parfois formalisée dans la politique gouvernementale ou les pactes sociaux. Toutefois, dans la pratique, les effets de ces pressions sur la négociation concernant les salaires de base restent limités. Une décentralisation plus importante peut être observée dans les négociations portant sur des questions comme les bonus et les salaires liés aux performances, et celles sur le temps de travail.

¹ Il convient de souligner à cet égard que très peu d'informations sont disponibles concernant l'incidence au niveau de l'entreprise du recours aux clauses d'ouverture, par exemple l'importance exacte des dérogations ou la mesure dans laquelle elles créent de nouvelles inégalités. À cette fin, des études de cas, qui ne sont pas prévues dans le cadre du présent projet, sont nécessaires.

² L'Irlande a une longue tradition de pactes sociaux nationaux. Toutefois, l'accord tripartite central le plus récent a échoué à la fin de 2009. Les employeurs et les syndicats ont ensuite adopté des lignes directrices communes pour les négociations au niveau de l'entreprise qui prendraient la place de cet accord, garantissant ainsi une certaine forme de centralisation.

La négociation salariale est limitée en Belgique, en France, en Espagne et en Irlande par un salaire minimal légal qui établit un plancher salarial pour l'ensemble du marché du travail, parfois assorti de taux spéciaux pour les jeunes. Dans ces quatre pays, les accords sectoriels fixent souvent des salaires sectoriels minimaux supplémentaires. En Irlande, les ordonnances obligatoires sur la réglementation en matière d'emploi (*Employment Regulation Orders* - ERO) fixent des salaires minimaux pour certains secteurs à faible revenu. Si dans la majorité des cas, ces salaires sectoriels minimaux sont supérieurs au salaire minimal légal, en France, nombre de ces accords établissent des salaires minimaux inférieurs au salaire minimal légal, ce qui les rend inutiles en tant qu'instrument de protection salariale, mais ils ont un effet limitatif sur la mobilité verticale des travailleurs sur l'échelle des salaires. Lorsqu'il existe un salaire minimal légal, il ne peut être revu à la baisse.

En Italie, en Autriche et en Allemagne, les salaires minimaux ne sont pas fixés par la loi, mais par les accords collectifs, ce qui entraîne des différences considérables au niveau de la protection minimale entre les secteurs dans ces trois pays. Dans le même temps, en 2007, l'organisation syndicale et l'organisation d'employeurs les plus importantes d'Autriche, à savoir la fédération autrichienne des syndicats (ÖGB) et la chambre économique fédérale autrichienne (WKÖ) ont signé ce que l'on appelle un «accord de principe» en vertu duquel il devrait y avoir un salaire national minimal de 1 000 EUR par mois pour un employé à temps plein. La majorité des accords collectifs satisfont à présent à cette obligation. En Allemagne, dans un nombre limité de secteurs (par exemple, la construction ou les soins), l'État a généralisé les salaires minimaux fixés par les conventions collectives à l'ensemble du secteur.

En Belgique, les négociations salariales sont en outre marquées par la loi de 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, qui impose aux syndicats et aux employeurs de tenir compte d'une marge salariale représentant la moyenne des augmentations salariales prévues chez les principaux voisins et partenaires commerciaux du pays (France, Allemagne et Pays-Bas). Par ailleurs, la Belgique est l'un des rares pays d'Europe à indexer automatiquement les salaires et les prestations sociales en fonction de l'inflation (Mongourdin-Denoix et Wolf, 2010).

Le contexte juridique des dérogations

Ce groupe de sept pays se divise en deux sous-groupes: celui des pays dans lesquels des dérogations sont explicitement prévues par la législation et celui où elles ne le sont pas. Dans le premier, la législation régleme clairement certains aspects des dérogations, comme les conditions dans lesquelles elles sont possibles ou les points pouvant en faire l'objet. Dans le second groupe, la législation établit comme principe général que les conventions conclues à un niveau supérieur l'emportent sur les conventions de niveau inférieur. Toutefois, la législation de ces pays n'exclut pas non plus explicitement la possibilité de clauses dérogatoires, ce qui permet, en principe, aux employeurs et aux syndicats d'intégrer ce genre de clauses dans les conventions collectives de niveau supérieur.

En **Autriche**, aucune dérogation n'est prévue par la loi. Au niveau de l'entreprise, il est possible de conclure des conventions de travail entre le comité d'entreprise et la direction. Toutefois, aux termes de la loi constitutionnelle sur le travail (ArbVG, article 3, paragraphe 1), ce type de convention de travail ne peut annuler ou limiter les dispositions énoncées dans les conventions collectives. En ce qui concerne les salaires et les conditions de travail, elles ne peuvent définir que des normes plus favorables pour les employés que celles des conventions collectives. Il existe à cet égard deux exceptions possibles, si l'on part du principe que, dans les accords sectoriels, des clauses qui accordent spécifiquement des dérogations peuvent être incluses. La première consiste à permettre aux conventions collectives d'inclure des clauses d'ouverture qui fixent un certain cadre prévoyant une souplesse dans l'adaptation au niveau de l'entreprise. La deuxième consiste à permettre aux conventions collectives d'inclure des clauses d'ouverture qui, sous certaines conditions, autorisent les entreprises à revoir à la baisse les normes établies par les conventions collectives. Cette dernière possibilité est toutefois fortement controversée, dans la mesure où plusieurs juristes autrichiens

spécialistes du droit du travail affirment que ce genre de clause est contraire à l'ArbVG, la base juridique des négociations collectives.

En **Belgique**, la législation du travail ne prévoit pas explicitement la possibilité de déroger, au niveau de l'entreprise, aux conventions collectives sectorielles pour revoir à la baisse les normes sectorielles, ce qui n'implique toutefois pas que ces dérogations soient impossibles. La loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires définit une hiérarchie stricte de sources juridiques et établit qu'une norme fixée à un niveau inférieur ne peut, en principe, aller à l'encontre des normes fixées à un niveau supérieur. En application de cette hiérarchie des sources juridiques, les salaires fixés au niveau de l'entreprise ne peuvent en principe être que supérieurs à ceux établis au niveau sectoriel. Les normes fixées au niveau de l'entreprise ne peuvent revoir à la baisse les normes minimales ou absolues définies par secteur que lorsque cette possibilité est explicitement prévue dans l'accord sectoriel, par exemple dans une clause d'ouverture l'autorisant. Toutefois, quelle que soit la marge laissée par l'accord sectoriel pour les dérogations au niveau de l'entreprise, dans tous les cas, le salaire minimal interprofessionnel doit être respecté.

