



Organisation
internationale
du Travail



→ La fixation des salaires
par le biais de la négociation
collective : tour d'horizon

- **La fixation des salaires
par le biais de la
négociation collective :
tour d'horizon**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2023

Première édition 2023



Cet ouvrage est publié en libre accès sous la licence Creative Commons Attribution 4.0 International (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.fr>). Les utilisateurs sont autorisés à réutiliser, partager ou adapter la publication originale, ou à s'en servir pour créer un nouveau produit, conformément aux termes de ladite licence. Il doit être clairement indiqué que l'OIT est propriétaire de l'ouvrage original. Les utilisateurs ne sont pas autorisés à reproduire le logo de l'OIT dans le cadre de leurs travaux.

Citations – Cet ouvrage doit être cité comme suit: *La fixation des salaires par le biais de la négociation collective : tour d'horizon*, Genève: Bureau international du Travail, 2023].

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, il doit y figurer, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Cette traduction n'a pas été réalisée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction.*

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, il doit y figurer, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Cet ouvrage est une adaptation d'une publication originale de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Les idées et opinions exprimées dans cette adaptation n'engagent que son auteur ou ses auteurs et en aucun cas l'OIT.*

Cette licence CC ne s'applique pas aux œuvres ne relevant pas du droit d'auteur de l'OIT incluses dans cette publication. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires du détenteur des droits.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties sont liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée par courrier postal à l'unité des Publications de l'OIT (Droits et licences), CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org.

La fixation des salaires par le biais de la négociation collective: tour d'horizon, Genève: Organisation internationale du Travail. OIT 2023 -

ISBN 9789220385111 (imprimé)

ISBN 9789220385128 (web PDF)

Egalement disponible en Anglais: *A Review of Wage Setting through Collective Bargaining* ISBN 9789220385098 (imprimé), ISBN 9789220385104 (web PDF) et en Espagnol: *Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva*, ISBN 9789220385135 (imprimé), ISBN 9789220385142 (web PDF)

Les désignations utilisées dans les publications de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques de l'OIT, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Information on ILO publications and digital products can be found at: www.ilo.org/publns.

Imprimé en suisse

► Remerciements

Le présent examen de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective a été préparé par Catarina Braga, du Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY) du BIT qui a également coordonné les contributions de plusieurs experts, notamment (par ordre alphabétique): Conor Cradden, Francisco Diaz, Shane Godfrey, Graciela Mazzuchi, Dragica Misljenovic, Rim Mouelhi, Marjan Petreski, Aleksandar Ristovski, Arvind Shrouti, et Moussa Sow. María Luz Rodríguez Fernández, Marleen Rueda Catry, Mats Svensson, et Paul Windey ont également fourni de précieux commentaires.

Le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) du BIT, ainsi que des spécialistes du BIT sur le terrain et au siège ont également apporté leurs contributions et formulé de précieux commentaires, notamment (par ordre alphabétique): Faustin Amoussou, Sevane Ananian, Pablo Arellano, Patrick Belser, Guillaume Delautre, Minawa Ebisui, Xavier Estupiñan, Youcef Ghellab, Daniel Kostzer, Arun Kumar, Christopher Land-Kazlauskas, Limpho Mandoro, Philippe Marcadent, Andrés Marinakis, Adriana Mata-Greenwood, Ambra Migliore, Cristina Mihes, Mahandra Naidoo, Jovan Protic, John Ritchotte, Verena Schmidt, Natasha Simjanoska, Lieve Verboven et Youngmo Yoon.

Angélique Flores-Girod, Claire Piper, Coralie Thompson et Kimberley Muller ont apporté leur appui administratif. Rasha Tabbara a apporté son assistance à la gestion du programme.

La présente publication a été élaborée grâce au financement des donateurs, à savoir le gouvernement de la Suède et le gouvernement des Pays-Bas.

► Table des matières

Remerciements	iii
Introduction	viii
PARTIE 1 Aperçu de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective	1
1. La méthodologie	3
2. Le cadre institutionnel de la négociation des salaires	5
2.1. Les différents niveaux de négociation	5
2.2. La hiérarchie entre les conventions collectives et les autres sources de droit	6
2.3. La coordination entre les différents niveaux de négociation	6
2.4. L'application des conventions collectives	7
2.5. Les autres aspects institutionnels	7
3. Les principales dimensions de la négociation des salaires	13
3.1. Le système de paiement des salaires	15
3.2. La structure des salaires	17
3.3. La composition des salaires	19
3.3.1 Éléments de rémunération variables, liés notamment à la productivité	21
4. La coordination de la négociation des salaires	27
5. Les informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires	31
5.1. Les informations utilisées dans le cadre de la négociation des salaires au sein de différents contextes	32
5.2. Orientations en matière de salaire basées sur les critères convenus entre les partenaires sociaux	33
5.3. Divulcation d'informations au niveau de l'entreprise	35
5.4. Autres critères utilisés dans le cadre de la négociation des salaires	40
6. Répondre aux crises et s'adapter au cycle économique et au cycle de vie de l'entreprise	43
7. Réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par le biais de la négociation des salaires	49
PARTIE II Les dossiers pays	53
1. Afrique du Sud	54
1.1. Le cadre institutionnel de la négociation des salaires	54
1.2. Les principales dimensions de la négociation des salaires	56
1.3. Les informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires	57
1.4. Les mesures destinées à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes	58

2. Belgique	59
2.1. Le cadre institutionnel de la négociation des salaires	59
2.2. Les principales dimensions de la négociation des salaires	61
2.3. Les informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires	62
2.4. Les mesures destinées à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes	64
3. Chili	65
3.1. Le cadre institutionnel de la négociation des salaires	65
3.2. Les principales dimensions de la négociation des salaires	66
3.3. Les informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires	67
3.4. Les mesures destinées à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes	68
4. Inde	69
4.1. Le cadre institutionnel de la négociation des salaires	69
4.2. Les principales dimensions de la négociation des salaires	70
4.3. Les informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires	70
4.4. Les mesures destinées à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes	71
5. Irlande	73
5.1. Le cadre institutionnel de la négociation des salaires	73
5.2. Les principales dimensions de la négociation des salaires	75
5.3. Les informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires	76
5.4. Les mesures destinées à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes	77
6. Japon	78
6.1. Le cadre institutionnel de la négociation des salaires	78
6.2. Les principales dimensions de la négociation des salaires	79
6.3. Les informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires	80
6.4. Les mesures destinées à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes	81
7. Macédoine du Nord	82
7.1. Le cadre institutionnel de la négociation des salaires	82
7.2. Les principales dimensions de la négociation des salaires	83
7.3. Les informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires	84
7.4. Les mesures destinées à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes	85
8. République de Corée	86
8.1. Le cadre institutionnel de la négociation des salaires	86
8.2. Les principales dimensions de la négociation des salaires	87
8.3. Les informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires	87
8.4. Les mesures destinées à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes	88

9. Sénégal	89
9.1. Le cadre institutionnel de la négociation des salaires	89
9.2. Les principales dimensions de la négociation des salaires	90
9.3. Les informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires	91
9.4. Les mesures destinées à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes	92
10. Serbie	93
10.1. Le cadre institutionnel de la négociation des salaires	93
10.2. Les principales dimensions de la négociation des salaires	94
10.3. Les informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires	95
10.4. Les mesures destinées à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes	95
11. Suède	97
11.1. Le cadre institutionnel de la négociation des salaires	97
11.2. Les principales dimensions de la négociation des salaires	98
11.3. Les informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires	98
11.4. Les mesures destinées à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes	99
12. Suisse	100
12.1. Le cadre institutionnel de la négociation des salaires	100
12.2. Les principales dimensions de la négociation des salaires	101
12.3. Les informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires	102
12.4. Les mesures destinées à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes	103
13. Tunisie	104
13.1. Le cadre institutionnel de la négociation des salaires	104
13.2. Les principales dimensions de la négociation des salaires	105
13.3. Les informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires	106
13.4. Les mesures destinées à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes	107
14. Uruguay	108
14.1. Le cadre institutionnel de la négociation des salaires	108
14.2. Les principales dimensions de la négociation des salaires	109
14.3. Les informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires	110
14.4. Les mesures destinées à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes	111
Conclusions	112
Références	114
Annexes	122
Annexe 1. Conventions collectives analysées dans le cadre du présent examen en matière de fixation des salaires par le biais de la négociation collective	122
Annexe 2. Sources des exemples fournis au sein du tableau 3	127

► Encadrés

Encadré 1. Exemples de références faites au sein des normes internationales du travail, des déclarations et des documents de l'OIT à la négociation des salaires	8
Encadré 2. Résolution concernant un système intégré de statistiques des salaires, adoptée par la douzième Conférence internationale des statisticiens du travail	14
Encadré 3. Exemples de conventions collectives fixant un taux de rémunération minimum à la pièce	16
Encadré 4. Exemples de structures des salaires présentes au sein des conventions collectives	
Encadré 5. Exemples d'éléments de rémunération liés aux résultats présents dans les conventions collectives, y compris les primes de productivité	
Encadré 6. Exemples d'éléments de rémunération liés à la performance présents dans les conventions collectives	24
Encadré 7. Exemples de systèmes de participation financière présents dans les conventions collectives	
Encadré 8. Exemples de coordination en matière de négociation des salaires	
Encadré 9. Exemples d'institutions collectant et/ou publiant des informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires	
Encadré 10. Exemples de cadres réglementaires en matière de divulgation d'informations au niveau de l'entreprise	35
Encadré 11. Exemples de lignes directrices sur les objectifs d'intérêt public pouvant être prises en considération dans le cadre de la négociation des salaires	
Encadré 12. La compensation de l'inflation et la croissance des salaires réels	44
Encadré 13. Exemples de réponses apportées par les partenaires sociaux à la crise financière mondiale de 2007-2009	45
Encadré 14. Exemples de réponses apportées par les partenaires sociaux à la crise liée à la pandémie de COVID-19	46
Encadré 15. Exemples de réponses apportées par les partenaires sociaux à l'accélération de l'inflation en 2022	47
Encadré 16. Exemples de la manière dont la négociation des salaires et d'autres mesures plus larges tentent de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes	50

► Tableaux

Tableau 1. Exemples de systèmes de paiement des salaires	17
Tableau 2. Exemples relatifs aux éléments de salaire pouvant figurer au sein des conventions collectives	20
Tableau 3. Exemples d'informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires	38



► Introduction

Les salaires figurent parmi les principaux sujets abordés par la négociation collective¹. La négociation collective peut permettre de fixer des salaires planchers ainsi que des salaires supérieurs à ces planchers lorsque les facteurs économiques le permettent, et de prévoir un réajustement des salaires pour s'assurer que les travailleurs obtiennent une part équitable des gains de productivité sans toutefois compromettre la capacité des employeurs à fonctionner de manière rentable. Au fil des années, plusieurs *Rapports mondiaux sur les salaires* du BIT ont souligné la manière dont la négociation collective des salaires pouvait permettre de s'assurer que les salaires augmentent parallèlement à la productivité, contribuant ainsi à la fois à la croissance économique et à une répartition équitable. Pouvoir trouver un équilibre entre, d'une part, un niveau de vie et des revenus décents pour les travailleuses et les travailleurs (et leur famille) et, d'autre part, le développement d'entreprises durables ayant la capacité de créer des emplois pour ces travailleuses et ces travailleurs est essentiel pour veiller à ce que justice sociale et progrès économique aillent de pair.

En tant qu'élément clé de la négociation collective, la négociation des salaires dépend de la dynamique plus large des relations professionnelles et est influencée par les mécanismes de coordination existants entre les différents niveaux de négociation qui peuvent déjà être en place. À cet effet, la négociation des salaires recouvre en réalité différentes complexités, différents contextes institutionnels et différentes traditions et pratiques en matière de relations professionnelles.

Par le biais de la négociation des salaires, les parties à la négociation peuvent parvenir à s'entendre sur: les taux de salaire, la révision périodique de ces taux, le type de système de rémunération, ainsi que la structure et la composition des salaires. La négociation des salaires peut se dérouler dans le cadre d'une négociation unique ou passer par une série d'étapes qui se déroulent à différents niveaux de négociation. La négociation et la fixation de salaires adéquats nécessitent d'avoir recours à une approche fondée sur des données probantes ainsi qu'à des informations et des données fiables en ce qui concerne les besoins des travailleurs et de leur famille ainsi que les facteurs économiques.

¹ La majorité (95 pour cent) des conventions collectives analysées aux fins du [Rapport sur le dialogue social 2022](#) du BIT contenait des dispositions sur les salaires.

La négociation des salaires peut, en outre, contribuer à prévenir la discrimination fondée sur le sexe au sein des structures salariales et aider à mettre en œuvre le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale. La négociation des salaires peut enfin aider les partenaires sociaux à s'adapter aux fluctuations de la demande et de la capacité de production tout au long du cycle de vie d'une entreprise et des cycles économiques plus larges, notamment en temps de crise.

L'examen ici proposé de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective (ci-après désigné comme «le présent examen en matière de fixation des salaires») offre un aperçu de la composante salariale au sein des conventions collectives, ainsi que de la dynamique du processus de négociation des salaires dans le secteur privé², en se basant sur des exemples issus de pays sélectionnés. Bien que la négociation collective joue le plus souvent un rôle clé au niveau de la fixation des salaires et de la détermination des conditions de travail dans les pays industrialisés, le présent examen en matière de fixation des salaires vise à couvrir un ensemble de pays représentant une variété de régions, de systèmes de négociation des salaires et de niveaux de revenu. Bien que le présent examen puisse s'avérer utile pour un public plus large, il est principalement destiné à soutenir les partenaires sociaux au niveau national en mettant à leur disposition des outils et des informations supplémentaires pouvant être utilisés dans le cadre de leurs propres négociations.

La structure du rapport

Le présent rapport se divise en deux parties suivies par de courtes conclusions. La partie I se compose de sept chapitres et offre un aperçu d'un certain nombre d'aspects concernant la fixation des salaires par le biais de la négociation collective, tandis que la partie II se compose de 14 dossiers pays qui fournissent des exemples pratiques dans des contextes et des environnements différents.

Concernant la partie I du rapport, le chapitre 1, offre un aperçu de la méthodologie utilisée dans le cadre du présent examen en matière de fixation des salaires. Le chapitre 2 propose un cadre institutionnel aux fins de cette analyse.

Le chapitre 3 examine les principales dimensions de la négociation des salaires, y compris les différents types de systèmes de rémunération, de structures et de composition des salaires généralement présents au sein des conventions collectives, et comporte également une section concernant les éléments variables de la rémunération et leurs liens avec la productivité. Le chapitre 4 examine les aspects plus dynamiques de la négociation des salaires, y compris la diversité des approches en matière de coordination entre les différents niveaux de négociation. Le chapitre 5 analyse certains exemples d'informations utilisées dans le cadre de la négociation collective des salaires dans différents pays, ainsi que les institutions et les cadres réglementaires qui facilitent l'accès à ces informations. Le chapitre 6 examine la manière dont la négociation collective a permis de répondre à différentes crises - y compris la crise financière de 2007-2009, la pandémie liée au COVID-19 et, plus récemment, la hausse de l'inflation - et à apporter les ajustements nécessaires en réponse à l'évolution du cycle économique et du cycle de vie des entreprises. Enfin, le chapitre 7 analyse la manière dont les partenaires sociaux ont cherché à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

La partie II du rapport se compose, quant à elle, de 14 dossiers pays présentant les principales caractéristiques au niveau du contexte et des pratiques en matière de négociation des salaires dans le secteur privé au sein de ces économies nationales. Ces dossiers ont été conçus dans l'optique de compléter les chapitres de la partie I du rapport. Chacun des dossiers offre d'abord un aperçu du cadre institutionnel de la négociation des salaires (conformément au chapitre 2 de la partie I), permettant ainsi de mieux appréhender la manière dont différents contextes de négociation peuvent se ressembler ou, à l'inverse, différer les uns des autres, ainsi que la manière dont certains pays ou certains secteurs peuvent avoir réalisé des choix distincts au niveau des institutions et de la conduite de la négociation des salaires.

