

Introduction

Vers des relations collectives du travail inclusives: une sélection d'articles de la *Revue internationale du Travail* au cours du siècle écoulé

Gerhard BOSCH*

Résumé. *Les relations collectives du travail, ou relations professionnelles, sont fondées sur des droits spécifiques qui ne peuvent être exercés que par des organes de représentation des salariés, et non par des salariés à titre individuel. Parmi les nombreuses publications sur le sujet parues dans la Revue internationale du Travail au cours des cent dernières années, quinze contributions ont été sélectionnées pour figurer dans ce numéro du centenaire. L'un des critères de sélection a été l'accent mis sur le renforcement de l'inclusion – c'est-à-dire l'extension de la protection offerte au plus grand nombre possible de personnes et pas seulement à des catégories privilégiées. Des relations professionnelles inclusives sont une condition préalable au recul des discriminations sur le marché du travail et au caractère universel du travail décent.*

Mots-clés: *relations professionnelles, négociations collectives, normes du travail, comparaisons internationales, salaires, comités d'entreprise, cogestion.*

1. Le fondement des relations collectives du travail

Parmi près de 3 000 articles signés publiés dans la *Revue internationale du Travail* de 1921 à 2020, environ 500 portaient sur divers aspects des relations collectives du travail, ou relations professionnelles. Une telle proportion n'est guère surprenante: la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont, après tout, deux des normes fondamentales du travail de l'OIT.

* Professeur principal de sociologie et associé principal de la Fondation Hans Böckler, Institut du travail et des compétences, Université de Duisburg-Essen, Faculté des sciences sociales, courriel: gerhard.bosch@uni-due.de.

Les articles paraissant dans la *Revue internationale du Travail* n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le BIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

Les relations collectives du travail sont fondées sur un ensemble de droits particuliers qui ne peuvent être exercés que par les organes de représentation des travailleurs tels que les syndicats ou les comités d'entreprise, mais pas par les travailleurs individuels. Outre la conclusion de conventions collectives, ces droits prévoient la négociation d'accords nationaux tripartites et la mise en œuvre de la cogestion au niveau des établissements et des entreprises. Ils impliquent également la participation des partenaires sociaux à divers organes consultatifs sur des questions politiques et à l'autogestion des régimes d'assurance sociale ou de la formation professionnelle initiale et continue. Enfin, dans de nombreux pays, la législation sur l'emploi contient des dispositions non obligatoires qui offrent aux entreprises la possibilité de déroger à la loi sur la base de conventions collectives, en partant du principe que la protection des salariés reste garantie si ces dérogations sont négociées avec des syndicats puissants.

Les relations collectives du travail sont peut-être le meilleur exemple d'un «État habilitant» (Gilbert, 2002), c'est-à-dire qui délègue la négociation et le contrôle des conditions de travail et d'emploi aux partenaires sociaux. La notion d'État habilitant est porteuse de résultats potentiels, censés être atteints au mieux par la négociation collective: réduction de la bureaucratie; renforcement de la société civile grâce à une participation élevée des citoyens; normes plus précisément ciblées et s'adaptant avec souplesse à des exigences diverses.

La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont les conditions préalables à l'établissement de relations professionnelles autonomes, de quelque sorte que ce soit. À cet égard, tous les pays n'ont pas suivi la même voie, et l'on a vu apparaître des modèles nationaux de relations professionnelles fort différents. Ces divers modèles se sont en général développés principalement dans des situations de conflit politique, lors d'épisodes historiques critiques – par exemple pendant ou après des guerres, lors de l'effondrement de dictatures ou à l'occasion de crises économiques et politiques liées à une réglementation ou une déréglementation à grande échelle des marchés du travail et des produits. Étant donné que les relations collectives du travail, une fois institutionnalisées, ouvrent ou limitent la liberté d'action des acteurs, leur évolution est sujette à une forte inertie lorsqu'elles doivent subir des changements du fait de modifications des rapports de force politiques, ou bien en réaction à de nouveaux défis tels que la mondialisation, le développement de nouvelles formes d'emploi ou le changement technique (Bosch, Lehnendorff et Rubery, 2009). Par conséquent, on ne rencontre guère de sphère politique où la dynamique du changement soit aussi puissante que dans les relations professionnelles. En période d'évolution économique rapide, la forme et le contenu des relations collectives du travail doivent également changer pour permettre aux partenaires sociaux de peser sur cette évolution.

Les articles sur les relations collectives du travail publiés dans la *Revue* couvrent un large éventail de sujets qui reflètent les effets des bouleversements

historiques et des grandes évolutions économiques et techniques. Par ailleurs, la diversité des modèles nationaux de relations professionnelles et leur constante évolution se prêtent à de nombreuses comparaisons internationales dont les acteurs peuvent tirer des enseignements.

La diversité des modèles nationaux de relations collectives du travail s'est considérablement accentuée depuis la seconde guerre mondiale en raison de la décolonisation, de la levée du rideau de fer et de l'effondrement de nombreuses dictatures. Jusque dans les années 1950, la quasi-totalité des articles publiés dans la *Revue* sur ce sujet traitaient des formes institutionnalisées de relations collectives du travail dans les pays industrialisés du Nord. Les travailleurs des colonies, qui s'étaient vu refuser tout droit en matière de relations professionnelles par leurs maîtres coloniaux (Cross, 1989, pp. 150-170), n'avaient pas voix au chapitre, même si l'on trouvait dans ces pays – comme dans tous ceux où existait le travail salarié – un système de relations professionnelles, bien que sous des formes différentes. Lorsque les syndicats indépendants sont interdits, d'autres modes de résolution des différends apparaissent, comme l'établissement de syndicats dans la semi-légalité ou la clandestinité (voir, par exemple, Allen, 1992; van der Meer, 1997).