De la même manière, en **Allemagne**, la législation ne réglemente pas les dérogations au détriment des employés. Conformément au «principe de faveur» (*Günstigkeitsprinzip*), les écarts, au niveau de l'entreprise, par rapport aux accords sectoriels ne sont généralement possibles que lorsqu'ils sont favorables aux employés. Toutefois, les partenaires sociaux peuvent inclure des clauses d'ouverture dans les conventions collectives sectorielles qui, sous certaines conditions, permettent de s'écarter des normes établies collectivement, même si les conditions d'emploi sont revues à la baisse. La clause d'ouverture fixe alors les dérogations possibles et les procédures à suivre.

En **Italie**, jusqu'à récemment, il n'existait aucune réglementation spécifique sur les clauses d'ouverture, mais en principe, il était possible de les inclure dans des conventions collectives sectorielles. Toutefois, en janvier 2009, un certain nombre d'associations d'employeurs, dont la confédération générale de l'industrie italienne (Confindustria), la principale association d'employeurs, la confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL) et l'Union des travailleurs italiens (UIL) ont signé un accord-cadre pour la réforme du système de négociation collective (FARCB). Le gouvernement a apporté son soutien à la négociation de cet accord et l'a également signé en tant qu'employeur du secteur public. La confédération générale italienne du travail (CGIL), la principale confédération syndicaliste, a refusé la signature de cet accord. Le FARCB prévoit notamment la possibilité de clauses d'ouverture autorisant la négociation collective au niveau de l'entreprise, ou la négociation au niveau territorial pour certaines régions ou villes italiennes, afin de revoir, à la baisse, les règles des conventions collectives sectorielles nationales. Ces modifications interviendraient en cas de «crise économique ou pour favoriser la croissance économique et l'emploi». À ces fins, il serait possible que des conventions décentralisées modifient le contenu des accords sectoriels nationaux en ce qui concerne les salaires et les autres normes. Toutefois, le FARCB offre également aux partenaires sociaux sectoriels de larges possibilités leur permettant de maîtriser les conditions et les procédures spécifiques de ce genre de clauses d'ouverture.

Historiquement, en **France**, il n'existait pas de mécanisme général prévoyant des dérogations aux salaires fixés collectivement et, en vertu de la hiérarchie des normes, les conventions définies à un niveau inférieur ne pouvaient revoir à la baisse les conventions passées à un niveau supérieur. Cette situation a en partie changé avec la loi Fillon de 2004, qui a modifié la hiérarchie précédente des normes établies collectivement. À présent, une convention fixée à un niveau inférieur peut s'écarter des dispositions d'un accord établi à un niveau supérieur, à moins que ce type de dérogation ne soit expressément interdit. Quatre éléments principaux sont soustraits à toute dérogation au niveau de l'entreprise:

- les salaires minimaux;
- les catégories d'emplois;

- les mesures de protection sociale supplémentaires;
- les fonds pour la formation professionnelle intersectoriels et destinés à plusieurs entreprises.

Ainsi, en ce qui concerne les salaires minimaux et les catégories de salaires, les conventions adoptées au niveau de l'entreprise peuvent différer de celles signées au niveau du secteur uniquement si elles sont plus favorables pour les employés. Toutefois, les exceptions ne concernent pas les éléments de salaire supplémentaires tels que les primes liées aux performances, les primes pour le travail en équipe et le travail de nuit, les allocations de mariage ou de naissance et les primes d'ancienneté. La loi Fillon comporte également une série de mesures visant à encourager la négociation au niveau de l'entreprise.

En **Espagne**, il était possible, avant 1994, de s'écarter, à un niveau inférieur, des salaires convenus fixés à un niveau supérieur, si la convention établie au niveau supérieur comportait une clause à cet effet. Depuis 1994, le statut des travailleurs comporte une disposition en vue d'inclure dans les conventions collectives au niveau sectoriel et intersectoriel une clause d'exemption permettant aux entreprises d'adopter des salaires plus bas que ceux fixés au niveau supérieur, lorsqu'elles rencontrent des difficultés économiques temporaires. Les conventions collectives adoptées à un niveau supérieur à celui de l'entreprise doivent désormais prévoir les conditions et les procédures pour l'application de ces clauses d'exemption, qui sont considérées comme faisant partie du contenu de base de l'accord collectif à ce niveau. En principe, ce qui précède implique que toute convention collective sectorielle doit réglementer les conditions d'utilisation des clauses d'exemption qui exercent une influence les salaires. L'absence de disposition réglementant le recours à ces clauses n'annule toutefois pas la convention, étant donné qu'il existe toujours la «voie auxiliaire» classique, qui permet de déroger aux salaires établis, au moyen d'une convention entre les parties signée au niveau de l'entreprise.

Plus récemment, le décret-loi royal 10/2010 du 16 juin sur les mesures urgentes de réforme du marché du travail a modifié le cadre juridique relatif aux clauses d'exemption pour les salaires afin de faciliter leur utilisation (toutefois, à l'heure de finaliser le présent rapport, ce décret doit encore être adopté par le Sénat espagnol). Aux termes de la nouvelle loi, à la suite d'une procédure de consultation, un accord d'entreprise entre l'employeur et les représentants du personnel peut déroger aux salaires établis par une convention collective négociée à un niveau supérieur lorsque l'application de ces salaires pourrait compromettre la situation économique et les résultats de l'entreprise et avoir une incidence sur l'emploi. Cet accord, qui ne peut s'appliquer que lorsque la convention collective établie à un niveau supérieur n'a pas dépassé son terme ou, en tout état de cause, pour une période maximale de trois ans, doit clairement définir la nouvelle rémunération à verser et fixer un calendrier de convergence progressive pour retrouver les salaires applicables auparavant.