Enfin, les conclusions se trouvant à la fin du présent rapport s'appuient sur les chapitres précédents dans l'objectif de formuler des observations sur l'état actuel de la négociation collective des salaires.

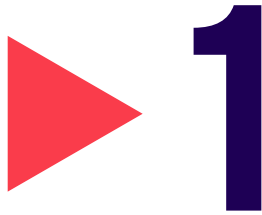
² Bien que les exemples utilisés dans le cadre du présent examen en matière de fixation des salaires proviennent du secteur privé, il existe un exemple en Argentine qui concerne une convention collective pour l'administration publique (voir l'encadré 16).





PARTIE 1 Aperçu de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective





La méthodologie

Le présent examen en matière de fixation des salaires se base sur 14 études de pays couvrant six économies industrialisées et huit économies émergentes. Les pays ont été sélectionnés en vue d'assurer une couverture qui soit la plus large possible, non seulement d'un point de vue géographique mais également en termes de développement économique et de tradition au niveau des relations professionnelles. Trois économies de l'Union européenne (UE) (la Belgique, l'Irlande et la Suède), deux économies candidates à l'adhésion à l'UE (la Macédoine du Nord et la Serbie), une économie européenne hors UE (la Suisse), deux économies d'Asie de l'Est (le Japon et la République de Corée), trois économies africaines (l'Afrique du Sud, le Sénégal et la Tunisie), deux économies latino-américaines (le Chili et l'Uruguay) et une économie d'Asie du Sud (l'Inde) sont couvertes par le présent examen en matière de fixation des salaires.

Les études concernant l'Afrique du Sud, le Chili, l'Inde, la Macédoine du Nord, le Sénégal, la Serbie, la Tunisie et l'Uruguay se basent sur de nouvelles recherches qualitatives menées par des experts nationaux³. Cela comprend une recherche documentaire complétée par l'analyse de plusieurs conventions collectives conclues à différents niveaux (au niveau national interprofessionnel, du secteur ou de l'entreprise). Dans la mesure du possible, ces conventions collectives ont été sélectionnées sur la base des critères suivants:

- i. l'abondance et la profondeur des dispositions relatives au salaire;
- ii. la couverture de secteurs ayant un poids significatif dans l'économie, ou jouant un rôle moteur ou participant à l'établissement de modèles au sein du processus de négociation; et
- iii. l'inclusion de conventions collectives couvrant des secteurs dans lesquels les femmes sont majoritairement représentées.

Un document type a été mis à la disposition des experts nationaux aux fins de cette analyse, puis

complété par leurs propres recherches autonomes, sous la forme notamment d'entretiens menés avec des acteurs clés du processus de négociation des salaires. Les analyses concernant la Belgique, l'Irlande, le Japon, la République de Corée, la Suède et la Suisse se sont basées sur des recherches documentaires complétées par des entretiens avec des acteurs clés ayant une expérience directe en matière de négociation des salaires ainsi que, le cas échéant, sur l'analyse d'un ensemble de conventions collectives.

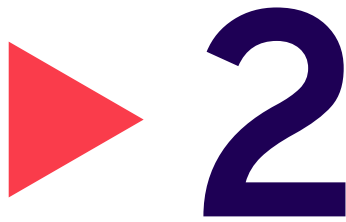
Outre les 14 pays étudiés, le présent examen en matière de fixation des salaires contient également des exemples d'autres pays en ce qui concerne les pratiques en matière de négociation des salaires et les mesures spécifiques impliquant les partenaires sociaux, provenant notamment de l'Allemagne, l'Argentine, l'Espagne, la Finlande, la France, le Portugal et le Togo.

Au total, 109 conventions collectives ont été analysées aux fins de cet examen, la plupart ayant été signées entre 2017 et 2022. Pour celles et ceux qui souhaiteraient obtenir davantage d'informations, les références et les liens hypertextes renvoyant vers les conventions collectives utilisées à titre d'exemples sont insérés au sein de ce rapport, lorsque ces dernières ont été publiées.

Le présent examen en matière de fixation des salaires se heurte toutefois à certaines limitations, en grande partie dues aux difficultés rencontrées pour accéder aux conventions collectives de certains pays - notamment l'Irlande, le Japon, la République de Corée et la Suède - et pour trouver des exemples émanant de pays émergents concernant certains thèmes spécifiques. Le présent examen représente, cependant, une introduction à cet aspect essentiel de la négociation collective et les informations qu'il contient continueront à être enrichies par des analyses futures.

³ Ces analyses ont été préparées par le BIT mais aucune n'a été publiée.





Le cadre institutionnel de la négociation des salaires

Ce chapitre présente le cadre institutionnel ayant servi de toile de fond à l'analyse et aux exemples fournis tout au long de cet examen, y compris dans les dossiers pays au sein de la Partie II. Ce cadre institutionnel s'articule autour des dimensions suivantes, qui sont explorées au cours du présent chapitre:

- ▶ les différents niveaux de négociation;
- ▶ la hiérarchie entre les conventions collectives et les autres sources de droit;
- ▶ la coordination entre les différents niveaux de négociation;
- ▶ l'application des conventions collectives; et
- ▶ les autres aspects institutionnels.

▶ 2.1. Les différents niveaux de négociation

La négociation collective peut avoir lieu à différents niveaux, notamment ⁴:

- ▶ avec un seul et même employeur – au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou de l'usine⁵.
- au niveau de l'industrie, du secteur ou de la branche d'activité⁶;
- au niveau territorial ou national; ou
- au niveau professionnel ou interprofessionnel;
- ▶ avec plusieurs employeurs
- ▶ en combinant ces niveaux.

4 Le Comité de la liberté syndicale du BIT a considéré que: «en vertu du principe de négociation collective libre et volontaire énoncé à l'article 4 de la convention n° 98, la détermination du niveau de négociation collective devrait dépendre essentiellement de la volonté des parties et, par conséquent, ce niveau ne devrait pas être imposé en vertu de la législation, d'une décision de l'autorité administrative ou de la jurisprudence de l'autorité administrative du travail» (BIT, 2018a, paragr. 1404).

5 La négociation collective au niveau de l'entreprise impliquera généralement un ou plusieurs lieux de travail faisant partie intégrante d'une entreprise plus grande. À des fins de simplification, le présent examen en matière de fixation des salaires se réfère, dans la mesure du possible, au terme «entreprise» pour désigner les négociations collectives menées au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou de l'usine.

6 À des fins de simplification, le présent examen en matière de fixation des salaires se réfère, dans la mesure du possible, au terme «secteur» pour désigner les négociations collectives menées au niveau de l'industrie, du secteur ou de la branche d'activité.

► 2.2. La hiérarchie entre les conventions collectives et les autres sources de droit

De nombreux pays appliquent le principe de faveur en ce qui concerne les lois, les contrats de travail individuels et les conventions collectives conclues à différents niveaux. Selon ce principe, les normes de niveau inférieur ne peuvent pas déroger aux normes de niveau supérieur, à moins que les normes de niveau inférieur contiennent des dispositions qui soient plus favorables aux travailleurs. Ce principe permet de régir les relations entre les lois et les conventions collectives, les lois ou les conventions collectives et les contrats de travail individuels, ou entre les conventions collectives conclues à différents niveaux de négociation.

Dans les pays où la négociation collective se déroule à plusieurs niveaux, les conditions de travail des travailleurs peuvent être déterminées par plusieurs conventions collectives: par exemple, un accord national interprofessionnel peut exister parallèlement à un accord sectoriel et/ou un accord signé au niveau de l'entreprise. Dans de telles circonstances, le principe de faveur peut être utilisé pour réglementer les relations entre les conventions collectives signées à différents niveaux de négociation (BIT, 2015a).

Selon le principe de faveur, les accords conclus à un niveau de négociation collective inférieur (par exemple, au niveau de l'entreprise) sont limités par les normes établies au sein des accords

de niveau supérieur (par exemple, un accord national interprofessionnel ou un accord sectoriel), mais peuvent déroger aux dispositions de la convention collective de niveau supérieur qu'à la condition de contenir des dispositions garantissant des conditions de travail plus favorables aux travailleurs. Néanmoins, certains pays prévoient la possibilité pour les conventions collectives signées à un niveau de négociation inférieur de déroger aux conventions collectives signées à un niveau de négociation supérieur en prévoyant des dispositions moins favorables aux travailleurs via des clauses d'adaptabilité déterminant dans quelles circonstances des dispositions moins favorables peuvent être définies. Cette possibilité de déroger de manière moins favorable (également appelée «clause de dérogation») est généralement assortie de conditions strictes, telles que notamment les difficultés financières de l'employeur et/ou l'accord des partenaires sociaux (BIT, 2022a, 73).

De même, certains pays prévoient la possibilité que les conventions collectives puissent déroger de manière moins favorable aux dispositions fixées dans les lois et les réglementations, mais la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR⁷) du BIT a noté que, dans ce cas-là, ces dérogations doivent porter sur des aspects spécifiques et cette possibilité doit être prévue de manière circonscrite et motivée⁸.

7 La CEACR fait partie du système de contrôle régulier de l'OIT et a été créée en 1926 afin d'examiner le nombre croissant de rapports gouvernementaux sur les conventions ratifiées. Elle se compose aujourd'hui de 20 éminents juristes issus de différentes régions géographiques, divers systèmes juridiques et différentes cultures. Le rôle de la CEACR est de fournir une évaluation impartiale et technique de l'application des normes internationales du travail dans les États Membres de l'OIT. Pour plus d'informations sur la CEACR et le système de contrôle de l'OIT, voir: OIT, «Mécanismes de contrôle».

8 La CEACR a rappelé que «si des dispositions législatives ciblées portant sur des aspects spécifiques des conditions de travail et prévoyant, de manière circonscrite et motivée, la possibilité d'y déroger par la voie de la négociation collective peuvent être compatibles avec la convention, une disposition qui établirait une possibilité générale de déroger à la législation du travail au moyen de la négociation collective serait en revanche contraire à l'objectif de promouvoir la négociation collective libre et volontaire posé par l'article 4 de la convention.» Voir CEACR, Observation - convention n° 98 - Brésil, 2021.

► 2.3. La coordination entre les différents niveaux de négociation

Tel que mentionné au sein de l'encadré 1 (voir la section 2.5), la recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981, contient des orientations concernant la promotion de la négociation collective, y compris sur la coordination entre les différents niveaux de négociation dans les pays où la négociation collective se déroule à plusieurs niveaux. Selon le système de relations professionnelles existant, la coordination entre les niveaux de négociation peut se faire via un large

éventail d'approches formelles ou informelles - conformément au cadre juridique national - y compris grâce à une coordination institutionnelle, une coordination axée sur les objectifs, une négociation type et/ou des négociations coordonnées. Le chapitre 4 fournit des exemples de la manière dont ces différentes possibilités peuvent s'articuler en pratique et illustre la diversité des approches existantes en matière de coordination de la négociation des salaires entre les différents pays.

► 2.4. L'application des conventions collectives

Les principes de base du droit des contrats impliquent qu'une convention collective doit lier les parties signataires et leurs membres, à savoir l'organisation ou les organisations de travailleurs et l'employeur ou l'organisation ou les organisations d'employeurs ayant signé la convention collective⁹.

La recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951, prévoit que des mesures à déterminer par la législation nationale et adaptées aux circonstances propres à chaque pays devraient être prises pour étendre l'application de toutes ou certaines dispositions d'une convention collective et mentionne les conditions devant être remplies à cette fin (voir l'encadré 1 ci-après). Dans de nombreux pays, la couverture des conventions collectives est renforcée par des mesures qui permettent d'appliquer ces accords à l'ensemble

des travailleurs d'une entreprise ou d'un secteur, que ces travailleurs soient ou non membres de l'organisation ou des organisations de travailleurs signataires (désigné comme l'application *erga omnes* - ou «à l'égard de tous» - de la convention collective). De la même manière, une convention collective peut être appliquée à toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention, sous certaines conditions, que l'employeur concerné soit ou non membre de l'organisation d'employeurs signataire (désigné comme «l'extension» de la convention collective) (BIT, 2022a). Il existe une grande diversité d'approches concernant les clauses *erga omnes* et l'extension des conventions collectives selon les pays, les lois et/ou les pratiques existantes en matière de relations professionnelles.

► 2.5. Les autres aspects institutionnels

Parmi les autres aspects institutionnels mentionnés dans les dossiers pays examinés au sein de la partie II figurent, notamment, les instances au sein desquelles se déroule le dialogue social au niveau national (tel que, par exemple, le Conseil national

du développement économique et du travail en Afrique du Sud ou le Conseil central de l'économie en Belgique), ainsi que l'implication des partenaires sociaux dans les processus liés à la consultation et à la fixation des taux de salaire minimum.

9 L'étude d'ensemble de 2013 du BIT indique que «bon nombre de pays accordent aux conventions collectives du secteur privé [...] force de loi entre les parties ou, à tout le moins, leur confèrent un caractère contractuel» (BIT, 2013, parag. 263).

► **Encadré 1. Exemples de références faites au sein des normes internationales du travail, des déclarations et des documents de l'OIT à la négociation des salaires**

La négociation des salaires est consacrée par plusieurs normes internationales du travail, ainsi que par des déclarations et autres documents de l'OIT, tels que notamment:

- la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948;
- la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949;
- la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949;
- la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951;
- la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, et la recommandation n° 163 qui l'accompagne;
- la recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951;
- la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970; et
- la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019, qui préconise «un salaire minimum adéquat, légal ou négocié».

Plusieurs normes internationales du travail de l'OIT font référence à la «négociation collective», aux «conventions collectives» et au «salaire égal pour un travail de valeur égale», notamment celles mentionnées ci-après.

Les conventions fondamentales sur la liberté syndicale et la négociation collective (conventions nos 87 et 98)

La reconnaissance effective du droit de négociation collective et de la liberté syndicale fait partie des principes et droits fondamentaux au travail adoptés par l'OIT. Cela signifie que l'ensemble des États Membres, indépendamment du fait qu'ils aient ou non ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi ces principes¹⁰.

L'article 2 de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, indique que «les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières». L'article 4 de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 vient compléter cette disposition en indiquant que «des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi».

La convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951

La convention n° 100 - qui fait également partie des conventions fondamentales de l'OIT - dispose dans son article 1 (b) que: «l'expression égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe» (en italique et en gras dans l'original). L'article 2, paragraphe 1, de la convention dispose que: «Chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale». L'article 2, paragraphe 2, de la convention ajoute, à cet égard, que «[c]e principe pourra être appliqué au moyen: (a) soit de la législation nationale; (b) soit de tout système de fixation de la rémunération

¹⁰ Paragraphe 2 de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998 et amendée en 2002.

► **Encadré 1. (continue)**

établi ou reconnu par la législation; (c) soit de conventions collectives passées entre employeurs et travailleurs; (d) soit d'une combinaison de ces divers moyens».

La convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981

L'article 2 de la convention n° 154 définit le terme «négociation collective» comme: «toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de: (a) fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou (b) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou (c) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs».

La recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951

Conventions collectives

En vertu du paragraphe 2 (1) de la recommandation n° 91: «on entend par convention collective tout accord écrit relatif aux conditions de travail et d'emploi conclu entre, d'une part, un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations représentatives de travailleurs, ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des travailleurs intéressés, dûment élus et mandatés par ces derniers en conformité avec la législation nationale» (en italique et en gras dans l'original).

Caractère contraignant

Le paragraphe 3 (1) de la recommandation dispose que «toute convention collective devrait lier ses signataires ainsi que les personnes au nom desquelles la convention est conclue».

Mécanismes d'extension

En vertu du paragraphe 5 (1) de la recommandation: «lorsqu'il apparaît approprié, compte tenu du système de conventions collectives en vigueur, des mesures à déterminer par la législation nationale et adaptées aux circonstances propres à chaque pays devraient être prises pour rendre applicables toutes ou certaines dispositions d'une convention collective à tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention». Le paragraphe 5 (2) ajoute que:

«la législation nationale pourrait subordonner l'extension d'une convention collective notamment aux conditions suivantes:

(a) la convention collective devrait déjà viser un nombre d'employeurs et de travailleurs intéressés suffisamment représentatif du point de vue de l'autorité compétente;

(b) la demande d'extension de la convention collective devrait, en règle générale, être faite par une ou plusieurs organisations de travailleurs ou d'employeurs qui sont parties à la convention collective;

(c) les employeurs et les travailleurs auxquels la convention collective serait rendue applicable devraient être invités à présenter au préalable leurs observations.»

Principe de faveur

En vertu du paragraphe 3 (3) de la recommandation: «Les dispositions de contrats de travail plus favorables aux travailleurs que celles que prévoit la convention collective ne devraient pas être considérées comme contraires à la convention collective».

► Encadré 1. (continue)

La recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981*Niveaux de négociation*

Le paragraphe 4 (1) de la recommandation n° 163 prévoit que «des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient, si nécessaire, être prises pour que la négociation collective soit possible à quelque niveau que ce soit, notamment ceux de l'établissement, de l'entreprise, de la branche d'activité, de l'industrie, ou aux niveaux régional ou national».

Coordination entre les différents niveaux de négociation

Le paragraphe 4 (2) de la recommandation ajoute que «dans les pays où la négociation collective se déroule à plusieurs niveaux, les parties à la négociation devraient veiller à ce qu'il y ait une coordination entre eux».

Accès aux informations

Le paragraphe 7 de la recommandation reconnaît l'importance de l'accès aux informations pour garantir l'efficacité de la négociation collective:

«(1) Des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient être prises, s'il y a lieu, pour

que les parties aient accès aux informations nécessaires pour pouvoir négocier en connaissance de cause.

(2) À cette fin:

(a) les employeurs publics et privés devraient, à la demande des organisations de travailleurs, fournir, sur la situation économique et sociale de l'unité de négociation et de l'entreprise dans son ensemble, les informations qui sont nécessaires pour permettre de négocier en connaissance de cause. Au cas où la divulgation de certaines de ces informations pourrait porter préjudice à l'entreprise, leur communication pourrait être liée à un engagement de les considérer comme confidentielles autant qu'il est nécessaire; les informations à fournir pourraient être déterminées par un accord conclu entre les parties à la négociation collective;

(b) les pouvoirs publics devraient fournir les informations nécessaires sur la situation économique et sociale globale du pays et de la branche d'activité intéressée, dans la mesure où la divulgation de ces informations n'est pas préjudiciable à l'intérêt national.»



 3

Les principales dimensions de la négociation des salaires

L'une des particularités de la négociation collective est qu'il s'agit d'une négociation volontaire et que le contenu de la convention collective qui en résulte est déterminé par les parties. Les employeurs et leurs organisations et les organisations de travailleurs s'engagent donc volontairement dans le processus de négociation collective qui peut aboutir à un accord réglementant les conditions de travail et d'emploi, et notamment les salaires.

Par le biais de la négociation des salaires, les parties peuvent s'entendre sur les taux de salaire.

Les négociations peuvent également porter sur la révision périodique de ces taux, le type de système de rémunération, ou encore la structure et la composition des salaires.

Ce chapitre présente et analyse le contenu principal des dispositions sur les salaires trouvées au sein des conventions collectives qui ont été analysées dans le cadre du présent examen en matière de fixation des salaires.

► **Encadré 2. Résolution concernant un système intégré de statistiques des salaires, adoptée par la douzième Conférence internationale des statisticiens du travail**

Dans la mesure du possible, dans le cadre du présent examen en matière de fixation des salaires, les salaires sont définis selon la définition statistique des gains adoptée par la douzième Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) en 1973.

Gains

Selon la Résolution concernant un système intégré de statistiques des salaires (BIT, 1973): «Aux fins des statistiques des salaires, le concept de gains s'entend de la rémunération en espèces et en nature versée aux salariés, en règle générale à intervalles réguliers, au titre des heures de travail effectuées ou du travail accompli, ainsi que de la rémunération afférente aux heures non effectuées, par exemple pour le congé annuel, d'autres congés payés ou les jours fériés [...]» (paragr. 8).

En vertu du paragraphe 10 (1) de la résolution de la CIST, les gains comprennent:

«a) les salaires et traitements directs pour les heures de travail effectuées ou pour le travail accompli couvrent: i) les paiements aux taux normaux des travailleurs rémunérés au temps; ii) les primes de stimulation pour les travailleurs rémunérés au temps; iii) les gains des travailleurs aux pièces (à l'exclusion des majorations pour heures supplémentaires); iv) les majorations pour heures supplémentaires, travail par équipes et de nuit et heures effectuées les jours fériés; v) les commissions payées au personnel de vente et à d'autres membres du personnel. Sont également compris: les primes pour ancienneté et qualifications spéciales, les primes compensatoires pour tenir compte de la zone

géographique, les primes de responsabilité, les allocations pour un travail salissant, dangereux ou pénible, les versements effectués dans le cadre de systèmes de salaire garanti, les allocations de vie chère et d'autres allocations régulières;

b) la rémunération des heures non effectuées comprend les paiements faits directement aux travailleurs au titre des jours fériés officiels, des congés annuels et d'autres congés payés accordés par l'employeur;

c) les primes et gratifications couvrent les primes saisonnières et les primes de fin d'année, les primes de vacances (s'ajoutant à la rémunération normale) et les primes de participation aux bénéfices.»

Les taux de salaire

Le taux de salaire vise à déterminer un salaire par rapport à une certaine mesure de la quantité de travail qui est rémunéré. Cette mesure peut être faite en termes de réalisation d'un résultat prédéfini (un «taux à la pièce») ou d'une quantité de temps passé à travailler ou d'une combinaison des deux. Selon la définition de l'OIT concernant les taux de salaire adoptée par la 12^e CIST mentionnée ci-dessus: «Les taux de salaire devraient comprendre les salaires de base, les allocations de vie chère et les autres allocations garanties et versées régulièrement, mais exclure la rémunération des heures supplémentaires, les primes et gratifications, les allocations familiales et les autres versements de sécurité sociale effectués par les employeurs. Les avantages en nature accordés par l'employeur à titre gracieux et qui s'ajoutent aux taux normaux de salaire sont également exclus» (paragr. 12).

► 3.1. Le système de paiement des salaires

Le système de paiement des salaires reflète la façon dont la rémunération due à un travailleur est calculée. La négociation des salaires peut porter sur les principes et les méthodes de base en matière de rémunération qui permettent de calculer un salaire. Les types de systèmes de paiement des salaires suivants ont été identifiés au sein des conventions collectives étudiées dans le cadre du présent examen en matière de fixation des salaires:

La rémunération du temps travaillé

Les conventions collectives peuvent définir le salaire de base à partir du «temps travaillé». Dans ce système de paiement, chaque travailleur est rémunéré en fonction du temps passé à travailler. Cela peut se traduire par un paiement à l'heure, à la journée, à la semaine, au mois ou pour toute autre période donnée. Les taux de salaire minimum sont, par exemple, souvent fixés en fonction du temps: le salaire horaire, le salaire journalier ou le salaire mensuel.

La rémunération à la pièce

Un trabajador puede ser retribuido con un sistema
Un travailleur peut être rémunéré selon un système de rémunération à la pièce dans le cadre duquel une somme d'argent fixe est versée pour chaque unité - ou «pièce» - assemblée ou produite ou pour chaque tâche effectuée. Cela peut, par exemple, impliquer un processus de fabrication, l'extraction de matières premières, la récolte de produits agricoles ou la prestation de services. Dans de tels cas, un travailleur peut être rémunéré par motif brodé sur un vêtement, par 100 kg de minerais extraits, par kilogramme de fruits récoltés, par

kilogramme de poisson pêché ou encore par colis livré. Lorsque le salaire à la pièce est autorisé, les employeurs ne sont pas exonérés de l'obligation de verser le salaire minimum applicable fixé par la législation ou par voie de négociation collective.

Il est possible de fixer des taux de rémunération à la pièce grâce à des études de temps et de mouvement qui permettent de déterminer le temps habituellement requis pour exécuter une tâche spécifique et donc d'évaluer la rémunération qui devrait être versée pour le nombre d'heures de travail correspondant. Dans le cadre de ces études, le temps nécessaire pour produire chaque unité est estimé pour fixer le taux de rémunération à la pièce (BIT, 2021a). Cette estimation du temps nécessaire et la détermination correspondante des taux de rémunération pour les différentes «pièces» ainsi que le type de «pièces» attribuées à chaque travailleur sont des éléments pouvant être soumis à la négociation collective.

Combinaison entre rémunération du temps travaillé et rémunération à la pièce

Dans de nombreux cas, le système de paiement des salaires peut être une combinaison entre rémunération du temps travaillé et rémunération à la pièce. Grâce à la négociation des salaires, les employeurs et les organisations de travailleurs peuvent être amenés à négocier un élément de rémunération fixe basé sur les heures de travail normales ainsi qu'un élément de rémunération variable basé sur les produits ou pièces produites ou assemblées à partir d'un ensemble de critères préalablement convenus.

► **Encadré 3. Exemples de conventions collectives fixant un taux de rémunération minimum à la pièce**

Belgique: convention collective dans le secteur du nettoyage¹¹

En Belgique, la convention collective de travail adoptée dans le secteur du nettoyage précise que la rémunération à la pièce peut être utilisée par les entreprises dans la mesure où, par semaine, les employeurs s'engagent à procurer aux travailleurs un volume de travail suffisant pour assurer au moins le salaire hebdomadaire minimum conventionnel et/ou individuel.

Suède: convention collective dans le secteur technologique¹²

En Suède, une convention collective adoptée dans le secteur technologique prévoit que les parties doivent, au niveau local, convenir d'un système de rémunération approprié, la base de cet accord étant constitué par le versement d'un salaire mensuel, pouvant être complété par des éléments de rémunération fixes et variables. La rémunération à la pièce est autorisée lorsqu'il n'est pas possible de parvenir à un accord sur le type de rémunération; dans les autres cas, les

travailleurs sont rémunérés selon le taux horaire correspondant. En cas de travail à la pièce, le taux horaire minimum du groupe auquel appartient le travailleur est garanti.

Uruguay: convention collective dans le secteur de la pêche¹³

En Uruguay, la convention collective applicable au secteur de la pêche prévoit une rémunération à la pièce. La structure des salaires repose sur quatre à sept catégories professionnelles concernant les membres d'équipage (par exemple, marin, cuisinier, contremaître, etc.), selon le type de navire de pêche. Un acompte est versé à l'ensemble des membres d'équipage et le solde final est généralement versé dans un délai compris entre 9 et 15 jours après le retour au port. Le montant du salaire varie à chaque sortie en mer selon la taille de la prise, les espèces pêchées et le prix fixé pour ces espèces sur le marché international à ce moment-là. Dans le cadre de cette convention collective, les parties ont convenu d'établir, aux fins du calcul de la prime de productivité, un prix minimum pour trois espèces de poissons.

11 Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 25 octobre 2019, conclue au sein de la Commission paritaire pour le nettoyage, relative aux salaires, sursalaires et primes (1), art. 2, et Belgique, SPF Emploi, sans date-a.

12 Convention collective conclue entre Teknikarbetsgivarna et IF Metall, 1 avril 2017 - 31 mars 2020, art. 3, paragr. 1 et annexe sur les taux de rémunération horaire et à la pièce, art. 3, paragr. f).

13 Convenio Colectivo entre Cámara de Armadores Pesqueros del Uruguay (CAPU) y Sindicato Único Nacional de Trabajadores del Mar y Afines (SUNTMA), 2 mai 2019. Lors du retour au port, la quantité de poissons capturés par espèce est calculée. Une fois que l'entreprise a déduit les coûts inhérents à la sortie en mer, le montant restant sert de base au calcul du salaire. Le prix au kilo de chaque espèce de poisson pêché est calculé en se basant sur le prix moyen de l'espèce considérée sur le marché international au cours des six derniers mois, d'après les données officielles. Un acompte sur salaire est versé et le solde final est versé après le retour au port (dans un délai compris entre 9 et 15 jours) en fonction du poids de la prise totale.

► **Tableau 1. Exemples de systèmes de paiement des salaires**

Rémunération du temps travaillé	Rémunération à la pièce	Combinaison des deux
Chaque travailleur est rémunéré en fonction du temps passé à travailler (paiement à l'heure, à la journée, à la semaine ou au mois).	Rémunération fixée par unité ou «pièce» assemblée ou produite, ou par tâche effectuée, par exemple: ► t-shirts fabriqués ► motifs brodés ► minerais extraits ► produits agricoles récoltés ► services fournis ► poissons pêchés	Ce système de rémunération peut prévoir un élément de rémunération fixe (heures de travail normales) et un élément de rémunération variable basé sur la production.

► 3.2 La structure des salaires

Les conventions collectives peuvent déterminer la structure des salaires, notamment au sein d'une entreprise, d'un établissement, d'une usine, d'un secteur ou d'une profession. La négociation concernant la structure des salaires peut porter sur des différentes questions, telles que:

- i. la fixation du salaire de base (y compris la rémunération du temps travaillé, la rémunération à la pièce ou une combinaison des deux);
- ii. la spécification des emplois, en ayant recours à des systèmes d'évaluation et de classification;
- iii. la grille de salaires et les écarts de rémunération respectifs entre les différents postes de travail; et
- iv. la manière dont les ajustements de salaire sont reflétés au sein de la grille de salaires.

La «grille de salaires» matérialise la hiérarchie existant au niveau de la rémunération entre les différents postes au sein de l'entreprise ou des entreprises couvertes par une convention collective donnée, et permet de déterminer l'écart existant entre le grade de rémunération le plus élevé et le grade de rémunération le plus bas. Les grilles de salaires peuvent varier considérablement quant au nombre de grades de rémunération qu'elles contiennent. Plusieurs des conventions collectives analysées dans le cadre du présent examen en matière de fixation des salaires comprennent entre 5 et 15 grades de rémunération reflétant ainsi une hiérarchie au niveau des salaires basée sur des

critères convenus entre les parties. Chaque grade de rémunération peut également se composer de plusieurs échelons de rémunération, le travailleur progressant d'un échelon à l'autre jusqu'à ce qu'il atteigne l'échelon de rémunération le plus élevé au sein de son grade. Les grilles de salaires peuvent être établies sur la base de systèmes d'évaluation et de classification des emplois pouvant avoir fait l'objet d'une négociation collective. Ces systèmes d'évaluation et de classification des emplois permettent de «noter» les différents postes de travail et de déterminer les grades de rémunération correspondants en ayant recours à des critères tels que le niveau de responsabilité, les compétences et l'expérience.