Parmi les nombreux articles fort intéressants sur les relations professionnelles qui ont été publiés dans la *Revue* au cours des cent dernières années, nous en avons sélectionné quinze pour ce numéro du centenaire. Ces articles ont conservé leur pertinence tout au long de l'histoire de la *Revue*; ils ont exercé une forte influence durant certaines périodes et restent toujours importants pour les lecteurs d'aujourd'hui. Un autre critère de sélection était que les articles devaient se concentrer sur le renforcement de l'inclusion – c'est-à-dire l'extension de la protection offerte par les relations collectives du travail au plus grand nombre possible de personnes et pas seulement à des catégories privilégiées. Des relations professionnelles inclusives sont une condition préalable pour faire reculer les discriminations sur le marché du travail et rendre le travail décent universel. Le préambule de la Constitution de l'OIT stipule que «la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays»¹. Bien entendu, cela vaut aussi au niveau national. Si les droits de former une organisation syndicale et d'y adhérer et de mener des négociations collectives autonomes ne sont réservés qu'à certaines catégories de travailleurs – ou si ceux qui bénéficient d'un rapport de force favorable ne cherchent qu'à obtenir le maximum pour eux-mêmes sans négocier également au nom des travailleurs dépourvus de pouvoir de négociation –, la concurrence sur le marché du travail s'exercera sur le niveau des salaires, avec un abaissement des normes au détriment de tous (Bosch, Mayhew et Gautié, 2009; Hayter et Visser, 2021).

¹ Le texte intégral est disponible à cette adresse: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-fr/index.htm>.

2. Les relations collectives du travail en période de changement radical

Notre sélection d'articles commence par trois contributions sur les relations collectives du travail dans des périodes de changement radical. En Allemagne, il a fallu attendre l'instauration d'une république démocratique après la première guerre mondiale pour que les syndicats soient reconnus comme des partenaires égaux dans la négociation collective et que le droit à la représentation des salariés soit établi, et ce par la constitution des conseils d'entreprise, organes élus par tous les salariés. Edouard Bernstein (1921), qui était membre du Parlement allemand et l'un des dirigeants du Parti social-démocrate allemand, décrit dans son article l'importance de la nouvelle loi sur les conseils d'entreprise (*Betriebsrätegesetz*) qui a été adoptée en janvier 1921. Cette loi est devenue un modèle imité par de nombreux autres pays et oriente encore aujourd'hui les relations professionnelles en Allemagne. La loi consacre les droits des conseils d'entreprise à être informés et consultés et, sur les questions sociales, à participer activement à la prise de décision, une pratique connue sous le nom de «codétermination» ou «cogestion» (*Mitbestimmung*). En raison de leur responsabilité en matière de contrôle du respect des conventions collectives et de la législation du travail, les conseils d'entreprise sont également devenus, dans la pratique, les plus efficaces des inspecteurs du travail. La nomination d'un ou deux membres d'un conseil d'entreprise aux conseils de surveillance de sociétés par actions et autres était louable, surtout à cette époque. La loi a renforcé la prérogative des syndicats de conclure des conventions collectives, et leur a donné le droit d'accéder au lieu de travail et de participer aux réunions du conseil d'entreprise. De manière un peu trop optimiste, Bernstein a conclu que

il n'est donc pas exagéré de dire que cette loi, plus encore qu'aucune autre mesure analogue, recommande que l'application du principe fondamental du syndicalisme au sein des conseils d'entreprise inspire les décisions de ces derniers.

Ces dispositions comportent sans contredit, même au point de vue de l'économie politique, un avantage incontestable; indépendants, en effet, des syndicats, les conseils d'entreprise pourraient dégénérer un jour en organismes individuels, portés à faire au profit d'entreprises particulières des concessions plus ou moins compatibles avec les intérêts de la collectivité. Les liens étroits établis entre les conseils et les syndicats préviendront toute évolution de cette nature (Bernstein, 1921, p. 211).

Ignace Bessling (1942), spécialiste du droit du travail et des conditions de travail au BIT, a étudié le rôle des relations professionnelles dans les démocraties anglophones pendant la seconde guerre mondiale. Durant la guerre, soit les grèves et les lock-out étaient interdits, soit les partenaires sociaux renonçaient temporairement à leurs droits afin de ne pas mettre en péril les productions essentielles à l'effort de guerre. À titre de compensation, on a institué un arbitrage obligatoire pour les différends relatifs aux rémunérations, ou adopté des dispositions légales, avec la participation des partenaires sociaux. Étant donné que l'effort de guerre absorbait une grande partie des capacités de production des pays et que les capacités disponibles pour la consommation étaient amoindries, des contrôles des salaires ont été introduits afin d'empêcher les

augmentations de prix qui auraient touché le plus durement les salariés du bas de l'échelle. Pour diverses raisons, cependant, un gel complet des salaires n'a jamais été envisagé. Le niveau des salaires devait inciter à rester ou à venir travailler dans les secteurs essentiels à l'effort de guerre. Dans certains de ces secteurs, des «bonifications spéciales de guerre» sont versées. Pour renforcer la cohésion sociale, aux États-Unis d'Amérique (ci-après États-Unis) et dans les autres pays examinés par Bessling, l'interdiction de toute discrimination dans l'emploi pour des raisons «de race, de couleur, de religion ou de sexe» est devenue un principe fondamental de la politique salariale en temps de guerre (Bessling, p. 605). Comme les autres pays, les États-Unis ont systématiquement cherché à augmenter les salaires «inférieurs à la normale». Il est alors devenu évident que «les conventions collectives, à condition qu'elles soient applicables à une industrie entière dans une région déterminée», apparaissaient comme un auxiliaire puissant dans la réglementation des conditions de travail en temps de guerre (p. 606). Bessling conclut par un constat qui donne à réfléchir: l'égalité de traitement peut être mise en œuvre beaucoup plus rapidement en temps de guerre qu'en temps de paix (pp. 638-639).