Enfin, en **Irlande**, les dérogations aux conventions sectorielles ne sont pas prévues par la loi et relèvent en principe de la compétence des parties à la négociation elles-mêmes. Toutefois, la loi nationale sur le salaire minimal comporte une clause d'«incapacité de payer». Lorsqu'un employeur ne peut verser le salaire minimal en raison de difficultés financières, une demande doit être introduite auprès du tribunal du travail, qui peut, à la suite d'une enquête, dispenser l'employeur d'appliquer ce salaire minimal pour une période de trois à douze mois. L'employeur doit être en mesure de prouver que la dispense proposée est nécessaire pour préserver l'emploi et qu'elle recueille l'assentiment d'une majorité des employés, qui doivent également consentir à être liés à la décision du tribunal du travail. Le tribunal fixe, le cas échéant, le niveau de salaire que l'employeur doit verser au cours de la période de dispense provisoire. En outre, le tribunal ne peut dispenser une entreprise qui a déjà été exemptée par le passé.

Le recours aux clauses dérogatoires dans la pratique

Dans le contexte exposé ci-dessus, un certain nombre de questions importantes doivent être posées:

- Dans quelle mesure les clauses d'ouverture et autres clauses dérogatoires similaires sont-elles effectivement incluses dans les conventions (inter)sectorielles?
- Dans quelle mesure ces clauses sont-elles effectivement appliquées au niveau de l'entreprise?
- Quelle est la nature de ces clauses³?

Conformément aux études de cas, il apparaît, particulièrement en Allemagne, mais aussi en Espagne, qu'il existe un grand nombre de conventions sectorielles prévoyant des dérogations salariales au niveau de l'entreprise en période de graves difficultés économiques (et, pour l'Allemagne, également en cas de problèmes de concurrence plus généraux). En Belgique, en Autriche, en Italie et en Irlande, rares sont les accords sectoriels comportant ce genre de clauses, tandis qu'en France, nombre de conventions sectorielles évitent explicitement que les accords d'entreprise ne renvoient les normes salariales sectorielles à la baisse. En Allemagne, les clauses d'ouverture sont fréquemment utilisées au niveau de l'entreprise, alors que dans les autres pays, l'application de ces clauses dans les entreprises est rare. Ces clauses d'ouverture portent principalement sur la non-application ou sur une autre utilisation (d'une partie) des augmentations salariales prévues au niveau du secteur et des éléments de salaire supplémentaires tels que les primes. Elles ne permettent que très rarement de revoir à la baisse les salaires sectoriels minimaux ou d'appliquer des baisses salariales, même si cette pratique est possible en Irlande en vertu de la clause d'incapacité de payer, mais aussi dans un certain nombre de conventions allemandes. La quasi-totalité des clauses d'ouverture se caractérisent par le fait que les dérogations doivent s'appuyer sur des conventions collectives ou des accords entre l'employeur et les comités d'entreprise, offrant ainsi aux représentants des travailleurs une mesure de contrôle sur l'application desdites clauses. Par ailleurs, dans plusieurs cas, il existe des contrôles à un niveau supérieur, comme les comités sectoriels en Italie, qui doivent approuver les dérogations, ou le tribunal du travail en Irlande.

De manière plus détaillée, en **Autriche**, une clause d'ouverture a été incluse dans l'accord de la métallurgie en 1993 et dans le secteur de l'électronique en 2009. Dans le premier cas, la clause portait sur l'utilisation des augmentations prévues des salaires réels afin de promouvoir l'emploi; 3 % des entreprises du secteur, employant 13 % des travailleurs, y ont eu recours. Dans le deuxième cas, pour répondre à la crise économique, le secteur a décidé que l'augmentation de 2,2 % prévue des salaires réels pouvait être limitée à 1,4 % dans les entreprises ayant enregistré une baisse de leur chiffre d'affaires d'au moins 15 % au cours du premier trimestre de 2009. Cette clause a été appliquée dans 60 entreprises, employant près de 16 000 travailleurs. Ces deux clauses n'ont cependant été que de courte durée et elles n'ont pas été renouvelées dans l'accord suivant.

Outre ces deux clauses, certaines conventions sectorielles prévoient une répartition souple des augmentations salariales dans l'entreprise. L'exemple le plus notable est l'«option de distribution» (*Verteilungsoption*), dans le cadre de laquelle une partie de l'augmentation prévue des salaires réels ne doit pas être distribuée à l'ensemble des salariés d'une entreprise, mais uniquement à certaines catégories, dont les groupes vulnérables tels que les faibles revenus, les jeunes travailleurs et les femmes, mais également les salariés les plus productifs. Enfin, au cours des dernières années, une prime forfaitaire liée aux bénéfices a été introduite dans certaines conventions, notamment dans le secteur métallurgique, dont les entreprises réalisant peu de bénéfices sont toutefois (partiellement) exemptées.

³ Une autre question d'importance à cet égard concerne les procédures régissant l'utilisation de ces clauses. Elles ne seront pas examinées dans le présent rapport en raison du manque de place, mais elles seront analysées en détail dans les rapports de chaque pays.

En **Belgique**, entre 2005 et aujourd'hui, des clauses d'ouverture relatives aux salaires ont été prévues dans les conventions sectorielles couvrant six (sous-)secteurs:

- l'ingénierie;
- la métallurgie;
- l'industrie alimentaire;
- la vente au détail de produits alimentaires;
- les grands commerces de détail;
- les grands magasins.

Ensemble, ces secteurs ne couvrent qu'une petite partie de l'économie et du marché du travail de la Belgique. Les clauses en question figurent souvent dans les conventions collectives sectorielles depuis les années 1990 et ne constituent pas une réponse aux récents problèmes économiques de la fin des années 2000. Par ailleurs, elles ne sont que très rarement appliquées au niveau des entreprises et le nombre total de sociétés y ayant recours est probablement inférieur à 10 par an. Les clauses d'ouverture permettent aux entreprises rencontrant des difficultés économiques de ne pas appliquer les hausses salariales fixées par la convention collective correspondante (dans certains cas, les augmentations des salaires sectoriels minimaux sont également incluses) ou portent sur des éléments de salaire et des coûts du travail supplémentaires tels que les primes.