L'expérience du travailleur (ou ancienneté)

L'expérience du travailleur - également désignée en tant que nombre d'années de service ou ancienneté du travailleur - est un critère qui est souvent pris en considération dans le cadre de la structure des salaires. De nombreuses conventions collectives fixent un taux de salaire minimum pour chacun des grades de rémunération. Les grades de rémunération sont souvent eux-mêmes subdivisés en échelons de rémunération que le travailleur peut gravir à mesure de ses années de service dans l'emploi. Cela signifie que le salaire d'un travailleur est déterminé en croisant deux types d'information: son grade de rémunération et son nombre d'années de service. Les différences de salaire résultant

des différences constatées au niveau du nombre d'années de service existent dans de nombreux pays, même si elles sont plus accentuées dans certaines cultures asiatiques, notamment au Japon et en République de Corée. Néanmoins, dans ces deux pays, les employeurs ont tenté d'effectuer une transition en passant d'un système basé sur l'ancienneté à des structures salariales reflétant les

capacités et les performances individuelles (voir les dossiers respectifs de ces deux pays au sein de la partie II). Tel que cela sera abordé au sein du chapitre 7 ci-après, la rémunération fondée sur l'ancienneté peut également contribuer à faire perdurer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

► Encadré 4. Exemples de structures des salaires présentes au sein des conventions collectives

Belgique: convention collective dans le secteur des constructions métallique, mécanique et électrique¹⁴

En Belgique, dans le secteur des constructions métallique, mécanique et électrique, les emplois des ouvriers sont répartis en 11 classes de rémunération en fonction du nombre de points obtenus d'après un système d'évaluation des emplois déterminé par voie de négociation collective. Chaque classe de rémunération a un taux minimum basé sur une comparaison des caractéristiques des fonctions, y compris la formation, l'effort, les responsabilités et les risques professionnels, et sur la valeur en points attribuée à chaque classe de rémunération selon l'évaluation correspondante. L'introduction de ce système d'évaluation des fonctions dans une entreprise s'effectue sur une base volontaire et après accord entre l'organisation de travailleurs et l'employeur.

Sénégal: convention collective nationale interprofessionnelle¹⁵ et convention collective du secteur de la sécurité privée¹⁶

Au Sénégal, les conventions collectives sectorielles définissent généralement quatre

catégories professionnelles principales: i) les ouvriers; ii) les employés; iii) les agents de maîtrise et les techniciens; et iv) les cadres, ingénieurs et assimilés, chacune de ces catégories étant subdivisée en plusieurs grades et chacun de ces grades pouvant comporter plusieurs échelons de rémunération. La grille de salaires se base sur le diplôme d'enseignement ou les qualifications requises pour le poste. Par exemple, le système de classification des emplois de la convention collective du secteur de la sécurité privée définit quatre classes professionnelles recouvrant au total 11 catégories de rémunération, chacune d'entre elles pouvant regrouper jusqu'à 3 échelons de salaire. La convention collective nationale interprofessionnelle prévoit que tout différend portant sur le classement d'un emploi au niveau de l'entreprise doit être porté devant une commission paritaire de classement.

Cette commission se compose de cinq membres: deux représentants des travailleurs, deux représentants des employeurs et un inspecteur du travail chargé de présider cette commission.

14 Conventions collectives de travail concernant la méthode de classification, conclue dans la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, section paritaire régionale. Voir les conventions collectives de travail du 15 juillet 2021, du 15 décembre 2008 et du 16 février 2009. Le texte de ces conventions collectives est disponible à: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/conventions-collectives-3>. Une fiche résumée est également disponible à: Belgique, SPF Emploi, «Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (CP 111)», 2023.

15 Convention collective nationale interprofessionnelle du Sénégal, décembre 2019.

16 Convention collective nationale du secteur de la sécurité privée, janvier 2019.

Encadré 4. (continue)

Suisse: convention collective d'entreprise dans le secteur de la grande distribution¹⁷

Une convention collective adoptée par une chaîne suisse de supermarchés fixe quatre taux de salaire mensuel minimum. Ces taux se réfèrent aux quatre différents niveaux de formation prévus pour les travailleurs, allant de la formation élémentaire à une formation initiale de quatre ans. La convention collective

prévoit qu'au-delà de ces taux de salaire minimum, les salaires sont fixés en fonction des exigences et des responsabilités du poste, de l'expérience professionnelle, de la productivité individuelle ainsi que de la situation du marché du travail. Les fonctions et les responsabilités attachées aux différents postes ne sont pas définies par la convention collective.

► 3.3. La composition des salaires

La troisième dimension de la rémunération qui est habituellement soumise à la négociation collective est la composition du salaire. Le salaire reçu par un travailleur à l'issue de chaque période de paiement peut être composé d'un ou plusieurs éléments de salaire, à savoir des éléments de rémunération fixes et (dans certains cas) des éléments de rémunération variables qui viennent en complément du salaire de base. Les différents groupes de travailleurs et les différents employeurs peuvent accorder plus ou moins d'importance à ces différents éléments de rémunération. Les éléments de rémunération variables peuvent jouer un rôle déterminant dans la gestion des ressources humaines.

Concernant les éléments de rémunération fixes, les conventions collectives fixent habituellement le salaire de base et les allocations, y compris les allocations forfaitaires ou les allocations liées à des conditions de travail particulières, ainsi que parfois des avantages en nature. Des dispositions sur la

rémunération variable figurent dans les conventions collectives des pays couverts par le présent examen en matière de fixation des salaires, à savoir l'Afrique du Sud, la Belgique, le Chili, l'Inde, l'Irlande, le Japon, la Macédoine du Nord, la République de Corée, le Sénégal, la Serbie, la Suède, la Suisse, la Tunisie et l'Uruguay (voir les dossiers sur ces pays au sein de la partie II).

Des exemples des principaux types d'éléments de rémunération fixes et d'éléments de rémunération variables identifiés au sein des conventions collectives analysées dans le cadre du présent examen en matière de fixation des salaires sont présentés au sein du tableau 2. En outre, le tableau 2 se réfère également à la rémunération des heures supplémentaires, dans la mesure où de nombreuses conventions collectives traitent également de la question de la rémunération des heures supplémentaires effectuées au-delà des heures de travail normales.

¹⁷ Convention collective de travail, grande distribution, 2018 (mise à jour en 2022).

► **Tableau 2. Exemples relatifs aux éléments de salaire pouvant figurer au sein des conventions collectives**

Éléments fixes	
Salaire de base	Le salaire de base est généralement fixé par les conventions collectives en fonction du temps travaillé (salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel). Le salaire de base est donc le paiement que les travailleurs sont assurés de recevoir en contrepartie du travail effectué pendant les heures de travail normales précisées dans leur contrat. Dans certains cas, les parties peuvent convenir d'un salaire de base en fixant une rémunération à la pièce plutôt qu'une rémunération du temps travaillé. Les conventions collectives peuvent permettre de fixer un seuil minimum dans le cadre d'un système de rémunération à la pièce (pour davantage d'informations à cet égard, voir les exemples cités au sein de l'encadré 3 ci-dessus).
Allocations	Allocations forfaitaires Il s'agit d'allocations ou de primes prédéfinies qui sont versées à l'ensemble des travailleurs sans distinction en fonction de leur emploi, de leur expérience ou de leur performance, bien que certaines puissent varier selon la situation personnelle des travailleurs. Par exemple: ► indemnités de repas/logement ► indemnités de transport/déplacement ► indemnités pour charge de famille ou garde d'enfants/rentrée scolaire ► primes de vacances/fin d'année ► prime d'assiduité ► prime d'ancienneté/d'années de service Allocations liées à des conditions de travail particulières Il s'agit de paiements versés en raison de travaux effectués dans des circonstances ou des conditions particulières. Par exemple: ► travail par équipes ► travail de nuit/pendant les week-ends/les vacances ► travail d'astreinte ► travail dangereux/pénible
Avantages en nature¹⁸	Il s'agit de prestations non pécuniaires destinées à couvrir les dépenses essentielles, telles que l'alimentation, les soins de santé, le transport et le logement Par exemple: ► panier repas/boissons/de fin d'année ► logement/transport ► chèques-repas/cantine subventionnée ► fournitures scolaires ► mise à disposition de vêtements de travail ► bons correspondant à des dates spéciales
Éléments variables	
Liés aux résultats	Des primes liées aux résultats peuvent venir compléter le salaire de base sous forme d'éléments de rémunération variables assortis d'objectifs quantitatifs. Par exemple: ► primes de productivité (voir les exemples au sein de l'encadré 5 ci-après) ► commissions sur les ventes ► rémunération à la pièce

18 «La législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales peuvent permettre le paiement partiel du salaire en nature là où ce mode de paiement est de pratique courante ou souhaitable, à condition que les prestations en nature servent à l'usage personnel du travailleur et de sa famille et soient conformes à leur intérêt. Le paiement en nature devrait être évalué selon des prix raisonnables de marché» (BIT, sans date-a). Voir également la convention n° 95 de l'OIT, art. 4; la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, paragr. 14, b); la Résolution concernant un système intégré de statistiques des salaires, adoptée par la douzième Conférence internationale des statisticiens du travail, paragr. 16; et Banque mondiale, Commission européenne, FMI, OCDE et Nations Unies, Système de comptabilité nationale 2008, 2009, paragr. 7.49.

Tableau 2. (continue)

Liés à la performance	Des primes liées à la performance peuvent venir compléter le salaire de base sous forme de paiement conçu pour inciter ou récompenser la performance d'un individu ou d'une équipe selon des critères objectifs. Les conventions collectives peuvent fixer les critères permettant d'évaluer un individu ou une équipe et de déterminer la prime liée à la performance Par exemple: ► prime de performance (voir les exemples au sein de l'encadré 6 ci-après)
Participation financière	La participation financière peut venir compléter le salaire de base. Elle revêt de multiples formes mais vise toujours à récompenser les travailleurs en complément de leur salaire de base en fonction des résultats financiers de l'entreprise. Par exemple: ► régimes d'intéressement aux bénéfices (voir les exemples au sein de l'encadré 7 ci-après)
Rémunération des heures supplémentaires	
La rémunération des heures supplémentaires est la rémunération versée aux travailleurs pour avoir travaillé un nombre d'heures supérieur aux heures de travail normales. Les heures supplémentaires peuvent être rémunérées à un taux majoré par rapport au taux appliqué aux heures de travail normales, par exemple une fois et demie voire deux fois le taux normal. Les conventions collectives peuvent également prévoir que la rémunération des heures supplémentaires se fera sous forme d'un équivalent en repos compensateur. Le repos compensateur peut venir remplacer ou compléter la majoration des heures supplémentaires.	

3.3.1 Éléments de rémunération variables, liés notamment à la productivité

Les discussions relatives à la fixation des salaires peuvent porter sur une vaste gamme de sujets et, notamment, sur les éléments de rémunération variables pouvant être versés en complément du salaire de base. Par exemple, le salaire des vendeurs est généralement composé d'un salaire de base garanti complété par une commission correspondant à un pourcentage de la valeur de chaque article vendu. Un autre exemple est celui des travailleurs du secteur bancaire et financier, dont la rémunération se compose généralement d'un élément fixe complété par une prime mensuelle ou annuelle variable liée à la performance financière du groupe de travail auquel appartient le travailleur ou de l'entreprise dans son ensemble.

La négociation des salaires peut être utilisée pour déterminer un ensemble de critères transparents et équitables pour définir ce type d'éléments de rémunération variables préalablement convenus entre les parties. Les conventions collectives examinées dans le cadre du présent examen en matière de fixation des salaires contiennent un certain nombre d'éléments de rémunération variables qui relèvent généralement de l'une des catégories suivantes:

- i. **la rémunération liée aux résultats**, par exemple, les primes de productivité assorties d'objectifs quantitatifs (voir l'encadré 5);
- ii. **la rémunération liée à la performance** selon la performance d'un individu ou d'une équipe (voir l'encadré 6), et
- iii. **la participation financière**, par exemple, les régimes d'intéressement aux bénéfices liés aux résultats financiers de l'entreprise (voir l'encadré 7).

D'après le guide du BIT publié à l'intention des employeurs et des organisations d'employeurs et d'entreprises sur «Comment accroître sa productivité», la détermination des salaires devrait tenir compte de facteurs économiques, notamment du niveau de productivité, conformément à la convention no 131 de l'OIT (BIT, 2020a). De leur côté, en liant les hausses de salaires à la productivité, les syndicats cherchent à garantir que les travailleurs reçoivent une part équitable de la croissance des revenus de leur pays ou de leur entreprise (BIT, 2022a, 139).

► **Encadré 5. Exemples d'éléments de rémunération liés aux résultats présents dans les conventions collectives, y compris les primes de productivité**

Argentine: convention collective dans le secteur du textile¹⁹

En Argentine, la convention collective dans le secteur du textile, signée en 2010 et mise à jour en 2011 entre l'organisation des travailleurs chargés de la coupe de vêtements et la fédération des employeurs argentins de l'industrie de l'habillement et des industries assimilées, prévoit le versement d'une prime de productivité en complément du salaire de base afin d'améliorer la productivité sur les lieux de travail et d'augmenter le salaire des travailleurs (article 14). Les critères régissant le versement de la prime de productivité, basée sur la performance des travailleurs, font l'objet d'un accord entre les parties sur la base de l'établissement de méthodes de travail et d'études de mouvement²⁰. La convention collective recommande que la prime de productivité soit versée mensuellement. Elle prévoit également des sanctions pour les entreprises qui n'établissent pas de systèmes d'incitation basés sur la production, la productivité ou l'efficacité et ne versent pas de supplément de rémunération en cas de meilleures performances (article 15).

Espagne: convention collective dans le secteur de la construction²¹

En Espagne, la convention collective du secteur de la construction (adoptée en 2017 et mise à jour en 2022) signée entre l'organisation nationale des employeurs et deux organisations de travailleurs²² insiste sur l'importance d'améliorer la productivité pour garantir la croissance de ce secteur et de l'emploi. La convention collective

prévoit la possibilité de mettre en place des primes ou incitations à la productivité pour certaines fonctions lorsque cela est possible, de telle sorte que les travailleurs ayant obtenu les rendements les plus élevés dans le cadre de leur travail reçoivent une rémunération supplémentaire qui, par rapport au niveau normal de rémunération, reflète ces rendements plus élevés de manière proportionnelle (article 33, paragraphe 4). La convention collective prévoit également la mise en place d'une commission bipartite sectorielle de productivité chargée d'élaborer et d'approuver les grilles de salaire (article 111).