Arturo S. Bronstein (1995), fonctionnaire du BIT, spécialiste en droit international et en droit comparé, analyse l'évolution des relations industrielles en Amérique du Sud après la chute des dictatures dans cette région au cours des années 1980. La plupart des pays d'Amérique du Sud faisaient partie des membres fondateurs de l'OIT et avaient, en matière de relations professionnelles, une longue tradition, fortement influencée par les cultures juridiques des anciennes puissances coloniales, l'Espagne et le Portugal. Dans le cadre de cette tradition, il s'est développé à partir des années 1920 un vaste corpus en matière de législation du travail assurant la protection des salariés. Mais, parallèlement, la liberté d'action des syndicats était sévèrement limitée et contrôlée. Pendant les dictatures des années 1960 à 1980, les violations massives des droits de l'homme à l'encontre des dirigeants et militants syndicaux «constituaient, si l'on peut dire, le pain quotidien du Comité de la liberté syndicale» du BIT (Bronstein, p. 183). Cependant, le rétablissement de la démocratie ne s'est pas traduit par un simple retour au passé. Sans doute les syndicats et la négociation collective ont-ils été à nouveau autorisés, avec des restrictions à divers degrés. Toutefois, les crises de la dette et les programmes d'ajustement douloureux imposés par les créanciers comme le Fonds monétaire international à la fin des années 1980 ont changé la donne économique, ce qui a conduit à «des conditions politiques et des conditions économiques antagoniques dans leurs effets» (pp. 184-185). Bien que les syndicats se soient vu accorder des droits qui auraient été inconcevables quelque temps plus tôt, leur marge de manœuvre a été fortement limitée par les contraintes économiques. Le rôle de l'État a également changé. Bien souvent avec une «tendance à abaisser le niveau des garanties légales» (p. 202) sur lesquelles reposait son rôle protecteur, et en décidant de déréglementer la législation du travail. Bronstein ne s'aventure pas à faire des prédictions et dresse le tableau de démocraties fragiles, avec des relations professionnelles instables qui pourraient, à tout moment, être mises en péril par un retour des régimes autoritaires.

3. Les relations collectives du travail et les conventions de l'OIT

Jusqu'à la fin de la seconde guerre mondiale, l'OIT n'a adopté que des conventions qui assuraient la protection des travailleurs à titre individuel. En 1944, la Déclaration de Philadelphie, intégrée à la Constitution de l'OIT, inscrit dans le mandat de l'OIT la réalisation de «la reconnaissance effective du droit de négociation collective»². Cinq ans plus tard, ce droit a été défini plus précisément dans la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. D'autres conventions portant sur divers aspects de la négociation collective ont été adoptées au cours des décennies suivantes. Bernard Gernigon, Alberto Odero et Horacio Guido (2000), tous trois spécialistes du BIT en matière de relations professionnelles, explicitent le contenu de ces conventions, mais s'appuient aussi sur les rapports du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT, qui traite les plaintes pour violation de la liberté syndicale et contribue ainsi de façon essentielle à l'interprétation des conventions³. Ces interprétations et les autres conventions adoptées visent principalement à faire progresser la «reconnaissance effective du droit de négociation collective» affirmée par la Déclaration de Philadelphie. Compte tenu des multiples restrictions imposées dans de nombreux pays à cette norme fondamentale de l'OIT, l'importance du mot «effective» ne doit pas être sous-estimée. Selon les normes de l'OIT, la négociation collective ne peut être «effective» si des catégories importantes de travailleurs sont exclues, si l'État limite le contenu des négociations, si les normes convenues collectivement ne priment pas sur les accords individuels ou si les entreprises ne négocient pas exclusivement avec des syndicats indépendants mais avec des organisations qui dépendent d'elles.

L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession fait également partie du mandat de justice sociale de l'OIT. Adelle Blackett et Colleen Sheppard (2003), de l'Université McGill à Montréal, étudient la relation entre ces deux mandats de l'OIT, à savoir le droit de négociation collective et l'élimination de la discrimination. Auparavant, ces mandats étaient en général considérés séparément. La lutte contre les discriminations était avant tout axée sur le renforcement des droits individuels, tandis qu'en matière de négociation collective on mettait l'accent sur les droits collectifs. Cependant, pour atteindre ces deux objectifs, il est considérablement plus efficace de les appréhender dans leur interaction. En dernière analyse, la négociation collective peut grandement contribuer à la réduction des discriminations, tout comme les dispositions de la loi sur les droits individuels peuvent faire en sorte que la lutte contre les discriminations soit l'un des objectifs de la négociation collective. Néanmoins, selon les autrices, les relations entre ces domaines ne sont pas exemptes de conflits. Les divers systèmes nationaux de fixation des salaires,

² Le texte intégral est disponible à cette adresse: https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration.