En **Italie**, la seule clause d'ouverture concerne le secteur chimique pharmaceutique; elle a été introduite en 2006 dans le but de:

- moderniser la convention collective de travail nationale;
- renforcer la négociation au niveau de l'entreprise;
- soutenir les changements organisationnels;
- renforcer la compétitivité des entreprises;
- stimuler l'emploi.

Les dérogations peuvent porter sur tous les aspects de la rémunération, à l'exception du salaire minimal du secteur qui ne peut être revu à la baisse. Toutefois, la clause n'a jamais été appliquée dans la pratique. Il reste pourtant à voir si les clauses d'ouverture seront plus utilisées à l'avenir.

En Allemagne, toutes les conventions sectorielles importantes contiennent désormais certaines clauses d'ouverture. Toutefois, leur contenu peut varier considérablement. Les questions salariales qu'elles couvrent vont de la rémunération de base aux bonus, mais elles peuvent également préciser une liste de problèmes pour lesquels des dérogations sont possibles. Elles peuvent concerner des réductions absolues ou plutôt des dérogations par rapport aux augmentations salariales prévues. Elles peuvent également parfois impliquer un report du versement des éléments de salaire en question, une réduction, voire une annulation complète, dans le cas des bonus notamment. Le recours aux clauses d'ouverture peut parfois se limiter à une situation où une entreprise rencontre des difficultés économiques importantes. Dans les autres cas, ces clauses peuvent être utilisées pour améliorer la compétitivité. En échange, les employés peuvent obtenir une plus grande sécurité d'emploi, comme un engagement de la part des employeurs de ne pas recourir aux licenciements

obligatoires au cours d'une période donnée. Selon l'enquête de l'Institut de recherche économique et sociale (WSI) de 2010 sur les comités d'entreprise, quand le recours à ces clauses concerne le niveau de l'entreprise:

- 16 % des établissements ont utilisé les clauses d'ouverture pour fixer des taux de rémunération plus bas pour les premiers emplois;
- 14 % ont diminué ou suspendu les versements des primes annuelles;
- 13 % ont reporté le paiement des augmentations salariales convenues;
- 9 % ont diminué la rémunération de base.

En **France**, après l'adoption de la loi Fillon, près de 15 % des conventions sectorielles collectives comportent une clause interdisant de signer des accords visant à revoir à la baisse les conditions de travail (y compris les salaires) ayant fait l'objet d'un accord au niveau sectoriel (Combrexelle, 2008). Toutefois, bien que des données systématiques fassent défaut, aucune augmentation notable ne peut être observée dans l'utilisation des conventions d'entreprise, et les partenaires sociaux continuent plutôt de suivre les pratiques de négociation traditionnelles, ne revoyant pas à la baisse les conventions salariales sectorielles dans les entreprises.

En **Espagne**, les clauses d'exemption pour les salaires ont été incluses dans 51 % des conventions sectorielles, s'appliquant à 74 % des travailleurs en 2009⁴. Toutefois, il ressort des (rares) données disponibles que peu d'entreprises ont recours aux clauses d'exemption pour obtenir une baisse salariale ou des coûts du travail. Un rapport de la Banque d'Espagne indique que lorsqu'elles sont confrontées à des difficultés économiques, seulement 4,6 % des entreprises décident d'utiliser la clause d'exemption pour diminuer les salaires, tandis que 70 % choisissent de licencier des employés⁵.

En **Irlande**, depuis 2003, les pactes sociaux nationaux comportent une clause d'incapacité de payer, laquelle comporte également des dispositions essentielles en matière de conciliation et de règlement des conflits pour la commission des relations de travail (LRC, Labour Relations Commission et le tribunal du travail. La clause s'adresse aux employeurs pouvant prouver qu'ils sont dans une situation financière si difficile que le versement intégral des augmentations salariales ayant fait l'objet d'un accord au niveau national impliquerait une perte considérable de compétitivité et d'emplois. Si leur demande est acceptée, elles peuvent ne pas verser la totalité ou une partie des augmentations de rémunération prévues par un accord salarial. Il n'existe aucune gestion précise de l'ensemble des cas dans lesquels on a recouru à cette clause, mais entre l'introduction de la clause «d'incapacité de payer» dans la convention salariale de base et la fin de l'année 2008, 339 cas similaires ont été rapportés à la LRC, et le tribunal du travail a statué sur 175 d'entre eux, soit 52 %. La clause d'incapacité de payer incluse dans la loi nationale sur le salaire minimal, dont il a été question plus haut, et aux termes de laquelle les entreprises éprouvant des difficultés économiques peuvent être soustraites à l'obligation de verser l'intégralité du salaire minimal obligatoire pour une période de trois à douze mois, est bien moins utilisée. En réalité, il semble n'y avoir eu qu'une seule demande au titre de cette clause au cours de la période 2000-2009, et celle-ci, non complète, n'a pas été menée à son terme par le demandeur.

⁴ Annuaire de statistiques du ministère du Travail et de l'Immigration
<http://www.mtin.es/estadisticas/cct/CCT09OctAv/cc1/index.htm>.

⁵ Rapport de la Banque d'Espagne de 2009, cité par Pose Vidal, 2009.

L'avis des partenaires sociaux

La question des clauses de dérogation salariale a été soulevée en premier lieu par les employeurs. Ils considèrent souvent ce genre de clauses comme un moyen d'obtenir une souplesse salariale dans une économie mondiale compétitive, particulièrement en période de crise économique. Les clauses de dérogation salariale correspondent également aux attentes plus larges de nombreuses organisations d'employeurs, qui souhaitent promouvoir une décentralisation plus généralisée des négociations collectives. En même temps, les organisations d'employeurs préconisent rarement la fin des pratiques de négociation (inter)sectorielle et se prononcent plus souvent en faveur d'une décentralisation organisée, à savoir une négociation d'entreprise accrue dans le cadre de règles et de normes fixées par les conventions (inter)sectorielles. Par ailleurs, dans certains pays tels que la Belgique, l'Italie ou l'Autriche, les organisations d'employeurs remettent rarement en cause les principales caractéristiques des systèmes de négociation existants, dont elles semblent relativement satisfaites.