Tunisie: convention collective d'entreprise dans le secteur de la fonderie, métallurgie et construction mécanique²³

En Tunisie, une entreprise couverte par la convention collective sectorielle de la fonderie, de la métallurgie et de la construction mécanique accorde une prime mensuelle à tous les travailleurs. L'entreprise a signé un accord avec le syndicat d'entreprise qui fixe les règles de calcul et d'attribution de cette prime en fonction des résultats obtenus le mois précédent par rapport aux objectifs fixés. Le montant de cette prime mensuelle est versé lorsque 100 pour cent des objectifs affichés et communiqués au sein du plan d'exécution mensuel ont été atteints. Le mode de calcul de cette prime repose sur 3 critères principaux:

- i. la production et la productivité (75 pour cent de la prime) en fonction du nombre de pièces produites, du nombre de pièces conformes et du temps de montage;

19 Convención Colectiva de Trabajo No. 614/10.

20 Pour plus d'informations sur les études de mouvement, prière de se reporter à la section 3.1 ci-dessus.

21 [VI Convenio General del Sector de la Construcción](#), 2017, mise à jour par la Resolución de 23 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el [Acuerdo de modificación del VI Convenio colectivo general del sector de la construcción](#).

22 La Confederación Nacional de la Construcción (CNC), les Comisiones Obreras de Construcción y Servicios (CCOO) et la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT FICA).

23 Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Tunisie, préparée pour le BIT, 2020.

Encadré 5. (continue)

- ii. la qualité de la prestation chez le client (10 pour cent de la prime); et
- iii. l'évaluation de l'absentéisme et/ou de la discipline²⁴ du travailleur (15 pour cent de la prime).

Cet accord prévoit également la possibilité d'un rattrapage le mois suivant, en termes de quantité produite, permettant ainsi au travailleur de récupérer 70 pour cent du montant de la prime éventuellement non versée en raison d'une production insuffisante au cours du mois précédent.

Uruguay: accord collectif d'entreprise dans le secteur des boissons

En Uruguay, quelques accords collectifs conclus au niveau de l'entreprise font le lien entre rémunération et productivité, notamment dans le secteur des boissons où ce système est

utilisé depuis plusieurs années en corrélation avec la convention collective sectorielle. Les indicateurs retenus varient entre des indicateurs de nature générale (accidents et absentéisme), industrielle (efficacité, qualité de la boisson), logistique (départ des camions, écarts de stock, dommages occasionnés au niveau de l'emballage) et commerciale (volume par produit), et sont pondérés afin d'obtenir un chiffre pouvant être comparé à l'objectif fixé. Les indicateurs et l'objectif sont définis par un comité paritaire d'employeurs et de travailleurs chargé de réaliser un suivi mensuel. Si l'objectif est atteint, un montant équivalant à un complément de salaire est versé en trois ou quatre tranches annuelles à l'ensemble des travailleurs. Si l'objectif n'est pas atteint, cela n'a aucun impact sur le salaire de base ni sur les autres allocations et avantages (Mazzuchi, 2022).

24 Le critère de l'évaluation de la discipline n'est généralement pas mentionné de manière explicite au sein des conventions collectives, mais ces conventions font souvent référence à la ponctualité, au comportement collectif, aux conflits et aux sanctions disciplinaires.

► **Encadré 6. Exemples d'éléments de rémunération liés à la performance présents dans les conventions collectives**

Espagne: convention collective dans le secteur de l'industrie chimique²⁵

En Espagne, la convention collective dans le secteur de l'industrie chimique, signée en 2021, prévoit que, après consultation des représentants syndicaux ou des comités d'entreprise, une entreprise peut souhaiter mettre en place un système de rémunération liée à la performance, fondé sur la quantité ou la qualité du travail, en complément du salaire de base, sans que cela ne puisse jamais se traduire par une réduction de la rémunération du travailleur (article 41). Le comité d'entreprise ou les représentants syndicaux doivent être informés lorsque l'entreprise a l'intention de mettre en place un nouveau système de rémunération liée à la performance, lorsqu'il s'agit de définir de ce qui est considéré comme une activité normale et optimale ou de modifier les méthodes de travail. L'un des autres aspects novateurs de cette convention collective est qu'elle fixe, sur une durée totale de trois années consécutives, des augmentations globales de la masse salariale – correspondant à la somme totale des rémunérations versées par un employeur – tout en laissant une certaine marge d'appréciation quant à la mise en oeuvre de ces augmentations au niveau individuel (article 33).

Macédoine du Nord: convention collective dans le secteur de l'hôtellerie²⁶

En Macédoine du Nord, la convention collective du secteur de l'hôtellerie régit de manière détaillée le versement de la rémunération liée à la performance, en prévoyant la possibilité pour le travailleur de percevoir un montant

équivalant jusqu'à 30 pour cent du salaire de base. Le versement de cette rémunération basée sur la performance est conditionnée au respect de plusieurs critères individuels - exécution en temps opportun des activités professionnelles, gains de productivité obtenus, économies réalisées dans le cadre du processus de travail, efficacité dans l'utilisation des heures de travail, volume de travail effectué et qualité du travail effectué - une augmentation de salaire de 5 pour cent étant versée pour chaque critère rempli. Outre le versement d'une rémunération liée à la performance, la convention collective prévoit également la possibilité de verser un salaire de base majoré en raison de la réussite économique globale de l'entreprise.

Uruguay: accord collectif d'entreprise dans une banque

En Uruguay, un accord collectif d'entreprise dans le secteur bancaire définit un ensemble d'indicateurs permettant de mesurer la performance individuelle (leadership, priorité aux résultats, orientation client, fiabilité, innovation et initiative) ainsi qu'un autre ensemble d'indicateurs portant sur le résultat global de la banque (bénéfice annuel, indicateurs de gestion, objectifs de l'unité et objectifs sectoriels) avec un poids de 50 pour cent attribué à chacun de ces deux ensembles d'indicateurs. Si au moins 80 pour cent des indicateurs de performance globale sont atteints, une prime annuelle est versée aux travailleurs, son montant pouvant atteindre jusqu'à un salaire nominal plus l'ancienneté en proportion du pourcentage (ou résultat) obtenu (Mazzuchi, 2022).

25 Resolución de 7 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo general de la industria química. Cette convention collective souligne également plusieurs éléments importants pour maintenir et augmenter la productivité au niveau de l'entreprise, tels que: i) l'organisation du travail et l'utilisation optimale des ressources humaines et matérielles (art. 7); ii) la lutte contre l'absentéisme grâce à l'adoption de mesures spécifiques visant notamment à promouvoir la conciliation entre vie privée et vie professionnelle (art. 36); iii) la promotion de la formation professionnelle (art. 88); et iv) la collaboration entre la direction de l'entreprise et les délégués syndicaux ou les comités d'entreprise (art. 84).

26 Convention collective dans le secteur de l'hôtellerie de Macédoine, 2007 (Journal officiel de la République de Macédoine n° 2/2008) (Petreski et Ristovski, 2021).

► **Encadré 7. Exemples de systèmes de participation financière présents dans les conventions collectives**

Argentine: convention collective dans le secteur bancaire²⁷

Cette convention collective, qui couvre le secteur bancaire en Argentine, a été signée en 2020²⁸ et fixe un régime de participation aux bénéfices pour les travailleurs se fondant sur les bénéfices globaux du système financier, en prenant comme référence le «ROE» moyen («return on equity» ou rentabilité des capitaux propres) publié par la Banque centrale d'Argentine au cours des six mois précédents (article 9). Le montant de la participation est calculé et versé mensuellement et équivaut à un douzième (1/12e) de l'ensemble des paiements supplémentaires également établis dans l'accord (voir l'annexe IV de l'accord) qui varient en fonction d'aspects tels que le niveau d'études du travailleur et la région où le travail est effectué.

Espagne: convention collective dans le secteur bancaire²⁹

En Espagne, la convention collective du secteur bancaire établit un système de participation aux bénéfices pour les travailleurs sur la base des résultats opérationnels des entreprises couvertes par la convention. Le montant de cette participation est calculé, le cas échéant, en se basant sur la variation d'une année sur l'autre du résultat d'exploitation pour les années 2020, 2021, 2022 et 2023. Les travailleurs peuvent recevoir ce versement entre une fois (lorsque les résultats opérationnels ont augmenté entre 5 pour cent et 10 pour cent sur un an) et six fois (lorsque les

résultats opérationnels ont augmenté de plus de 30 pour cent sur un an). Son montant est équivalent à 25 pour cent d'une rémunération extraordinaire basée sur le salaire de base majoré des années de service (article 23).

Espagne: accord collectif d'entreprise dans le secteur de la construction de véhicules automobiles³⁰

En Espagne, un accord collectif d'entreprise conclu en 2016 dans le secteur de la construction de véhicules automobiles avec deux organisations de travailleurs³¹ prévoit une rémunération variable qui dépend du résultat opérationnel annuel de l'entreprise. Les années où le résultat opérationnel annuel de l'entreprise est positif et inférieur à 100 millions d'euros, 2 pour cent de ce revenu sera réparti entre les travailleurs sous la forme d'un paiement minimum de 150 euros par travailleur. Lorsque le résultat opérationnel annuel est supérieur à 100 millions d'euros, le pourcentage appliqué est de 2 pour cent de ce revenu réparti entre les travailleurs pour la première tranche de 100 millions d'euros puis de 8 pour cent au-delà, dans la limite maximum de 1 300 euros par travailleur. Le paiement s'effectue en un seul versement le mois suivant la publication du résultat opérationnel de l'entreprise. Lorsque le résultat opérationnel annuel est négatif, pour chaque tranche d'amélioration de 25 millions d'euros par rapport à l'année précédente, 0,1 pour cent sera partagé avec les travailleurs dans la limite maximum de 0,5 pour cent.

27 Le texte de cette convention collective est disponible à (uniquement en espagnol): <https://www.bancariasba.com.ar/wp-content/uploads/2020/07/Acta-acuerdo-julio-2020-Final.pdf>.

28 Les parties à la convention collective sont: l'Asociación Bancaria (Sociedad de Empleados de Banco), l'Asociación de Bancos Públicos y Privados de la República Argentina (ABAPPRA), l'Asociación de Bancos de la República Argentina (ABA), l'Asociación de Bancos Privados de Capital Argentino (ADEBA), et l'Asociación de la Banca Especializada (ABE).

29 Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo del sector de la banca.

30 Le texte de cette convention collective est disponible à (uniquement en espagnol): <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2016-8853>.

31 L'Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT) et la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO).





4

La coordination de la négociation des salaires

La nature volontaire de la négociation collective exige que la détermination du niveau de négociation soit laissée à la discrétion des parties concernées. La négociation des salaires peut avoir lieu dans le cadre d'une seule et même négociation, ou peut passer par deux ou plusieurs étapes menées à différents niveaux de négociation. La recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981, de l'OIT décrite au sein de l'encadré 1 ci-dessus, fournit des orientations en matière de promotion de la négociation collective, y compris concernant la coordination adéquate entre les différents niveaux de négociation dans les pays où cette négociation se déroule à plusieurs niveaux. Selon la couverture de la négociation collective, le degré de coordination entre les différents niveaux de négociation peut être un facteur déterminant en termes d'efficacité.

Il existe une grande diversité d'approches en matière de coordination entre les différents niveaux de la négociation des salaires et au sein même des différents secteurs, notamment³²:

La coordination institutionnelle existe lorsque la législation ou les parties à la négociation collective établissent formellement une articulation ou une coordination claire entre les différents niveaux sur la base d'une relation hiérarchique entre les niveaux de négociation. La coordination institutionnelle est la forme de coordination la plus contraignante et est étroitement liée au niveau de la centralisation des négociations. En Suède, par exemple, la négociation collective au niveau sectoriel fixe le cadre et définit

les sujets pouvant faire l'objet d'une modification dans le cadre de la négociation collective au niveau local. En Espagne, l'ensemble des conventions collectives conclues au sein du pays doivent quant à elles respecter les hausses de salaires négociées au niveau national³³.

La coordination axée sur les objectifs revête un caractère moins contraignant dans la mesure où il s'agit d'un accord par le biais duquel les principales organisations d'employeurs et de travailleurs au niveau national fixent des orientations, notamment des objectifs en matière de hausse de salaires, destinées à leurs membres qui prennent part à la négociation collective.

La négociation type et/ou les négociations coordonnées sont également des accords de nature moins formelle. La négociation type peut avoir lieu au niveau de l'entreprise ou du secteur, lorsqu'une convention collective existante est utilisée par une organisation de travailleurs ou d'employeurs afin de demander l'instauration de droits ou de conditions de travail similaires dans le cadre d'un autre processus de négociation³⁴. Au Japon, par exemple, le *shunto* (voir l'encadré 8 ci-après) constitue un exemple de négociations coordonnées.

L'encadré 8 contient des exemples de la manière dont différentes approches peuvent être combinées dans la pratique et illustre la diversité des efforts réalisés dans plusieurs pays en matière de coordination dans le cadre de la négociation des salaires.

32 Négociation collective et Agenda du travail décent. Conseil d'administration (BIT, 2007). Voir [ici](#).

33 Accords interconfédéraux de négociation collective de niveau national (Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva de nivel estatal desde 1997). Voir [ici](#).

34 Pattern bargaining. 2019. Eurofound. Voir [ici](#)

► Encadré 8. Exemples de coordination en matière de négociation des salaires

Irlande

En Irlande, malgré l'absence d'une réglementation spécifique en matière de coordination ou d'articulation entre les conventions collectives, ces dernières années, la négociation type s'est mise en place au sein du secteur privé, y compris dans les secteurs de l'industrie manufacturière, la vente au détail et les services financiers (Maccarrone, Erne et Regan, 2019). La principale organisation nationale de travailleurs³⁵ publie des directives annuelles destinées aux parties à la négociation au sein du secteur privé qui contiennent des objectifs ciblés en matière de hausse de salaires, ainsi que des suggestions concernant d'autres sujets prioritaires de négociation (ICTU, 2022). La principale organisation d'employeurs³⁶ fournit, quant à elle, des conseils similaires à ses membres qui prennent part aux négociations au niveau local (Eurofound, sans date-a).

Japon

Au Japon, la négociation des salaires a toujours fait l'objet d'un fort degré de coordination via le *shunto*, ou « offensive salariale de printemps », qui constitue un exemple de négociation coordonnée. Dans le cadre du *shunto*, après avoir consulté les fédérations syndicales sectorielles, le congrès des syndicats formule des directives concernant les objectifs en matière de hausses de salaires fixés par chaque fédération syndicale au niveau sectoriel, qui servent ensuite de base pour les négociations par les syndicats au niveau de l'entreprise. Les syndicats au niveau sectoriel soutiennent leurs syndicats au niveau de l'entreprise en leur fournissant des

informations; en consolidant les revendications sur les conditions de travail, y compris les salaires et les heures de travail au niveau de l'industrie; et en coordonnant les stratégies de négociation sur des aspects tels que les taux de salaire, les primes et le moment des négociations (Oh, 2006). Du côté des employeurs, les principales organisations d'employeurs, en particulier Keidanren, mènent la négociation avec les syndicats et fournissent des informations aux employeurs et aux entreprises sur la manière de traiter les revendications syndicales. Une fois que les grandes entreprises des principaux secteurs sont parvenues à un accord sur les hausses de salaires, un schéma est défini pour les petites et moyennes entreprises au sein duquel les syndicats prennent en considération la situation particulière de chaque entreprise (Jung, sans date). Outre les hausses de salaires, la négociation concernant les primes est également un aspect important du *shunto*.

République de Corée

Malgré le faible degré de coordination existant entre les différents niveaux de négociation, les deux confédérations syndicales nationales³⁷ jouent un certain rôle en formulant, chaque année, des orientations concernant les hausses de salaires au niveau de l'entreprise. De même, l'organisation nationale d'employeurs³⁸ fournit des directives aux entreprises pour la négociation des salaires (Jeong, 2003). Quelques négociations types ont également eu lieu, notamment dans l'industrie automobile et l'industrie métallurgique où les augmentations de salaire versées dans les grandes entreprises ont eu tendance à être reprises par d'autres entreprises.