³ Pour de plus amples informations sur le Comité de la liberté syndicale, voir: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang-fr/index.htm>.

ainsi que certaines dispositions des conventions collectives – relatives à l'ancienneté ou aux critères de classification des salaires – ne sont pas sans « incidence sur l'égalité » (Blackett et Sheppard, p. 455). Un autre problème tient au déclin de la couverture des conventions collectives en raison de l'augmentation des formes d'emploi précaires et de l'externalisation des emplois à des sous-traitants, avec pour effet une différenciation des conditions de travail et d'emploi entre des catégories de travailleurs ne disposant pas du même pouvoir de négociation. Ainsi, la négociation collective ne peut contribuer efficacement à la lutte contre les discriminations que si elle devient plus inclusive et si sa couverture est étendue par le « rôle [habilitant de] l'État » (p. 479). Dans le même temps, cependant, le succès de cette politique exige également un engagement clair de la part des partenaires sociaux, avec la protection de la loi, à lutter contre les discriminations. Sans engagement à impliquer les catégories victimes de discriminations dans les négociations collectives et à exercer une surveillance permanente en matière de discriminations, il existe un risque de voir les catégories disposant d'un rapport de force favorable faire valoir leurs propres intérêts, même aux dépens des autres. Il existe, malheureusement, de nombreux exemples de cette propension.

4. Relations collectives du travail et nouvelles formes de gestion, de travail et de production

À côté du taylorisme, qui met l'accent sur l'organisation formelle du travail, l'approche des relations humaines se concentre sur les effets – en termes de productivité – des relations sociales qui se développent souvent de manière informelle en parallèle de la hiérarchie de l'entreprise. Dans un article publié en 1952, Eladio Daya, spécialiste du droit du travail et des relations professionnelles au BIT, examine le rôle des syndicats dans les établissements dont le style de gestion s'inspire de l'approche des relations humaines. Il réfute l'idée que les efforts conjoints d'amélioration de la productivité fondés sur la coopération sont incompatibles avec la « philosophie du conflit » des syndicats. Selon lui, un certain niveau de conflit est présent dans tous les cas et est inévitable. Toutefois, les relations fondées sur la confiance et la coopération productive ne sont jamais le fruit du hasard, mais de l'effort conscient. Daya énonce huit principes directeurs qui facilitent la coopération à long terme entre les entreprises et les syndicats et qui sont toujours d'actualité. Il s'agit notamment des deux suivants: la direction accepte totalement la méthode des négociations collectives et le syndicalisme en tant qu'institution; les syndicats reconnaissent que le bien-être de leurs membres dépend de la bonne exploitation de l'entreprise (Daya, p. 631). Cette reconnaissance mutuelle doit être sans ambiguïté, car la méfiance naît immédiatement s'il est évident que la direction n'accepte les syndicats qu'en raison d'un rapport de force qui leur est favorable à un moment donné, mais qu'elle veut en réalité s'en débarrasser. Et Daya de souligner: « On dit souvent tel employeur, tel syndicat » (p. 632). Pour les syndicats, à l'inverse, il est difficile de se détacher de la rhétorique de conflit qui prévalait lors de leur création et de passer à un langage de collaboration.

Cependant, le fait que l'auteur ne parle que des hommes, comme s'il n'y avait pas de femmes économiquement actives à l'époque, fait de cet article un texte passablement daté aujourd'hui.

Efrén Córdova (1986), spécialiste du droit du travail et des relations professionnelles au BIT, voit dans la prévalence croissante des formes atypiques d'emploi, qui jouaient autrefois un rôle secondaire à côté des relations d'emploi typiques, une source de nouvelles inégalités. Étant donné que les droits en matière d'emploi et la sécurité sociale sont dans de nombreux cas liés à une relation de travail typique, nombre de ces formes atypiques d'emploi sont précaires et fragiles. L'auteur qualifie de particulièrement problématiques les relations d'emploi triangulaires⁴, dans lesquelles il est difficile d'identifier l'employeur responsable du respect des obligations légales et contractuelles. En outre, selon Córdova, l'équilibre des forces entre travailleurs et directions est également menacé, car l'emploi permanent à plein temps, jusqu'à présent la forme d'emploi dominante, était aussi le «cadre traditionnel et naturel où s'est développé le phénomène de rencontre et d'interaction collective caractéristique des relations professionnelles» (Córdova, p. 728). L'article illustre bien le débat sur la réglementation des relations d'emploi atypiques qui, dans les années 1980, commençait à peine. Alors que des réglementations sur l'égalité de rémunération et de traitement pour toutes les formes d'emploi atypiques étaient déjà en vigueur dans les pays scandinaves, dans d'autres pays l'inégalité de traitement était encore la règle. La lecture de l'article de Córdova permet de se rendre compte des progrès réalisés depuis les années 1990 avec les directives de l'Union européenne sur l'égalité de traitement pour les formes atypiques d'emploi, telles que le travail à temps partiel, les emplois de durée déterminée et le travail intérimaire. Il reste que des taux de rémunération différents pour les salariés à plein temps et à temps partiel prévalent encore dans de nombreuses autres parties du monde, y compris dans des pays développés tels que les États-Unis, le Canada et le Japon.