En outre, dans un certain nombre de cas, les gouvernements ont joué un rôle important dans l'apparition des dérogations. En Espagne et en France, des modifications législatives ont été effectuées au cours des dernières années dans le but d'ouvrir la voie aux dérogations salariales au niveau inférieur de l'entreprise par rapport à celles fixées à un niveau supérieur. En Autriche, des modifications légales visant à décentraliser la négociation collective ont été proposées par le gouvernement au début des années 2000, mais elles se limitaient aux questions liées au temps de travail. En Italie, en 2009, le gouvernement a apporté son soutien et signé une convention intersectorielle ouvrant la voie aux dérogations au niveau territorial et au niveau de l'entreprise. En Allemagne également, les gouvernements successifs de la dernière décennie, ainsi que les principaux partis politiques, ont fermement appuyé la décentralisation de la négociation collective en général, et le recours aux clauses d'ouverture en particulier.

Les syndicats s'opposent majoritairement à une extension de la décentralisation et aux dérogations aux accords salariaux passés à un niveau supérieur. Ils les considèrent souvent comme une menace pour les systèmes de négociation collective et l'uniformisation salariale entre les secteurs. Ils craignent également un affaiblissement de la protection des travailleurs, une concurrence salariale accrue et une hausse du nombre de bas revenus. Pourtant, quand certaines entreprises font face à des difficultés économiques sérieuses, les syndicats sont souvent disposés à trouver des mesures permettant de surmonter ces difficultés et de maintenir l'emploi, même si elles entraînent une révision provisoire à la baisse des normes salariales au niveau supérieur. Toutefois, ils exigeront toujours que les dérogations de ce type soient provisoires et assorties d'un certain niveau de contrôle des syndicats sur leur utilisation. Dans certains pays, les syndicats sont divisés sur ces questions. En Italie, par exemple, la CGIL, le syndicat le plus important, s'est opposé aux réformes du FARCB, qui ont reçu le soutien des autres principaux syndicats.

En **Autriche**, en particulier au cours de la crise actuelle, les employeurs lancent de nombreux appels en faveur d'une décentralisation accrue de la négociation collective. Les propositions vont de la limitation de la négociation salariale sectorielle aux salaires minimaux jusqu'au remplacement intégral de la négociation salariale sectorielle par la négociation d'entreprise. Pendant un certain nombre d'années, le gouvernement autrichien a semblé lui-même appuyer une décentralisation accrue de la négociation collective. La coalition gouvernementale de 2000, formée par le parti de la liberté, un parti populiste, et le parti populaire conservateur, a inclus dans son programme gouvernemental la demande visant à faire passer la négociation collective du secteur vers l'entreprise. Toutefois, à part la généralisation des dispositions liées à l'assouplissement du temps de travail, aucun changement n'est intervenu au niveau de la législation autrichienne relativement à la négociation collective. En général, les employeurs et les syndicats soutiennent fermement le système de négociation collective existant, qui a montré un haut degré de stabilité. C'est également le résultat d'un cadre juridique et institutionnel exceptionnel qui favorise systématiquement la négociation entre plusieurs employeurs et se traduit par une couverture de négociation collective particulièrement élevée en Autriche.

En **Belgique**, les syndicats, les organisations d'employeurs et le gouvernement ne remettent pas fondamentalement en cause les caractéristiques de base du système belge de négociation collective et ne plaident pas en faveur de modifications importantes du système. Les pressions en faveur d'une décentralisation de la négociation salariale et du recours aux clauses d'ouverture et aux clauses similaires sont principalement extérieures à la Belgique et proviennent pour la plupart de recommandations d'organisations internationales telles que l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Toutefois, ces recommandations ne trouvent qu'un faible écho en Belgique. Le gouvernement, les syndicats et les organisations d'employeurs conviennent généralement que le système de négociation salariale actuel apporte suffisamment de souplesse. Il est important de noter à cet égard que lorsque les entreprises rencontrent de graves difficultés économiques, les employeurs et les syndicats parviennent la plupart du temps à trouver des solutions dans le cadre de la convention sectorielle existante, sans recourir aux clauses d'ouverture. Il peut s'agir, au niveau local, d'une interprétation minimaliste des augmentations salariales ayant fait l'objet d'un accord par secteur et d'éléments similaires. Il existe également un certain nombre d'autres mécanismes d'ajustement à la disposition des entreprises rencontrant des difficultés économiques qui ne portent pas sur les salaires, comme par ex. les programmes soutenus par l'État autorisant une diminution provisoire du temps de travail ou le chômage partiel, ou le départ à la retraite anticipé.

En **Italie**, le gouvernement a pendant longtemps soutenu l'idée d'un relâchement progressif de la négociation sectorielle nationale et, à l'occasion de récentes initiatives, il a prôné la décentralisation des relations sociales et de la négociation collective. Pourtant, en dépit de leurs avis divergents, les partenaires sociaux se rejoignent sur l'importance de conserver la structure de négociation actuelle et sur le fait que la décentralisation doit être organisée. Aucune des deux parties ne propose un système à un seul niveau, pas plus qu'un processus de décentralisation désorganisée. Cette dernière solution est considérée comme une source de concurrence déloyale entre les entreprises, d'inégalités entre les salariés et de conflit. Les associations d'employeurs, dans leurs documents, ont toujours réaffirmé la validité et l'efficacité du système de négociation à deux niveaux. Dans le même temps, elles soulignent la nécessité de plus de décentralisation, y compris au niveau de la fixation des salaires, afin de répondre aux impératifs concurrentiels des entreprises et de leur permettre de surmonter les difficultés économiques passagères. La possibilité de déroger, au niveau de l'entreprise, aux normes établies dans le cadre des accords sectoriels nationaux est considérée comme un instrument fondamental permettant aux entreprises de faire face à la concurrence mondiale et à l'instabilité des marchés.