35 Le Congrès irlandais des syndicats (ICTU).

36 La Confédération irlandaise des entreprises et des employeurs (IBEC).

37 La Fédération des syndicats coréens (FKTU) et la Confédération coréenne des syndicats (KCTU).

38 La Fédération des employeurs de Corée (KEF).

Encadré 8 (continue)

Suède

En Suède, la négociation des salaires se caractérise par une forte coordination autour de l'Accord industriel, dans le cadre duquel les organisations de travailleurs et d'employeurs des secteurs exposés à la concurrence sur la scène internationale s'accordent sur une augmentation globale des salaires, fixant ainsi la «cible» en matière d'évolution des salaires pour le reste du marché du travail (Kjellström, 2019; Swedish Unions within Industry, 2016a; Eurofound, sans date-b; et Eurofound, 2009a). Cette «cible» est ensuite reprise au niveau sectoriel, où l'Accord industriel fait l'objet de négociations entre les organisations de travailleurs et d'employeurs dans le cadre de conventions collectives sectorielles qui fixent le cadre de la négociation collective au niveau local tout en identifiant les éléments pouvant être modifiés localement par les parties à la négociation, c'est-à-dire entre les représentants syndicaux présents sur le lieu de travail et l'employeur individuel. Au niveau local, les parties sont chargées d'adapter la convention collective sectorielle aux conditions du lieu de travail et de s'accorder sur toutes nouvelles améliorations par rapport à ce qui a été convenu au niveau national. Il peut également y avoir des accords d'entreprise entre un syndicat national et une seule entreprise, bien que ce type d'accords reste rare en Suède (Eurofound, 2019a).

Suisse

En Suisse, il n'existe pas de système institutionnel formel de coordination des salaires entre les différents niveaux de négociation. Néanmoins, l'Office fédéral de la statistique (2016a) a observé que, dans les secteurs où des conventions collectives sectorielles existent, les salaires

suivent en général de près l'évolution des taux de salaire fixés par voie de négociation collective. En outre, les salaires dans l'ensemble de l'économie évoluent dans le même sens que les taux de salaire fixés par voie de négociation collective, bien que les variations entre ces deux séries ne soient pas toujours à l'identique.

Uruguay

Le système des salaires en Uruguay se caractérise par un fort degré de coordination institutionnelle. La loi no 18.566 définissant le système de négociation collective établit trois niveaux de négociation dans le secteur privé:

- i. le Conseil supérieur tripartite³⁹, qui fixe le salaire minimum national et détermine les secteurs dans lesquels une négociation collective sera organisée⁴⁰;
- ii. la négociation collective au niveau sectoriel dans le cadre des conseils salariaux tripartites ou par le biais de négociations bipartites; et
- iii. la négociation collective au niveau de l'entreprise⁴¹.

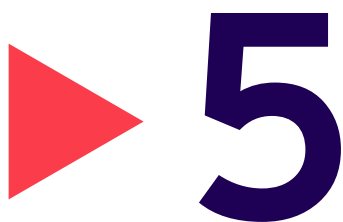
Les conseils salariaux tripartites fixent les taux de salaire minimum par catégorie professionnelle pour chaque secteur, ainsi que les ajustements de salaire. Dans la quasi-totalité des secteurs, les négociations sur les ajustements de salaire se déroulent dans le cadre de «cycles de négociation» simultanés, qui ont lieu, en moyenne, tous les deux ans. Au début de chaque cycle de négociation, le gouvernement présente au Conseil supérieur tripartite des orientations générales en matière d'ajustements de salaire, qui s'articulent autour d'objectifs macroéconomiques.

39 Consejo Superior Tripartito.

40 Ley 18566 - Ley de Negociación Colectiva (2009), art. 10.

41 Ley 18566 - Ley de Negociación Colectiva (2009), art. 11.





Les informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires

La recommandation (no 163) sur la négociation collective, 1981, propose une série de moyens destinés à faciliter et promouvoir la négociation collective. Parmi ceux-ci figurent notamment les mesures «permettant que les négociateurs reçoivent une formation appropriée et que les parties aient accès aux informations nécessaires pour pouvoir négocier en connaissance de cause (par exemple des renseignements portant sur la situation économique de l'entreprise, à condition toutefois que l'objectivité et la confidentialité de ces données économiques soient raisonnablement garanties)» (BIT, 2012, paragr. 241).

D'après un rapport publié récemment par le BIT, la négociation collective peut être un instrument permettant d'équilibrer les relations d'emploi, notamment en corrigeant les déséquilibres du pouvoir de négociation et les asymétries d'information (BIT, 2022a, 35). L'accès à des informations fiables aide les parties à s'engager dans ce processus de manière éclairée, tout en encourageant des négociations de bonne foi. Cela peut également permettre de renforcer le lien entre les salaires et la croissance de la productivité.

Les informations qui peuvent faciliter la négociation des salaires peuvent porter sur des aspects macro

(indicateurs économiques, caractéristiques du marché du travail et contexte sectoriel) jusqu'à des aspects spécifiques à l'entreprise (conditions économiques, caractéristiques de l'entreprise et/ou du site, informations sur la situation économique ou financière de l'entreprise⁴², politiques de sécurité et de santé au travail (SST), règles applicables au lieu de travail, structure des salaires existante et autres conditions de travail).

Les autorités publiques peuvent encourager des négociations constructives et éclairées en mettant des informations pertinentes et fiables à la disposition des parties à la négociation et du public en général. Il peut s'agir, notamment, de données macroéconomiques, de données propres au secteur concerné, d'informations sur le marché du travail ou d'informations spécifiques pour les différents cycles de négociation (telles que, notamment, des informations portant sur une branche d'activité spécifique, un territoire donné ou une période déterminée). Les pouvoirs publics peuvent également inciter les parties à échanger des informations au cours de leurs négociations – tout en respectant la confidentialité des informations commerciales et des données personnelles.

42 En prenant des mesures appropriées pour empêcher la divulgation d'informations confidentielles.

De manière générale, les informations et les éléments de justification pertinents dans le cadre de la négociation servent:

- ▶ à décrire la situation actuelle en termes objectifs et factuels et à identifier les tendances pertinentes en la matière;
- ▶ à partir de ces données factuelles, à estimer les répercussions de toute proposition mise sur la table des négociations, telles que les répercussions d'une hausse des salaires sur le coût de main-d'œuvre de l'entreprise ou l'effet de l'inflation sur les salaires réels des travailleurs;
- ▶ à expliquer et à justifier les revendications respectives de chaque partie; et
- ▶ à élargir les perspectives des parties à la négociation, en leur permettant d'appréhender les autres pratiques en matière de salaire, de relations professionnelles et d'emploi utilisées dans d'autres contextes.

Les informations de nature aussi bien qualitative que quantitative peuvent être pertinentes pour les parties à la négociation. Si la négociation porte, par exemple, sur la question de savoir comment réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, il sera essentiel que les parties à la négociation comprennent quels sont les facteurs qui contribuent à ces écarts. Ces facteurs, tels que notamment les stéréotypes socioculturels qui prévalent à l'égard du rôle respectif des hommes et des femmes en matière de responsabilités familiales, l'accès aux services de garde d'enfants, les modèles de choix en matière de planification familiale ou la valeur attachée aux différents postes occupés par les hommes et les femmes sur le lieu de travail doivent être appréhendés conjointement aux informations davantage en lien avec le travail, comme par exemple l'accès à l'éducation et à la formation.

▶ 5.1. Les informations utilisées dans le cadre de la négociation des salaires au sein de différents contextes

Dans la grande majorité des systèmes analysés dans le cadre du présent examen en matière de fixation des salaires, la négociation des salaires tient compte de l'inflation, qui est souvent mesurée par l'indice des prix à la consommation (IPC)⁴³. Parmi les autres informations de nature macroéconomique fréquemment consultées figurent: la croissance économique, les indicateurs du marché du travail tels que l'emploi et le chômage, ainsi que les coûts salariaux et les coûts de main-d'œuvre dans les pays voisins ou les principaux pays concurrents. Certaines parties à la négociation prennent également en considération les évolutions concernant les commandes de produits, l'utilisation des capacités d'un secteur, les gains moyens et la productivité du travail.

La prise en compte de l'inflation peut être particulièrement marquée dans les pays où la négociation se déroule principalement au niveau national interprofessionnel, comme en Tunisie et en Macédoine du Nord. En Suède, l'inflation ainsi que la productivité, la situation sur le marché du travail national et la compétitivité de l'économie suédoise sur la scène internationale sont prises en considération dans le cadre de la négociation des salaires (Swedish Unions within Industry, 2016b). L'inflation est également un critère important dans la révision des taux de salaire dans les pays où les négociations se déroulent principalement au niveau national sectoriel. Tel est, notamment, le cas en Afrique du Sud, au Sénégal et en Suisse. Parmi les autres aspects pris en considération dans la prise de décision en matière de salaire dans le cadre de ces systèmes figurent notamment: le

43 L'indice des prix à la consommation (IPC) permet de mesurer l'inflation en se basant sur la variation des prix d'un panier de biens et de services représentatifs des dépenses habituelles d'un ménage au sein d'une économie donnée.

taux de croissance du PIB⁴⁴, les tendances du marché du travail au sein des différents secteurs, la compétitivité des entreprises du secteur, le revenu moyen, la productivité, la rentabilité et les avantages sociaux. Dans les systèmes où la négociation a principalement lieu au niveau de l'entreprise, tels que notamment au Chili, en Irlande (ICTU 2022) et en Serbie, la négociation des salaires prend généralement en considération l'inflation, les performances et la productivité de l'entreprise ou du secteur, ainsi que la situation financière de l'entreprise. En Belgique, au Chili et en Uruguay, les conventions collectives prévoient l'ajustement des taux de salaire en fonction de l'inflation, ce qui n'est pas prévu dans la plupart des pays.

La performance économique d'un secteur ou d'une entreprise est également une information importante pour les parties à la négociation. En Allemagne, les partenaires sociaux⁴⁵ de l'industrie métallurgique formulent leurs revendications

en se basant, notamment, sur une évaluation de la situation économique et sociale au niveau national, du climat conjoncturel et des prévisions pour le secteur, de la croissance économique et de la progression de l'emploi, de l'inflation, des chiffres concernant les exportations et les importations, des coûts et des marges bénéficiaires (BIT, 2021b)⁴⁶.

Le tableau 3, ci-après, contient des exemples concernant les types d'informations utilisés dans le cadre de la négociation des salaires dans certains pays, tels que notamment les indicateurs économiques, les caractéristiques du marché du travail et les caractéristiques au niveau du secteur et de l'entreprise. Les dossiers pays figurant au sein de la partie II fournissent des informations détaillées supplémentaires à cet égard, au sein de la section portant sur les «informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires».

► 5.2. Orientations en matière de salaire basées sur les critères convenus entre les partenaires sociaux

Dans un certain nombre de pays, la fixation des salaires par le biais de la négociation collective suit des orientations fondées sur des critères convenus entre les partenaires sociaux et, dans certains cas, définis par des sources mutuellement acceptées. Les gouvernements établissent fréquemment des organismes publics ou chargent des instituts

de recherche indépendants de publier des informations économiques et sociales de nature générale. Dans de nombreux cas, ces organismes et ces instituts ont une structure de gouvernance tripartite composée de représentants du gouvernement, des travailleurs et des employeurs.

44 Le produit intérieur brut (PIB) est la valeur totale de tous les biens et services produits dans un pays au cours d'une période donnée.

45 IG Metall et Gesamtmetall. IG Metall représente 2,2 millions de salariés de l'industrie métallurgique et électrique, de la sidérurgie, du textile et de l'habillement, du bois et du plastique, de l'artisanat et des services et des technologies de l'information et de la communication. Gesamtmetall est la Fédération des associations allemandes d'employeurs de l'industrie métallurgique et électrique.

46 Gesamtmetall publie des données sur l'industrie métallurgique et électrique sur son site Web: voir <https://www.gesamtmetall.de/branche/me-zahlen>. Certaines des données publiées par Gesamtmetall sont fournies par l'institut de recherche des employeurs, «l'Institut der deutschen Wirtschaft».

► **Encadré 9. Exemples d'institutions collectant et/ou publiant des informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires**

Japon: le Centre japonais de productivité («Japan Productivity Center»)

Depuis 1958, le Centre japonais de productivité (JPC, par son acronyme anglais) publie des statistiques mensuelles, trimestrielles ou annuelles sur la productivité du travail dans les secteurs minier, manufacturier et non manufacturier afin de mesurer le rendement des différents secteurs⁴⁷. Les organisations de travailleurs et d'employeurs considèrent que ces statistiques reflètent fidèlement les tendances au niveau sectoriel, et ces statistiques sont utilisées comme base pour les consultations entre employeurs et travailleurs et servent de point de référence pour la direction et les syndicats dans le cadre des négociations (Kato, 2016). Le JPC a été créé par le gouvernement en 1955 et il s'agit d'une organisation entièrement autonome dotée d'une structure de gouvernance qui comprend des représentants des travailleurs et des employeurs ainsi que des experts indépendants. Le JPC encourage l'augmentation de l'emploi, la coopération et les discussions entre les travailleurs et la direction, ainsi que la répartition équitable des fruits de l'amélioration de la productivité dans le cadre de ses «trois principes directeurs de la productivité». Le JPC plaide en faveur d'une croissance pertinente de la productivité qui soit compatible avec la justice distributive, et fait valoir l'importance d'avoir recours à des données factuelles, tel que l'indice de productivité du Centre, afin de faciliter la négociation des salaires (JPC, sans date-c).

République de Corée: l'Institut coréen du travail («Korea Labor Institute»)

Aussi bien les organisations de travailleurs que les organisations d'employeurs ont largement recours aux recherches et publications statistiques de l'Institut coréen du travail (KLI, par

son acronyme anglais). Le KLI est un organisme de recherche financé par le gouvernement qui a été fondé en 1988 et qui mène des recherches et des analyses systématiques dans le domaine de l'emploi et du travail. Par le biais de ses publications mensuelles et trimestrielles, le KLI fournit des informations, des données et des analyses, notamment sur les marchés du travail national et étranger, les relations entre employeurs et travailleurs et les salaires, la politique de l'emploi, le droit du travail, les relations professionnelles, la gestion des ressources humaines et la sécurité sociale. Le KLI dirige également des programmes de formation destinés aux partenaires sociaux (KLI, sans date).

Suède: l'Office national de médiation

En Suède, il existe un large consensus sur les critères devant guider la prise de décision en matière de salaire. Ces critères sont définis par ce que l'Office national suédois de médiation appelle les «dimensions directrices» de la formation des salaires, qui incluent la compétitivité sur la scène internationale et l'augmentation des salaires réels combinée à un niveau d'emploi élevé. L'Office national de médiation est une agence du gouvernement central qui dépend du ministère du Travail et qui est doté de trois missions principales: i) assurer la médiation dans les conflits du travail; ii) superviser la fourniture de statistiques publiques sur les salaires; et iii) promouvoir un processus efficace de formation des salaires. Cette dernière tâche est accomplie non seulement grâce au travail de médiation, mais également par le biais de consultations avec les parties concernées sur le marché du travail et les conditions économiques de la formation des salaires, ainsi que par des conférences, des séminaires et des rapports (Suède, Office national de médiation, sans date-a).