Werner Sengenberger (1992), un économiste du BIT, étudie les liens entre les systèmes de production et les relations collectives du travail. Il analyse les divers types de systèmes de production flexibles qui se sont développés dans les pays industrialisés après l'ère tayloriste de la production de masse. Il identifie les facteurs porteurs de changements dans les systèmes de production: accentuation de la concurrence internationale sur les coûts, plus grande volatilité de la demande et différenciation croissante des exigences des clients. Les entreprises réagissent de manière très différente aux mêmes facteurs de déclenchement. L'éventail va des stratégies pures et simples de réduction des coûts aux améliorations innovantes des produits et des processus de production (Sengenberger, pp. 154-162). Sengenberger montre que les syndicats sont souvent marginalisés par les stratégies pures de réduction des coûts, alors que, dans les entreprises innovantes, ils peuvent jouer un rôle clé dans la restructuration, notamment dans le domaine de la formation et du développement

⁴ Dans une relation de travail triangulaire, le salarié est employé par une partie, telle qu'une société de sous-traitance de main-d'œuvre ou une agence de travail temporaire, mais il travaille sous le contrôle ou la direction d'un tiers.

de la main-d'œuvre. Le choix du système de production est fortement influencé par les relations professionnelles. Dans les pays où le marché du travail est dualiste – c'est-à-dire avec un segment primaire à forte protection et salaires élevés et un segment secondaire caractérisé par des salaires bas, des relations d'emploi de courte durée et des relations professionnelles faibles –, les entreprises disposent de nombreuses possibilités de réduction des coûts: modification unilatérale des conditions d'emploi, négociation de concessions par les salariés et sous-traitance à des entreprises non couvertes par des conventions collectives. En revanche, dans les pays dotés de conventions collectives sectorielles et d'une législation du travail solide, les stratégies de concurrence s'orientent vers l'innovation, ce qui offre aux syndicats et/ou aux comités d'entreprise de nombreuses possibilités de coopération et de participation. Cependant, étant donné que l'innovation a lieu au niveau de l'entreprise individuelle, Sengenberger préconise un panachage des relations professionnelles au niveau de la branche et de l'entreprise (pp. 161-162).

5. Relations professionnelles et travail transfrontalier

Lorsque des entreprises sont à même de fournir des services dans d'autres pays au moyen de leur propre main-d'œuvre, la question se pose de savoir quelle loi doit s'appliquer à ces travailleurs: celle du pays d'origine ou celle du pays de destination. Le Parlement européen a rejeté le principe du pays d'origine proposé en 2004 par Frits Bolkestein, qui était à l'époque le commissaire européen chargé du marché intérieur et des services. Toutefois, la rédaction ambiguë du texte offrait une marge d'interprétation qui a été utilisée par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) pour relativiser les droits sociaux. Dans leur article de la *Revue* de 2013, Theodoros Papadopoulos et Antonios Roumpakis, respectivement de l'Université de Bath et de l'Université de York, analysent cinq des décisions marquantes de la CJUE qui mettent en balance la liberté de fournir des services et la validité des législations nationales protectrices des travailleurs. Ces cinq décisions ont restreint la validité des réglementations nationales au nom du concept juridique vague de la proportionnalité. Ainsi, dans l'affaire Laval de 2007⁵, le droit de grève en tant que principe fondamental a été affirmé pour la forme, mais l'exercice de ce droit a été jugé disproportionné s'il empêchait les entreprises étrangères d'offrir leurs services aux faibles taux de rémunération en vigueur dans le pays d'origine. La métaréglementation transnationale ainsi créée par la CJUE a modifié l'équilibre structurel du pouvoir en faveur du capital transnational (Papadopoulos et Roumpakis, 2013). Bien que l'amendement de 2019 de la directive européenne sur les services ait étendu dans une certaine mesure la portée de la réglementation nationale, le droit de la concurrence continue de primer (Santagata de Castro, 2019). L'article de Papadopoulos et Roumpakis montre clairement qu'il ne faut pas abandonner la métarégulation aux

⁵ Cour de justice des Communautés européennes (CJCE), *Laval un Partneri Ltd c. Svenska Byggnadsarbetareförbundet* et autres (C-341/05), arrêt du 18 décembre 2007.

tribunaux ou aux instances d'arbitrage des accords de libre-échange et que le caractère inaliénable des droits des salariés doit aussi être garanti dans les activités transfrontalières.

Au cours des dernières décennies, l'un des changements les plus importants qu'a connu le monde du travail a été la montée en puissance des chaînes de valeur mondiales. Les grandes entreprises mondiales fabriquent à bas prix des biens de grande valeur dans des pays moins développés. Cependant, la montée en gamme⁶ des fournisseurs s'accompagne rarement d'une amélioration des conditions de travail et d'emploi dans les usines ou les ateliers des pays en développement (BIT, 2019). Karin Astrid Siegmann, Jeroen Merk et Peter Knorringa (2017), de l'Université Erasmus de Rotterdam, prennent l'exemple du Protocole sur la liberté syndicale⁷, qui a été signé par les syndicats et les producteurs indonésiens de vêtements, ainsi que par nonante grandes entreprises, dont Nike et Adidas. Les auteurs examinent comment les fournisseurs pourraient passer d'un «aveuglement qui consiste à parler de 'montée en gamme' sans examiner le sort des travailleurs» à une «montée en gamme sociale, 'sous conduite des travailleurs'», qui combine montée en gamme économique de l'entreprise et amélioration des conditions de travail (Siegmann, Merk et Knorringa, p. 382). En raison du faible taux de syndicalisation et d'une répression constante, les syndicats indonésiens ne jouissaient que d'une liberté d'action limitée mais, avec le soutien des réseaux syndicaux transnationaux, ils ont réussi à accroître leur pouvoir associatif et à surmonter les divisions internes. Les entreprises mondiales étaient intéressées par la signature du protocole afin de ne pas voir la réputation de leurs marques mise en danger par de gros titres sur les mauvaises conditions de travail dans leurs chaînes d'approvisionnement. Quant aux fabricants indonésiens, ils n'étaient disposés à cesser de s'opposer à l'action collective que sous la pression de leurs entreprises clientes. Les auteurs concluent que la mondialisation facilite le développement de nouvelles constellations transnationales d'acteurs susceptibles d'améliorer le rapport de force jusque-là très défavorable aux syndicats locaux. Ils restent toutefois sceptiques quant au rôle de l'État indonésien, qui n'a guère soutenu l'accord, ni sa mise en œuvre, de façon active. Mais, surtout, la mise en œuvre au niveau local n'est pas garantie, puisque les entreprises clientes et les fournisseurs de premier niveau n'ont pas le pouvoir de s'assurer que les sous-traitants de deuxième et troisième niveau respectent les termes de l'accord (p. 400).