Parmi les principaux syndicats, la CISL et l'UIL se sont mises d'accord avec le gouvernement et les associations d'employeurs sur la nécessité d'une plus grande décentralisation de la structure de négociation collective. Le principal syndicat, à savoir la CGIL, insiste plutôt sur l'importance du niveau sectoriel national, qui garantit des normes minimales à l'ensemble des salariés, et appelle à un renforcement de la négociation à ce niveau, ainsi qu'au niveau territorial. S'agissant des dérogations, les syndicats conviennent que cet instrument pourrait être utile dans certains cas et dans certains contextes socio-économiques. Les dérogations doivent toutefois être négociées avec l'ensemble des partenaires sociaux, ne peuvent être acceptées que dans certains cas bien précis et ne peuvent porter sur les droits fondamentaux, à savoir les salaires minimaux. Pour les syndicats, en particulier pour la CGIL, un assouplissement de la réglementation quant aux possibilités de ce type de dérogations risque de détruire la structure du système de négociation collective et le rôle des conventions collectives nationales. Les principales conséquences, notamment à long terme, en seraient une augmentation de la diversité et des inégalités au niveau des conditions de travail et un affaiblissement des syndicats, entraînant une baisse considérable de la solidarité et de la cohésion sociale.

En **Allemagne**, les employeurs, bénéficiant du soutien important des principaux partis politiques et du gouvernement allemand, ont été les moteurs de la décentralisation à grande échelle de la négociation collective allemande. Les organisations allemandes d'employeurs ont plaidé en faveur d'une politique universelle de décentralisation de la négociation collective depuis le début des années 1990, affirmant qu'une plus grande flexibilité au niveau des accords sectoriels était nécessaire pour répondre à l'augmentation de la diversité des situations propres à chaque entreprise. Elles ont également pendant un certain temps appuyé des demandes en vue de modifier le cadre juridique pour permettre aux

entreprises de s'écarter des conventions sectorielles. Toutefois, cette position a été abandonnée récemment lorsque le président de la Confédération des associations allemandes d'employeurs (BDA) a reconnu que le système de négociation allemand s'est tellement assoupli en utilisant le cadre juridique existant qu'il n'est plus nécessaire d'y apporter des modifications juridiques.

En ce qui concerne les gouvernements allemands, en 2003, par exemple, le chancelier allemand de l'époque, Gerhard Schröder, a menacé les syndicats d'instaurer une clause d'ouverture obligatoire qui s'appliquerait à l'ensemble des conventions collectives. D'autres partis politiques ont exigé la levée de l'interdiction pour les comités d'entreprise de conclure des conventions collectives proprement dit.

La plupart des syndicats allemands se sont longuement opposés à la décentralisation de la négociation collective et à l'introduction de clauses d'ouverture permettant de revoir à la baisse les normes sectorielles établies. Le syndicat du secteur minier, chimique et de l'énergie (IG BCE) fait figure d'exception; il a en effet estimé qu'un processus de «décentralisation contrôlée» au moyen de clauses d'ouverture pourrait permettre de stabiliser l'intégralité du système de négociation. Dans le secteur métallurgique, l'acceptation par le syndicat allemand des métallurgistes (IG Metall) de dérogations au niveau de l'entreprise était à l'origine une réaction plutôt défensive destinée à préserver les emplois ou à prévenir la délocalisation des opérations. Mais il a également subi des pressions pour accepter les clauses d'ouverture, en raison de la menace politique d'accroître la décentralisation au moyen de changements législatifs, ainsi que de la diminution du pouvoir des syndicats. Compte tenu du caractère apparemment inéluctable et irréversible de la décentralisation, IG Metall est à présent passé à une nouvelle stratégie destinée à renforcer l'organisation grâce à une politique de négociation plus agressive au niveau de l'entreprise.

En **France**, la loi Fillon et d'autres réformes récentes soulignent les tentatives de l'État de jouer un rôle décisif pour accroître l'importance de la négociation au niveau de l'entreprise par rapport à la négociation sectorielle. La réforme Fillon a suscité de vives critiques de la part des syndicats. L'opposition syndicale à la nouvelle législation se concentrait principalement sur la remise en cause de la hiérarchie des normes mises au point collectivement jusqu'alors en vigueur et sur le fait que les dérogations de ce type étaient devenues la règle générale avec très peu d'exceptions. Les syndicats ont exprimé leurs préoccupations quant au risque de «dumping social» pouvant résulter des dérogations. Ils craignent qu'elles diminuent l'importance des conventions collectives en tant qu'instruments d'uniformisation des conditions de travail en général et des salaires en particulier. À l'inverse, le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) a appuyé cette législation.

En **Espagne**, la Confédération espagnole des organisations d'employeurs (CEOE) plaide en faveur de l'augmentation des possibilités de négocier des dérogations aux normes mises en place par les conventions collectives sectorielles, pour les entreprises subissant une crise économique. Les syndicats sont opposés à cette pratique et souhaitent conserver le recours aux clauses d'ouverture pour les entreprises qui ne peuvent vraiment pas supporter l'augmentation salariale sectorielle, mais qui, avec une exemption provisoire, peuvent revenir à un fonctionnement correct. Le gouvernement réforme le statut des salariés, afin que les conventions d'exemption au niveau de l'entreprise concernant les salaires puissent être utilisées pour éviter les licenciements en période de crise, en permettant des ajustements provisoires via les salaires. La CEOE a déclaré que les employeurs ne sont pas entièrement satisfaits de la réforme du marché du travail, qu'ils ne jugent pas suffisamment ambitieuse pour surmonter tous les problèmes auxquels les entreprises sont confrontées en période de crise économique. Du côté des syndicats, la Confédération syndicale des commissions de travailleurs (CCOO) et la Confédération générale des travailleurs (UGT) s'opposent farouchement à la réforme. Elles craignent qu'elle ne se traduise par une fragmentation du système de négociation collective et une plus grande individualisation des relations de travail.