47 L'indice de productivité du JPC reflète l'évolution de la productivité physique du travail dans les secteurs minier, manufacturier et non manufacturier. L'expression «productivité physique du travail» se réfère à la quantité produite par rapport au nombre de personnes travaillant, défini comme heure-personne (JPC, sans date-a ; et JPC, sans date-b).

► 5.3. Divulgarion d'informations au niveau de l'entreprise

Dans de nombreux pays, les organisations de travailleurs ont juridiquement le droit d'avoir accès à des informations spécifiques à l'entreprise, qui peuvent ensuite être utilisées à des fins de

négociation collective. L'encadré 10 ci-après offre un aperçu des différents cadres réglementaires existants en la matière.

► Encadré 10. Exemples de cadres réglementaires en matière de divulgation d'informations au niveau de l'entreprise

Afrique du Sud: la divulgation d'informations en vertu de la loi sur les relations de travail

En Afrique du Sud, la loi sur les relations de travail contient une disposition relative à la divulgation d'informations à des fins de négociation collective. L'article 16 de la loi («Divulgation d'informations») prévoit qu'un employeur a l'obligation de divulguer toutes les informations pertinentes à un représentant d'une organisation de travailleurs lui permettant de prendre part efficacement au processus de négociation. L'employeur n'est pas obligé de divulguer des informations dans les cas où ces informations sont juridiquement protégées; lorsque leur divulgation serait contraire à la législation ou à une décision de justice; lorsqu'il s'agit d'informations confidentielles et que leur divulgation causerait un préjudice important à un employeur ou à un salarié; ou lorsqu'il s'agit d'informations personnelles privées portant sur un salarié. En cas de litige concernant la divulgation d'informations, ce litige peut être porté devant la Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage aux fins d'une conciliation suivie, le cas échéant, d'un arbitrage. Comme pour les conseils de négociation et les forums de négociation au niveau sectoriel, au sein des grandes entreprises, les négociations sont généralement précédées de réunions ou d'ateliers au cours desquels la direction et les syndicats échangent des informations. Lors de ces réunions, les deux parties présentent les données à leur disposition et répondent aux questions et requêtes. Dans certains cas, des

experts indépendants et des médiateurs peuvent être invités à donner un aperçu de la situation économique en mettant l'accent sur le secteur concerné par la négociation.

Chili: le «droit à l'information» dans la loi no 20.940 de 2016

Au Chili, la loi no 20.940 de 2016 sur la modernisation du système des relations de travail a instauré le «droit à l'information» pour les organisations de travailleurs⁴⁸. Ce droit se décompose en deux parties: i) le droit de recevoir des «informations périodiques» et ii) le droit de recevoir des «informations spécifiques à des fins de négociation collective».

Les «informations périodiques» visent le bilan comptable, le compte de résultat et les états financiers vérifiés, ainsi que les informations publiques que l'entreprise a l'obligation de mettre à la disposition de l'autorité de contrôle financier chilienne. Les petites entreprises doivent, quant à elles, fournir des informations sur leurs revenus et leurs dépenses au cours de la période d'imposition chaque fois qu'elles soumettent leur déclaration de revenus annuelle. Parallèlement, cette loi prévoit que les syndicats d'entreprise peuvent, une fois par année civile, demander aux grandes entreprises des informations sur la rémunération des travailleurs occupant des postes de direction. En ce qui concerne les entreprises de taille moyenne, les organisations de travailleurs ne peuvent formuler cette demande qu'à titre d'information préalable à la négociation.

48 Ce droit est réglementé par les art. 315 à 319 du Code du travail. Plus d'informations sont disponibles au sein de l'Avis n° 5935/96 de 2016 de la Direction du travail.

Encadré 10 (continue)

Dans le cadre des «informations spécifiques à des fins de négociation collective», l'entreprise est tenue de fournir à l'organisation de travailleurs concernée des informations sur la masse salariale, la valeur actualisée de l'ensemble des avantages prévus par la convention collective en vigueur, les coûts salariaux globaux de l'entreprise au cours des deux dernières années, ainsi que les informations qui ont une incidence sur la politique future de l'entreprise en matière d'investissement. Si l'entreprise refuse de divulguer ces informations, l'organisation de travailleurs concernée peut entamer une brève procédure administrative et/ou judiciaire. L'organisation de travailleurs a un devoir de réserve vis-à-vis des informations qu'elle reçoit de l'entreprise.

Cette loi a également créé le «Fonds pour la formation syndicale et les relations de travail collaboratives⁴⁹» afin de satisfaire différents objectifs, dont notamment celui de renforcer les capacités des dirigeants syndicaux dans le cadre de l'analyse et de l'utilisation des informations susvisées via des programmes de formation.

Union européenne: la Directive établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs

La Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne fixe les exigences minimales, les définitions et les modalités pour le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises situées dans les pays de l'UE⁵⁰. La directive exige

que les travailleurs aient le droit d'être informés et consultés sur les trois sujets suivants⁵¹:

- i. l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise ou de l'établissement et de sa situation économique;
- ii. la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi que les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi; et
- iii. les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail.

En vertu de cette directive, les États membres sont chargés de déterminer les modalités d'exercice du droit à l'information et à la consultation. Ces modalités d'exercice intègrent un processus en neuf étapes séquentielles: i) la transmission des informations ou des données; ii) la prise de connaissance et l'examen des données; iii) la réalisation d'une étude adéquate; iv) la préparation de la consultation; v) la formulation d'un avis; vi) la réunion; vii) la réponse motivée de l'employeur à l'avis; viii) les échanges de vues et l'instauration du dialogue; et ix) la discussion «en vue de parvenir à un accord sur les décisions» (Eurofound, 2019b). Cette directive prévoit que, dans des cas spécifiques, l'employeur n'est pas obligé de communiquer des informations lorsque cela entraverait gravement le fonctionnement de l'entreprise ou lui porterait préjudice.

49 Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas.

50 Le droit de la Communauté européenne antérieur prévoyait l'information et la consultation des travailleurs dans des circonstances particulières, notamment en cas de licenciements collectifs ou de transferts d'entreprises, ou sur des questions spécifiques, notamment en matière de santé et sécurité, alors que la Directive de 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen prévoyait l'information et la consultation des travailleurs sur certaines questions dans les entreprises multinationales ou les groupes d'entreprises de dimension multinationale. Sur un autre sujet, la Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne qui vise notamment à établir des règles et des procédures afin d'assurer le caractère adéquat des salaires minimaux légaux, notamment en matière de fixation et de révision des salaires minimaux, selon un ensemble de critères définis de manière claire avec la participation des partenaires sociaux. La Directive 2022/2041 encourage également la négociation collective en vue de la fixation des salaires, notamment par le biais de plans d'actions destinés à renforcer les capacités des partenaires sociaux et à augmenter le taux de couverture de la négociation collective.

51 Cette directive s'applique uniquement aux entreprises qui emploient au moins 50 salariés, ou aux établissements qui emploient au moins 20 salariés, selon le choix adopté par l'État membre concerné (Commission européenne, sans date-a).

Encadré 10 (continue)

Elle prévoit également que les représentants des travailleurs ne sont pas autorisés à révéler aux travailleurs ou à des tiers des informations qui leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel.

Irlande: la loi sur les salariés (fourniture d'informations et consultation)

La loi de 2006 sur les salariés (fourniture d'informations et consultation) transpose au niveau national la Directive 2002/14/CE susvisée et fournit un cadre général établissant les exigences minimales pour le droit à l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises employant au moins 50 travailleurs sur les sujets qui les concernent directement (sous réserve d'une obligation de confidentialité). Le Congrès irlandais des syndicats a publié un guide sur cette loi qui contient des suggestions détaillées sur les types d'informations spécifiques pouvant relever des catégories générales énoncées au sein la directive (ICTU, 2008). L'IBEC, la principale organisation d'employeurs au niveau national, fournit également des informations à ses membres dans le cadre de la loi de 2006, notamment concernant les options disponibles pour les employeurs, le seuil de salariés, les garanties pour les employeurs, les litiges et l'application (IBEC, sans date).

Suisse: la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises

En Suisse, la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de 1993 contient des dispositions sur le droit des travailleurs à l'information qui sont similaires aux dispositions en vigueur dans la plupart des pays de l'UE⁵². La loi de 1993 énumère certaines catégories d'informations que les travailleurs ont le droit d'obtenir de la part de leur employeur, soit à titre individuel, soit par l'intermédiaire de représentants (syndiqués ou non syndiqués). Ces informations doivent être nécessaires pour permettre aux représentants des travailleurs de s'acquitter convenablement de leurs tâches et, une fois par an, l'employeur est tenu de fournir des informations sur les conséquences de la marche des affaires sur l'emploi et pour le personnel. Les conventions collectives peuvent également contenir des clauses prévoyant que les informations pertinentes seront fournies par le ou les employeurs au(x) syndicat(s) concerné(s). Les conventions collectives peuvent également définir la manière dont les parties entendent garantir l'application de la loi fédérale de 1993.

52 Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (Loi sur la participation) du 17 décembre 1993 (Etat le 1er janvier 2011).

► Tableau 3. Exemples d'informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires⁵³

Conjoncture	Informations	Exemples de données ou indicateurs	Objectifs (exemples)	Sources (exemples)
1. Au niveau national				
1.1 Indicateurs économiques	Inflation	Indice des prix à la consommation (IPC)	Comprendre l'environnement économique général: ► Croissance économique ► Hausses des salaires réels ► Tendances dans les économies des pays voisins ou concurrents ► Évolution économique à venir	► Offices nationaux de statistique ► Banques centrales nationales ► Organes bipartites ou tripartites ► Organisations internationales
		Indice des prix à la production (IPP ⁵⁴)		
		Indice «santé» lissé		
		Cible d'inflation		
	Situation économique	Croissance économique (taux de croissance du PIB)		
	Compétitivité sur la scène internationale	Salaires dans les secteurs nationaux les plus exposés à la concurrence internationale		
		Salaires et coûts salariaux dans les principaux pays concurrents		
		Coûts salariaux horaires dans les économies des pays voisins		
	Coût de la vie	Coût des denrées alimentaires de base et autres frais		
		Coût du panier de consommation		
1.2 Caractéristiques du marché du travail (par sexe)	Emploi	Taux d'emploi	Évaluation des caractéristiques et des performances du marché du travail: ► Croissance ou réduction de l'emploi ► Évolution des salaires ► Inégalités salariales ► Évolution de la productivité ► Relation entre les salaires et la croissance de la productivité	► Offices nationaux de statistique ► Ministères du Travail ► Bureaux de médiation ► Organes bipartites ou tripartites ► Commissions pour l'égalité entre hommes et femmes ► Organisations internationales
	Chômage	Taux de chômage		
	Salaires	Taux de salaire minimum fixés par voie de négociation collective		
		Hausses de salaires dans le secteur public ou obtenues par d'autres organisations de travailleurs dans le secteur productif		
		Salaire minimum légal		
		Dernières hausses de salaires généralisées		
		Niveau de revenu moyen ou général dans l'économie		
		Part des salaires exprimée en % du PIB		
		Écarts de rémunération entre le secteur public et le secteur privé		
		Productivité du travail		
	Productivité	Productivité		

53 Des exemples supplémentaires d'informations sont disponibles dans les tableaux 5.1 et 5.2 de la publication suivante: *Négociation collective: guide de politique*, BIT, 2015.

54 L'indice des prix à la production (IPP) mesure l'évolution des prix du point de vue du vendeur, c'est-à-dire la variation des prix de vente reçus par les producteurs nationaux pour leur production.

Tableau 3. (continue)

Conjoncture	Informations	Exemples de données ou indicateurs	Objectifs (exemples)	Sources (exemples)
2. Au niveau du secteur				
	Performance économique	Bénéfices	Comprendre las caractéristiques y la dinámica del sector: ▶ Performance économique ▶ Compétitivité ▶ Part du secteur dans le PIB total ▶ Évolution des salaires ▶ Efficacité des différents secteurs ▶ Climat conjoncturel et tendances à venir du secteur	▶ Offices nationaux de statistique ▶ Centres de la productivité ▶ Ministères du Travail ▶ Organisations de travailleurs ▶ Organisations d'employeurs
		Chiffre d'affaires		
		Nombre de personnes employées ou de salariés		
		Carnet de commandes (marché national, marché étranger, nombre total)		
		Variation de la production		
		Utilisation des capacités		
	Salaires	Salaire moyen dans l'industrie/le secteur/la branche d'activité		
		Hausses de salaires dans les secteurs pertinents ou dans les sociétés soeurs		
	Coûts	Coût horaire de la main -d'oeuvre		
		Évolution du prix de l'énergie/électricité, de l'eau, des matières premières		
	Productivité	Quantité produite par nombre de personnes travaillant (heure-personne)		
		Productivité globale moyenne (PIB par heure travaillée)		
		Augmentation de la productivité (valeur ajoutée brute par heure travaillée) dans différents secteurs économiques		
	Écarts de rémunération entre les hommes et les femmes	Préjugés sexistes dans les systèmes d'évaluation et de classification des emplois		
	Autres types d'inégalités en matière de rémunération	Écart entre le salaire minimum et le salaire médian au sein du secteur		
3. Au niveau de l'entreprise				
	Performance économique	Bénéfices	Identifier et comprendre les caractéristiques de l'entreprise: ▶ Performance, situation financière et position concurrentielle ▶ Structure des coûts, y compris les coûts de main-d'œuvre ▶ Emplois, production et productivité ▶ Ressources financières/ capacité de paiement ▶ Répartition des fruits de l'amélioration de la productivité ▶ Écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ▶ Disparités salariales entre les différents postes ▶ Aménagements du temps de travail ▶ Impact des évolutions du marché	▶ Informations publiques soumises aux organismes de contrôle et de régulation financiers ou aux services fiscaux (y compris compte de résultat et bilan) ▶ Rapport annuel ▶ Convention collective ▶ Systèmes d'évaluation et de classification des emplois ▶ Audits sur la rémunération des hommes et des femmes ▶ Grille de salaires ▶ Sondages réalisés auprès des salariés
		Chiffre d'affaires		
	Situation financière	Dette de l'entreprise		
		Capital investi		
		Rendement du capital investi		
		Coûts de main-d'oeuvre		
		Part des coûts de main-d'oeuvre dans les recettes totales		
		Coût de production total ou valeur ajoutée		
	Salaires	Salaires fixés par la convention collective (applicable)		
		Salaires dans les entreprises situées au sein de la même branche d'activité		
		Salaires dans les entreprises concurrentes		

Tableau 3. (continue)

Conjoncture	Informations	Exemples de données ou indicateurs	Objectifs (exemples)	Sources (exemples)
3. Au niveau de l'entreprise				
	Productivité	Volume annuel de production de produits finis par rapport au nombre de salariés		
		Ratio capital-production ⁵⁵		
		Production réelle par salarié		
		Production par salarié		
		Volumes de production		
		Participation aux programmes de formation		
		Indicateurs de performance collective		
		Indicateurs de performance individuelle		
	Écarts de rémunération entre les hommes et les femmes	Écarts de rémunération existants entre les hommes et les femmes		
		Indicateurs de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes		
	Autres informations en matière de rémunération	Rémunération des travailleurs occupant des postes de direction		
	Ressources humaines	Nombre total de salariés (et ventilé par type de contrat)		
		Revendications localisées des travailleurs ⁵⁶		

► 5.4. Autres critères utilisés dans le cadre de la négociation des salaires

La négociation des salaires peut également se dérouler dans un contexte où d’autres critères ou d’autres objectifs d’intérêt public sont établis comme lignes directrices pouvant être prises en considération par les parties à la négociation. Ces considérations peuvent concerner la politique économique et sociale ou la protection de l’intérêt public, et viser différents objectifs tels que:

- stimuler la création d’emploi;
- réduire la pauvreté;
- réduire les inégalités, notamment les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes;

- améliorer la compétitivité globale de l’économie; et/ou
- renforcer l’attractivité pour les investissements étrangers.