⁶ La stratégie de montée en gamme est définie comme «un processus d'amélioration de la capacité d'une entreprise à se déplacer vers une niche économique plus rentable et/ou technologiquement plus avancée, à forte intensité de capital et de compétences» (Gereffi, 1999, p. 38).

⁷ Le protocole sur la liberté syndicale «énonce des règles concrètes visant à garantir aux ouvriers indonésiens la possibilité de s'organiser et négocier collectivement pour améliorer leurs conditions de travail [...]. La protection contre d'éventuelles représailles à l'égard des délégués syndicaux et des membres de syndicats y est aussi évoquée, de même que l'obligation pour l'employeur de respecter un principe de non-ingérence dans les activités syndicales» (Siegmann, Merk et Knorringa, 2017, p. 392).

Hannah Johnston (2020), du Département de la recherche du BIT⁸, étudie la réglementation des nouvelles formes de travail sur plateforme. Le «microtravail», ou *crowdwork* – c'est-à-dire l'exécution d'un travail par un grand nombre de personnes qui fournissent chacune une petite quantité de travail –, peut être effectué n'importe où dans le monde, tandis que le travail à la demande local est attribué via des plateformes mais doit être effectué sur place. Comme dans le cas du taylorisme, un travail aux modalités standardisées, intermédié par des plateformes, et faiblement rémunéré, a pour effets concrets des expériences de travail partagées qui pourraient favoriser l'organisation des travailleurs. Pourtant, ces deux formes de travail ont en commun d'isoler la main-d'œuvre et de la priver de rencontres sur le lieu de travail, rencontres qui étaient jusqu'à présent la condition préalable à l'instauration de relations collectives du travail. On peut se demander si les forums numériques sont à même de remplacer la communication personnelle. Le manque de clarté quant au statut d'emploi rend la réglementation encore plus difficile. Cela conduit à une situation absurde: les efforts d'organisation des travailleurs de plateforme faiblement rémunérés et sous statut de quasi ou pseudo-indépendants se heurtent à la législation sur la concurrence qui, en fait, devrait être opposée à leurs puissants employeurs opérant à l'échelle mondiale (Johnston, pp. 41-44).

Johnston analyse les relations professionnelles dans le travail de plateforme, encore embryonnaires, principalement aux États-Unis et en Europe occidentale. De par son enracinement local, le travail à la demande local se prête mieux au développement des relations collectives du travail. Il existe des exemples, en particulier dans les pays avec une solide tradition de relations professionnelles (comme l'Autriche, la Suède et le Danemark), d'élections de comités d'entreprise et de conclusions de conventions collectives ou d'extensions de conventions collectives existantes aux travailleurs de plateformes. Le développement de relations professionnelles est beaucoup plus difficile pour les microtravailleurs qui sont éparpillés dans le monde entier et qui, dans leur situation, ne peuvent s'en remettre au seul droit national du travail. Les accords transnationaux multiemployeurs avec leurs propres modalités d'arbitrage et de conciliation constituent une première tentative de développer un nouveau type de relations collectives du travail. Toutefois, ces accords sont encore loin d'avoir le caractère contraignant et la force exécutoire des conventions collectives et du droit du travail nationaux (pp. 46-48).

6. Comparaisons internationales

La comparaison des différents corpus nationaux en matière de droit du travail et de relations professionnelles a toujours été une activité importante du BIT, ainsi qu'un outil pour conseiller les pays. En 1939, Ludwig Hamburger, chargé de cours à l'Université de Genève, a publié une comparaison exhaustive des modalités d'extension des conventions collectives dans les pays industrialisés développés. Ce que cet article a de remarquable – et à cet égard il est certainement très en avance sur son temps –, c'est que sa comparaison des législations

⁸ Depuis septembre 2020, Hannah Johnston est chercheuse postdoctorale à l'Université Northeastern, à Boston, MA.

nationales est intégrée dans une analyse des divers débats économiques et sociaux en cours dans les pays examinés sur cet instrument essentiel au caractère inclusif des relations professionnelles (Hamburger, 1939). Ainsi, le lecteur apprendra que, dans les années 1930, les syndicats scandinaves s'opposaient déjà à l'extension des conventions collectives, car les syndicats étaient capables, sans soutien extérieur, d'imposer un niveau élevé de couverture de ces conventions. Mais tel n'était pas le cas dans de nombreuses régions du monde, en raison des multiples obstacles à l'organisation des travailleurs, parmi lesquels figuraient non seulement les sanctions infligées par les employeurs, mais aussi les restrictions au recrutement par les syndicats. Ainsi, certains syndicats ne représentaient que les salariés permanents ou les travailleurs qualifiés et, dans d'autres cas, les femmes en étaient exclues. Hamburger explique ainsi la grande importance de l'extension pour la stabilité des conventions collectives:

Toute convention collective est, en effet, l'expression d'un désir de standardisation, et ce n'est qu'à partir d'un degré déterminé de cette standardisation que les conventions peuvent être viables. [...] La convention collective a «l'horreur du vide», la tendance à l'extension lui est inhérente et ceux qui sont opposés à la standardisation des conditions de travail devraient par conséquent combattre les conventions collectives elles-mêmes (Hamburger, 1939, p. 215).