En Irlande, une question essentielle faisant débat porte sur les secteurs couverts par les régimes de convention collective enregistrée (REA) et d'ordonnance sur la réglementation en matière d'emploi (ERO)⁶. De nombreuses ERO et REA prévoient des rémunérations horaires supérieures au salaire minimal et imposent également des obligations supplémentaires, notamment en matière de droits de pension, d'heures supplémentaires et d'allocations de maladie. Toutefois, il n'existe aucune disposition relative à l'incapacité de payer permettant d'exempter les employeurs qui ne peuvent pas supporter la rémunération établie par une ERO ou une REA. Les associations d'employeurs et les employeurs particuliers avaient déjà lancé un appel à la réforme de l'établissement des salaires dans le cadre des ERO et des REA avant que le débat ne s'intensifie sous la pression de la crise économique en 2009. Les différentes organisations d'employeurs irlandaises ont affirmé que les ERO et les REA pouvaient être complètement supprimées ou qu'il fallait à tout le moins les réformer en profondeur, pour offrir aux entreprises rencontrant des difficultés économiques la possibilité de verser des montants inférieurs aux niveaux de salaires minimaux fixés par les ERO ou les REA ou de réduire ces niveaux. À plusieurs reprises, le gouvernement a suggéré d'étendre les clauses d'incapacité de payer relatives aux salaires (minimaux) aux secteurs concernés et élabore actuellement des réformes législatives en ce sens.

Les syndicats s'opposent toutefois fermement à ce type de réformes. Ils soulignent le danger qu'elles représentent pour les plus bas revenus dans ces secteurs, où les rémunérations sont déjà souvent faibles. Les syndicats affirment également qu'une baisse des salaires ne constitue pas une stratégie concurrentielle saine et se traduirait par une spirale descendante des salaires. Ils craignent par ailleurs que les réformes permettant de diminuer ou de revoir à la baisse les salaires minimaux sectoriels ne constituent que la première étape vers une réduction du salaire minimal obligatoire et vers une tendance généralisée à la baisse des salaires dans l'économie.

Conclusions

L'inclusion de clauses dérogatoires dans les accords de niveau supérieur et le recours à ces clauses, dans la pratique, au niveau de l'entreprise (ou parfois au niveau territorial) font l'objet de vifs débats dans certains des pays concernés par la présente étude. Il est toutefois frappant que l'Allemagne, où ces clauses apparaissent dans la plupart des grandes conventions sectorielles et sont largement utilisées au niveau de l'entreprise, soit le seul pays où celles-ci ont une influence effective considérable. En Autriche, en Belgique et en Italie, elles ne jouent aucun rôle notable. En France, si des modifications législatives importantes ont été apportées pour que les accords au niveau des entreprises puissent revoir à la baisse les accords sectoriels, ces nouvelles possibilités ne sont guère utilisées dans la pratique. De même, en Espagne, la majorité des employés relèvent de conventions collectives qui comportent des clauses d'ouverture relatives aux salaires, mais celles-ci ne sont que rarement activées. Le cas de l'Irlande est moins clair. En effet, il existe dans ce pays deux clauses d'ouverture intersectorielles, l'une dans la convention nationale, et l'autre, dans la législation relative au salaire minimal. La seconde n'est jamais utilisée. Quant à la première, si elle a été activée dans un nombre significatif de cas depuis 2003, son utilisation n'atteint pas un niveau comparable à ce qui se fait en Allemagne. Ainsi, dans cinq des sept pays étudiés, les clauses d'ouverture n'ont quasiment aucune incidence pratique. Dans un pays, elles revêtent une certaine importance et dans un autre, elles jouent un rôle primordial.

⁶ Les REA sont des conventions collectives sur la rémunération et les conditions d'emploi négociées par l'employeur et les représentants des travailleurs d'une branche ou d'un secteur particuliers. Les ERO fixent des niveaux minimaux de rémunération et de conditions d'emploi dans les secteurs à faible revenu. Les ERO sont mises en place par les comités du travail conjoints (JLC), qui sont des organes créés dans le cadre du *Industrial Relations Act* de 1946. Contrairement aux REA, qui sont des accords entre les partenaires sociaux, les ERO forment une sorte d'intervention gouvernementale destinée à protéger les salariés exerçant une profession faiblement rémunérée.

On constate que dans la plupart des pays considérés, les clauses d'ouverture n'ont pas eu d'effet notable sur les systèmes de négociation collective, lesquels affichent une stabilité remarquable. L'Irlande fait, dans une certaine mesure, figure d'exception, dans la mesure où la pratique des accords nationaux y a récemment connu un déclin. Celui-ci n'est toutefois pas lié à la question des clauses d'ouverture ou à un mouvement de décentralisation. L'Allemagne, en revanche, constitue la réelle exception, où quinze années de pratique et d'expérience des clauses d'ouverture convenues collectivement ont modifié la structure de base de la négociation collective. Elles ont donné lieu à un processus de décentralisation dans le cadre duquel une partie de plus en plus importante des responsabilités en matière de négociation s'est déplacée vers les entreprises. En conséquence, tant les associations d'employeurs que les syndicats ont perdu une part considérable de leur pouvoir de réglementation, et des normes qui avaient fait l'objet d'un accord collectif, jusqu'alors intouchables, ont fait l'objet d'une renégociation au niveau de l'entreprise. De ce fait, les syndicats doivent s'intéresser de manière beaucoup plus directe aux besoins et aux exigences des entreprises, et les comités d'entreprise ne peuvent plus aussi facilement se retrancher derrière le caractère obligatoire des réglementations sectorielles lorsque les dirigeants d'entreprises demandent des concessions locales. La pression exercée par les employeurs et les gouvernements en faveur de cette décentralisation a été plus forte que la capacité de résistance des syndicats. Cette évolution, conjuguée à une réduction de la couverture des conventions collectives, a profondément remodelé la négociation collective dans ce pays.

Il semble toutefois que dans la plupart des autres pays, les syndicats et les employeurs cherchent davantage à préserver la stabilité de leurs systèmes de négociation collective et préfèrent poursuivre des pratiques traditionnelles dont ils sont généralement satisfaits, plutôt que de décentraliser à grande échelle la négociation salariale. De plus, les syndicats parviennent souvent à neutraliser les pressions des employeurs en faveur d'une utilisation accrue des clauses d'ouverture. Ils craignent en particulier une fragmentation du système de relations sociales, une augmentation de la diversité et de l'inégalité des conditions de travail, un affaiblissement de la solidarité et un nivellement par le bas des salaires.

Par ailleurs, tant les syndicats que les employeurs privilégient le recours à d'autres mécanismes pour surmonter les difficultés économiques. Il peut s'agir de solutions unilatérales, comme la décision des employeurs espagnols de ne pas renouveler les contrats temporaires, mais aussi de solutions négociées. Ainsi, en Belgique de nombreux accords prévoient le recours à des programmes soutenus par les pouvoirs publics permettant une réduction du temps de travail ou le chômage temporaire. Grâce à ces programmes, les travailleurs conservent leur emploi et la plus grande partie de leur rémunération, tandis que les employeurs peuvent diminuer les coûts du travail. Des possibilités similaires existent en Allemagne et en Italie. La mise en place de ces solutions négociées, propices à la compétitivité et socialement justes est largement facilitée par le soutien des pouvoirs publics. De plus, le renforcement de la flexibilité du temps de travail est souvent utilisé comme moyen d'ajustement aux conditions économiques. Souvent, les ajustements salariaux ne sont pas considérés comme le remède adéquat aux problèmes de compétitivité, lesquels ne sont pas forcément liés aux coûts salariaux mais peuvent découler de facteurs étrangers aux salaires, comme le cadre institutionnel, la situation économique, certaines caractéristiques du système de production et le manque de qualifications.

Le recours à ces solutions autres que les clauses d'ouverture peut aussi être motivé par la complexité de l'application de ces clauses et l'investissement en temps qu'elle nécessite, requérant des formalités administratives importantes ainsi que la divulgation d'informations détaillées sur les finances des entreprises concernées. De plus, l'activation de ces clauses peut se traduire par des négociations compliquées et conflictuelles entre des acteurs inexpérimentés au niveau de l'entreprise.

Enfin, il est utile de rappeler que deux questions importantes n'ont pu être abordées dans le cadre de la présente étude. La première concerne le volet procédural de l'application des clauses d'ouverture au niveau de l'entreprise, comme les acteurs concernés, les procédures à suivre et la manière de régler les différends et les litiges. La deuxième a trait à l'incidence réelle de ces clauses. À cet égard, deux aspects méritent d'être mentionnés. Tout d'abord, l'effet des clauses d'ouverture sur les salaires et les conditions de travail des travailleurs: quelles différences entraînent-elles à court terme

par rapport au reste du secteur et ont-elles des répercussions considérables à plus longue échéance? Le deuxième aspect concerne l'incidence de ces clauses sur la position concurrentielle de l'entreprise considérée: les clauses d'ouverture permettent-elles aux entreprises de surmonter des difficultés économiques temporaires, sont-elles utilisées en tant qu'instrument général destiné à favoriser la compétitivité ou pour enrayer temporairement une érosion de celle-ci? Un examen plus approfondi de ces questions contribuerait à donner un aperçu plus complet du rôle et de l'incidence des clauses d'ouverture en Europe aujourd'hui.

Références

Combrexelle, J-D., «Loi du 4 mai 2004: quel bilan? Quelles perspectives ?», *Droit Social*, No. 1, 2008, pp. 20–23.

Keune, M., «Collective bargaining and working time in Europe: An overview», in Keune, M., and Galgóczi, B., (eds.), *Collective bargaining on working time: Recent European experiences*, Brussels, European Trade Union Institute (ETUI), 2006.

Keune, M., «Introduction: Wage moderation, decentralisation of collective bargaining and low pay», in Keune, M. and Galgóczi, B. (eds.), *Wages and wage bargaining in Europe: Developments since the mid-1990s*, Brussels, ETUI, 2008.

Mongourdin-Denoix, S., and Wolf, F., *Wage indexation in the European Union*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), 2010.

Pose Vidal, S., «La cláusula de descuelgue salarial en tiempos de crisis económica», *Actualidad Jurídica Aranzadi*, No. 784, 2009, pp. 1–3.

Traxler, F., «Two logics of collective action in industrial relations?», in Crouch, C. and Traxler, F. (eds.), *Organised industrial relations in Europe: What future?*, Aldershot, Avebury, 1995.

Au cours des dernières décennies, les demandes en faveur d'une meilleure prise en considération des conditions propres à l'entreprise ont conduit à une décentralisation dans la fixation des salaires et la définition des conditions de travail. Dans le cadre des règles et des normes définies par les conventions collectives (inter)sectorielles, la négociation au niveau de l'entreprise s'est traduite par des accords tenant compte des besoins et problèmes spécifiques de l'entreprise en matière de concurrence. Le présent rapport examine le cas particulier des accords au niveau de l'entreprise dérogeant aux accords salariaux (inter)sectoriels. La possibilité de déroger aux normes salariales établies dans le cadre des accords sectoriels ou intersectoriels fait l'objet d'une attention croissante dans le débat politique depuis que les crises économique et financière actuelles ont commencé à mettre bon nombre d'entreprises sous pression et à constituer une menace pour l'emploi. Le rapport présente des informations détaillées sur les règlements et les pratiques en vigueur dans sept pays de l'UE, à savoir, l'Autriche, la Belgique, la France, l'Allemagne, l'Irlande, l'Italie et l'Espagne. Il aboutit à la conclusion selon laquelle, dans la plupart des pays étudiés, les clauses d'ouverture n'ont pas eu d'effet notable sur les systèmes de négociation collective, lesquels affichent une stabilité remarquable. Toutefois, elles ont joué un rôle majeur en Allemagne et sont importantes en Irlande.