Plus haut dans l'article, il écrivait – comme s'il avait anticipé l'émergence, quelque cinquante ans plus tard, de recherches sur les différences entre les modèles nationaux d'emploi et de production – que «[l]'expérience prouve qu'il existe une relation étroite entre la généralisation des conditions de travail et celle des autres conditions de la production, des méthodes commerciales et de la vente» (p. 213).

Johannes Schregle (1981), expert du BIT en droit du travail comparé et international, aborde les pièges et les potentiels des comparaisons internationales en matière de relations professionnelles dans un article basé sur le texte d'une conférence à la mémoire du professeur Otto Kahn-Freund, qui faisait autorité dans le domaine du droit du travail comparé et des relations professionnelles comparées. En particulier, Schregle met en garde contre le fait de considérer les institutions isolément, hors de leur contexte, dans les comparaisons internationales, car c'est cela qui amène ces comparaisons à tomber dans les pièges tendus. L'auteur prend trois exemples – les tribunaux du travail, l'extension par la loi des conventions collectives et leur force exécutoire, la participation des travailleurs – par lesquels il montre les rôles différents que jouent ces institutions dans divers pays. Même la terminologie est trompeuse. Du fait que des institutions apparemment similaires remplissent des fonctions différentes, les termes sont difficiles à traduire. Par conséquent, Schregle plaide en faveur d'une comparaison des fonctions que remplissent certaines institutions en interaction avec d'autres. Il deviendra alors vite évident que des résultats comparables peuvent être obtenus avec une combinaison très différente d'institutions et qu'il est essentiel de se départir de l'idée qu'il existe une et une seule méthode idéale.

Face au fort rétrécissement de la couverture des conventions collectives et à la progression du travail à bas salaire dans de nombreux pays, Gerhard Bosch (2015), de l'Université de Duisburg-Essen, examine le rôle de l'État pour

garantir le caractère inclusif des systèmes de négociation collective. Il reprend la distinction de Sengenberger (1994), entre normes de protection et normes de participation en matière de travail. Dans le cas des normes de protection, l'État fixe lui-même les normes salariales, par exemple par l'extension des conventions collectives ou de la législation sur les salaires en vigueur lors de l'attribution des contrats. Dans le cas des normes de participation, l'État renforce la puissance d'organisation des syndicats. Il s'agit par exemple d'apporter un soutien aux organisations syndicales par l'institutionnalisation de droits à la codétermination ou en leur confiant l'administration du régime d'assurance-chômage. En fonction de la tradition nationale, diverses combinaisons de ces deux types de normes permettront d'établir des systèmes salariaux inclusifs avec des niveaux élevés de couverture par convention collective et une faible proportion de bas salaires. Toutefois, les partenaires sociaux disposent d'une marge de manœuvre beaucoup plus grande dans les systèmes de négociation collective autonomes, et les résultats sont meilleurs que lorsqu'il faut systématiquement attendre que l'État fixe des normes lorsque les négociations sont dans l'impasse. Le message clé de l'article de Bosch est que l'ombre de la loi plane sur tous les systèmes de négociation collective. L'autonomie et la capacité d'action des partenaires sociaux doivent aussi faire l'objet d'une reconnaissance et d'un soutien politiques. En outre, selon Bosch, dans de nombreux pays, le déclin de la couverture des conventions collectives n'est pas la conséquence inévitable d'un changement structurel, mais plutôt le résultat d'une action politique délibérée visant à affaiblir les normes de protection ou de participation, ou bien d'une incapacité de renouveler ces normes afin de relever de nouveaux défis.

7. Scénarios pour l'avenir des relations professionnelles

Ce numéro du centenaire s'achève par trois scénarios sur l'avenir des relations collectives du travail en Europe, décrits par Richard Hyman de la London School of Economics dans un article publié par la *Revue* en 2015. Le premier scénario est une érosion continue des systèmes nationaux de relations professionnelles. Non seulement les syndicats, mais aussi les organisations d'employeurs perdent des adhérents. La pression sur les systèmes de négociation collective restants demeure élevée, bien qu'ils soient déjà considérablement affaiblis, notamment parce que les entreprises multinationales ne trouvent plus aucun intérêt, depuis longtemps, dans le rôle stabilisateur des États-nations et que la fragmentation de la main-d'œuvre rend la résistance difficile. Dans le deuxième scénario, la réforme, du haut vers le bas, vient des élites éclairées qui cherchent à combattre les excès d'un néolibéralisme qui menace la stabilité sociale. Hyman voit de bonnes raisons pour qu'un tel projet de réforme réussisse, puisque les entreprises dépendent aussi d'un fort degré de cohésion sociale, ainsi que d'une motivation élevée et d'une bonne formation des travailleurs. Toutefois, selon l'auteur, les acteurs d'un tel scénario font défaut, car les employeurs sont incapables de résoudre leurs problèmes par une action collective sans un contre-mouvement. Dans le troisième scénario,

un contre-mouvement du bas vers le haut se manifeste en raison de la détérioration des conditions de travail et d'emploi.

À la différence de Guy Standing (2011), Hyman (2015) situe les acteurs de ce contre-mouvement parmi les chômeurs privés de droits ou les travailleurs de l'économie informelle, ainsi que dans les syndicats, qui dans de nombreux cas ont coalisé travailleurs en place et travailleurs en marge (*insiders* et *outsiders*). Hyman considère le premier scénario comme le plus probable, mais affirme également, de manière un peu plus optimiste, que lors de crises économiques et politiques majeures on peut voir émerger de nouveaux réseaux d'acteurs et de nouvelles relations de pouvoir, ce qui pourrait rendre possible la réalisation des deux autres scénarios ou de leur combinaison.

Références

- Allen, V. L. 1992. *The History of Black Mineworkers in South Africa*, vol. 1, *The Techniques of Resistance, 1871–1948*. Keighley: Moor Press.
- Bernstein, Edouard. 1921. «La loi allemande sur les conseils d'entreprise et sa portée», *Revue internationale du Travail*, 1 (2): 199-212.
- Bessling, Ignace. 1942. «Rapports collectifs de travail et détermination des conditions d'emploi en temps de guerre», *Revue internationale du Travail*, 46 (5): 589-639.
- BIT. 2019. *ILO Decent Work Interventions in Global Supply Chains: A Synthesis Review on Lessons Learned; What Works and Why, 2010–2019*. Genève.
- Blackett, Adelle, et Colleen Sheppard. 2003. «Négociation collective et égalité au travail», *Revue internationale du Travail*, 142 (4): 453-496.
- Bosch, Gerhard. 2015. «Baisse du taux de couverture de la négociation collective et creusement des inégalités de revenus: une comparaison entre cinq pays de l'Union européenne», *Revue internationale du Travail*, 154 (1): 65-75.
- , Steffen Lehndorff et Jill Rubery. 2009. «European Employment Models in Flux: Pressures for Change and Prospects for Survival and Revitalization», dans *European Employment Models in Flux: A Comparison of Institutional Change in Nine European Countries*, publ. sous la dir. de Gerhard Bosch, Steffen Lehndorff et Jill Rubery, 1-56. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- , Ken Mayhew et Jérôme Gautié. 2009. «Industrial Relations, Legal Regulations, and Wage Setting», dans *Low-Wage Work in the Wealthy World*, publ. sous la dir. de Jérôme Gautié et John Schmitt, 91-146. New York: Russell Sage Foundation.
- Bronstein, Arturo S. 1995. «L'évolution sociale et les relations professionnelles en Amérique latine: bilan et perspectives», *Revue internationale du Travail*, 134 (2): 179-203.
- Córdova, Efrén. 1986. «De l'emploi total au travail atypique: vers un virage dans l'évolution des relations de travail?», *Revue internationale du Travail*, 125 (6): 715-733.
- Cross, Gary S. 1989. *A Quest for Time. The Reduction of Work in Britain and France, 1840-1940*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Daya, Eladio. 1952. «Les relations humaines dans l'industrie», *Revue internationale du Travail*, 65 (5): 613-635.
- Gereffi, Gary. 1999. «International Trade and Industrial Upgrading in the Apparel Commodity Chain», *Journal of International Economics*, 48 (1): 37-70.
- Gernigon, Bernard, Alberto Otero et Horacio Guido. 2000. «Les principes de l'OIT sur la négociation collective», *Revue internationale du Travail*, 139 (1): 37-60.

- Gilbert, Neil. 2002. «Toward the Enabling State», dans *Transformation of the Welfare State: The Silent Surrender of Public Responsibility*, publ. sous la dir. de Neil Gilbert, 32-52. Oxford: Oxford University Press.
- Hamburger, Ludwig. 1939. «L'extension des conventions collectives à l'ensemble d'une profession ou d'une industrie», *Revue internationale du Travail*, 40 (2): 169-218.
- Hayter, Susan, et Jelle Visser. 2021. «Pour une plus large diffusion de la négociation collective: le rôle de l'extension», *Revue internationale du Travail*, 160 (2): 183-214.
- Hyman, Richard. 2015. «Trois scénarios pour l'avenir des relations professionnelles en Europe», *Revue internationale du Travail*, 154 (1): 5-15.
- Johnston, Hannah. 2020. «L'économie des plateformes sous l'angle de la géographie ouvrière: comprendre les stratégies d'organisation collective dans le contexte du travail intermédié par les plateformes numériques», *Revue internationale du Travail*, 159 (1): 29-52.
- Papadopoulos, Theodoros, et Antonios Roumpakis. 2013. «Métarégulation des relations professionnelles en Europe: mutations de pouvoirs, dynamique institutionnelle et émergence d'une concurrence entre les réglementations des États membres de l'UE», *Revue internationale du Travail*, 152 (2): 275-295.
- Santagata de Castro, Raffaello. 2019. «EU Law on Posting of Workers and the Attempt to Revitalize Equal Treatment», *Italian Labour Law E-journal*, 12 (2): 149-169.
- Schregle, Johannes. 1981. «L'étude comparée des relations professionnelles: écueils et promesses», *Revue internationale du Travail*, 120 (1): 17-33.
- Sengenberger, Werner. 1992. «Les relations professionnelles sous la pression de la concurrence et des restructurations», *Revue internationale du Travail*, 131 (2): 149-166.
- . 1994. «Protection – Participation – Promotion: The Systemic Nature and Effects of Labour Standards», dans *Creating Economic Opportunities: The Role of Labour Standards in Industrial Restructuring*, publ. sous la dir. de Werner Sengenberger et Duncan Campbell, 45-60. Genève: BIT.
- Siegmann, Karin Astrid, Jeroen Merk et Peter Knorringa. 2017. «Un compromis de classe positif au sein d'une chaîne de production mondialisée? Le cas du protocole sur la liberté syndicale signé dans le secteur du vêtement de sport en Indonésie», *Revue internationale du Travail*, 156 (3-4): 381-404.
- Standing, Guy. 2011. *The Precariat: The New Dangerous Class*. Londres: Bloomsbury.
- van der Meer, Marc. 1997. «Trade Union Development in Spain: Past Legacies and Current Trends», document de travail Arbeitsbereich I/18. Mannheim: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.