Ces objectifs et critères d’orientation peuvent être fixés par le gouvernement en consultation avec les partenaires sociaux, par les partenaires sociaux lors de négociations ou conjointement par l’ensemble des acteurs. Ils peuvent aussi être établis de manière formelle par des organes tripartites. On peut trouver également ces objectifs et ces critères d’orientation au sein des conventions collectives et des pactes sociaux. L’encadré 11 offre quelques exemples de lignes directrices sur les objectifs d’intérêt public pouvant

55 C’est-à-dire le montant du capital nécessaire pour produire une unité de production.

56 Déterminées au moyen d’enquêtes en ligne, d’entretiens avec des travailleurs, etc.

être prises en considération dans le cadre de la négociation des salaires.

► **Encadré 11. Exemples de lignes directrices sur les objectifs d'intérêt public pouvant être prises en considération dans le cadre de la négociation des salaires**

Belgique: l'accord national interprofessionnel (2017-2018)⁵⁷

En Belgique, l'accord national interprofessionnel pour la période 2017-2018 indique que les partenaires sociaux souhaitent relever un certain nombre de défis sociétaux, tels que notamment le burn-out et l'emploi des jeunes.

Suède: les «dimensions directrices» en matière de fixation des salaires

En Suède, l'Office national de médiation a plusieurs fonctions, dont notamment celle d'oeuvrer au bon fonctionnement de la formation des salaires qui: ait pour point de départ le rôle normatif des salaires du secteur exposé à la concurrence internationale; combine l'augmentation des salaires réels avec un taux d'emploi élevé; résulte en peu de litiges sur le

marché du travail; permette des changements de salaires relatifs; et contribue à la compétitivité internationale de l'industrie et du commerce suédois (Suède, Office national de médiation, sans date-a).

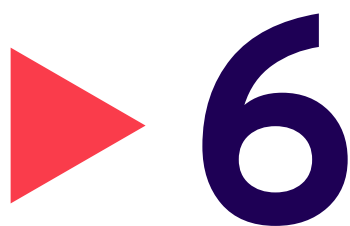
Suisse: la convention collective de travail de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux⁵⁸

En Suisse, la convention collective de travail de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux contient des dispositions prévoyant que les employeurs et les travailleurs soutiennent ensemble la protection de l'environnement (art. 8.5), l'égalité des chances et de salaires entre femmes et hommes (art. 8.6) et l'égalité de traitement et l'intégration des travailleurs étrangers dans l'entreprise (art. 8.7).

⁵⁷ Accord interprofessionnel 2017-2018, clause D.

⁵⁸ Convention collective de travail de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux, 2018.





Répondre aux crises et s'adapter au cycle économique et au cycle de vie de l'entreprise

La négociation des salaires offre aux partenaires sociaux l'opportunité de pouvoir s'adapter aux fluctuations de la demande et de la capacité de production tout au long du cycle économique et du cycle de vie de l'entreprise. En Suède, par exemple, la logique de modération des salaires et de compétitivité internationale qui sous-tend l'Accord industriel - par le biais duquel les organisations de travailleurs et d'employeurs des secteurs les plus exposés à la concurrence internationale s'accordent sur l'augmentation globale des salaires - a permis d'instaurer une certaine stabilité au niveau de la formation des salaires au sein du pays et constitue un élément essentiel du système de négociation des salaires. Un autre exemple est le Japon, où la coordination de la négociation des salaires dans le cadre du *shunto* s'est principalement axée sur la modération des salaires au cours des trente dernières années; bien que certaines préoccupations aient récemment été exprimées en faveur d'une reprise de la croissance économique et de la productivité associée à des ajustements de salaire.

Grâce à la négociation des salaires, les partenaires sociaux sont parvenus à atténuer les effets de différentes crises, telles que la crise financière

mondiale de 2007-2009, la pandémie liée au COVID-19 en 2020-2022 et, plus récemment, la crise liée au coût de la vie qui a fait suite à la hausse généralisée de l'inflation ayant débuté en 2021 et s'étant intensifiée en 2022 (BIT, 2022b; OCDE, 2022; BIT, 2020d; et Vaughan-Whitehead, 2018).

Au cours de la crise financière mondiale de 2007-2009, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur des mesures telles que la modération ou le gel des salaires en échange de la sécurité de l'emploi; des réductions temporaires des heures de travail combinées à des baisses temporaires de salaire et/ou à une flexibilité au niveau du temps de travail; ou sur une combinaison de ces mesures (pour davantage d'informations à cet égard, voir les exemples cités au sein de l'encadré 13).

Pendant la pandémie liée au COVID-19, le dialogue entre les employeurs (et leurs organisations) et les organisations de travailleurs a permis d'apporter des réponses communes de manière à garantir les salaires et à préserver les entreprises et les emplois, notamment par le biais de mesures telles que le partage temporaire du travail (également appelé chômage partiel⁵⁹) associé à une réduction temporaire des salaires. Afin de soutenir les

⁵⁹ Le partage du travail est une modalité de réduction collective du temps de travail destinée à répartir un volume de travail réduit entre le même nombre ou un nombre similaire de travailleurs afin d'éviter ou de limiter les licenciements et ainsi maintenir les activités de l'entreprise (BIT, 2004).

entreprises et d'éviter les pertes d'emplois, plusieurs pays ont notamment mis en place des subventions salariales temporaires prises en charge par le gouvernement. Les conventions collectives étaient adaptées aux conditions de certains secteurs ou entreprises, notamment en complétant les subventions salariales versées par l'entreprise, qui dans plusieurs cas étaient financées grâce à une réduction des autres avantages. Pour davantage d'informations à cet égard, voir les exemples cités au sein de l'encadré 14.

Le *Rapport mondial sur les salaires 2022-23* du BIT évalue l'impact du COVID-19 et de la crise liée au coût de la vie, qui fait suite à la hausse de l'inflation, sur les salaires et le pouvoir d'achat. Ce rapport souligne que le dialogue social, y compris à travers le processus de la négociation collective, peut jouer un rôle essentiel pour parvenir à des ajustements de salaire en période de crise. Dans certains pays, notamment européens, la négociation collective a

joué un rôle important pour préserver les emplois, assurer la continuité des activités et protéger les revenus (BIT, 2022b). Dans un rapport publié en 2022, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a également noté que l'accélération de l'inflation conduit à une crise du coût de la vie et a appelé à renforcer la négociation collective pour assurer une répartition équitable du choc inflationniste entre les travailleurs et les employeurs et rééquilibrer le pouvoir de négociation entre employeurs et travailleurs, de sorte que ces derniers puissent négocier leurs salaires sur un pied d'égalité (OCDE 2022b). L'encadré 15 ci-après contient des exemples de conventions collectives ayant prévu des augmentations de salaire en raison de l'inflation afin de trouver un équilibre entre, d'une part, l'augmentation du coût de la vie des travailleurs et, d'autre part, le besoin des entreprises de rester compétitive.

► Encadré 12. La compensation de l'inflation et la croissance des salaires réels

Au fil du temps, même si la valeur nominale d'un salaire - c'est à dire la quantité de dollars, de roupies ou de francs versée au travailleur - reste inchangée, sa valeur réelle est amenée à diminuer, sauf à ce que les salaires soient augmentés parallèlement à la hausse du prix des biens et des services de base.

La différence entre le salaire réel et le salaire nominal signifie que les hausses de salaires peuvent être séparées en deux composantes. La première composante est destinée à compenser l'inflation des prix tout en maintenant la valeur réelle des salaires au même niveau, alors que la deuxième composante vise à augmenter les salaires en termes réels.

Tel que cela ressort de la section 5.1 ci-dessus, dans la grande majorité des pays analysés dans le cadre du présent examen en matière de fixation des salaires, la négociation des salaires prend en considération l'inflation, même si davantage d'importance peut être accordée à cet indicateur dans le contexte actuel d'une augmentation généralisée des prix. Les conventions collectives en vigueur en 2022 ou même 2023 ont probablement été signées à un moment où le taux d'inflation anticipé était inférieur au niveau d'inflation effectivement constaté. Aussi, il est

possible que ces conventions collectives aient fixé une augmentation des salaires nominaux qui ne suffise pas à compenser la hausse des prix. En France, par exemple, les conventions collectives signées en 2022 contiennent plus fréquemment des clauses de revoyure liées à l'inflation, ce qui pourrait entraîner dans certaines branches la réouverture de la négociation des salaires en cours d'année, en dehors du calendrier habituel (Gautier, 2022). Dans quelques pays, des réajustements automatiques s'ont prévus par les conventions collectives. Ces ajustements sont désignés comme des «indexations» par le biais desquelles les salaires sont augmentés pour compenser l'inflation afin de maintenir la valeur réelle des salaires et donc le pouvoir d'achat des travailleurs. Tel est notamment le cas en Belgique, au Chili et en Uruguay. Ces ajustements ont généralement lieu une fois par an, par semestre ou par trimestre ou lorsque l'inflation dépasse un certain seuil. En Espagne, le pourcentage de conventions collectives signées en 2022 contenant des mécanismes d'indexation semble avoir considérablement augmenté par rapport aux années précédentes. Ces mécanismes couvraient près de 50 pour cent des salariés pour lesquels une convention collective était en vigueur en 2023 (Izquierdo et Soler,

Encadré 12 (continue)

2022). Si l'indexation automatique des salaires peut se révéler être un mécanisme efficace pour éviter l'érosion des salaires réels, elle peut également présenter le risque d'induire des effets de second tour sur l'inflation et de conditionner la mise en œuvre des politiques de stabilisation. Dans le contexte d'incertitude actuel, certains pays tentent de se mettre d'accord sur une politique relative au revenu. Au Portugal, par

exemple, un accord impliquant la plupart des partenaires sociaux et le gouvernement a été signé en octobre 2022 et vise à : définir une trajectoire pour rééquilibrer la part des salaires dans le PIB; accroître le revenu disponible pour les individus et les familles, principalement via des augmentations de salaire; et renforcer la compétitivité des entreprises et la croissance de la productivité⁶⁰.

► Encadré 13. Exemples de réponses apportées par les partenaires sociaux à la crise financière mondiale de 2007-2009

Allemagne: partage du travail et recrutement de stagiaires

En Allemagne, la gestion de la crise financière mondiale s'est faite de manière conjointe avec les partenaires sociaux et le gouvernement, et a mobilisé l'ensemble des niveaux de négociation tout en garantissant le maintien des niveaux d'emploi et de chômage malgré une réduction du PIB (-4,9 pour cent en 2009). Parmi les mesures adoptées figurait notamment un accord temporaire de partage du travail sous la forme d'une réduction du nombre des heures de travail normales, afin d'éviter le licenciement des travailleurs et conserver les travailleurs qualifiés. La deuxième composante de l'accord consistait à prévenir un taux de chômage élevé chez les jeunes grâce à un recrutement massif de stagiaires afin de remplacer les départs à la retraite (564 000 nouveaux stagiaires ont été recrutés en 2009) et la mise en place d'«alliances de formation» aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise. Le principal effet de ces accords visait à maintenir la capacité de production dans les principaux segments industriels afin de favoriser une reprise rapide après la crise (BIT, 2021b).

France: chômage partiel financé par un mécanisme de solidarité⁶¹

En France, plusieurs syndicats d'un constructeur automobile ont signé un «accord social de crise»

avec la direction de l'entreprise en 2009. Cet accord prévoyait une indemnisation du chômage partiel afin de permettre le maintien de 100 pour cent de la rémunération nette dans un contexte de crise majeure pour le secteur de la construction de véhicules automobiles. Cet accord collectif d'entreprise, qui a été présenté et débattu lors d'une réunion du comité d'entreprise puis prolongé jusqu'à la fin de l'année 2010, a bénéficié à près de 40 000 salariés. Cet accord reposait sur le principe de solidarité par lequel les ingénieurs et les cadres de l'entreprise s'engageaient, en 2009, à contribuer à l'alimentation du fonds de crise à proportion de 8 jours maximum de leur repos compensateur.

Suède: ajustement du nombre de travailleurs et mesures de soutien aux travailleurs licenciés

En Suède, pendant la crise financière mondiale, les partenaires sociaux ont convenu d'une flexibilité numérique, grâce à laquelle le nombre de travailleurs a pu être ajusté en fonction des besoins de l'employeur, qui s'est accompagnée de mesures de soutien actif en faveur des travailleurs licenciés. En 2015, neuf travailleurs licenciés sur dix avaient réussi à réintégrer le marché du travail et environ 70 pour cent percevaient un salaire égal ou supérieur dans leur nouvel emploi (Anxo, 2018).

60 [Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, Salários e Competitividade](#), 9 octobre 2022.

61 Accord collectif d'entreprise, construction de véhicules automobiles, 2009.

► **Encadré 14. Exemples de réponses apportées par les partenaires sociaux à la crise liée à la pandémie de COVID-19**

Afrique du Sud: une convention collective garantissant le versement intégral du salaire dans le secteur du textile pendant le confinement

En Afrique du Sud, une convention collective conclue, en mars 2020, par le Conseil national de négociation pour l'industrie de l'habillement garantissait aux travailleurs du secteur le versement intégral de leur salaire pendant la période de confinement prévue pour une durée de six semaines grâce à des subventions du Fonds de l'assurance-chômage. Cet accord prévoyait également la possibilité d'allonger cette période sous réserve de nouvelles négociations et de l'ajournement du nouveau cycle de négociations. Cette convention collective a été appliquée à l'ensemble des entreprises et des travailleurs de l'industrie de l'habillement par le ministère du Travail (Conseil national de négociation pour l'industrie de l'habillement, 2020).

Allemagne: partage temporaire du travail associé à une réduction temporaire des salaires

Au mois de mars 2020, des conventions collectives portant sur le COVID-19 ont été conclues dans la région allemande de Rhénanie-du-Nord-Westphalie au sein de l'industrie de la métallurgie et de l'électricité⁶². À la suite de l'accord de Rhénanie-du-Nord-Westphalie, les organisations de travailleurs et d'employeurs se sont entendues sur un ensemble de mesures destinées à lutter contre la crise dans plusieurs autres régions d'Allemagne. En vue de faciliter le partage du travail, la convention collective sur «l'avenir du travail» adoptée pendant la crise financière mondiale de 2007-2009 a été réactivée

et mise à jour et une nouvelle «convention collective de solidarité 2020» a été signée. Parmi les mesures adoptées figurait l'introduction du partage du travail sous la forme d'une réduction du temps de travail tout en garantissant aux salariés une rémunération nette d'environ 80 pour cent de leur salaire, financée à hauteur de 60 pour cent (ou 67 pour cent pour les travailleurs ayant des enfants) par l'Agence fédérale pour l'emploi. La proportion restante du salaire a été financée par une réduction des primes spéciales et une allocation de 350 euros par salarié à temps plein versée par l'employeur. Ce régime négocié a permis d'équilibrer les concessions faites par les travailleurs avec une sécurité en termes d'emploi et de revenu tout en garantissant aux entreprises qu'il n'y aurait aucune augmentation de salaire avant fin 2020, leur permettant ainsi de planifier et d'atténuer les répercussions financières de la crise (BIT, 2020b).

Tunisie: soutenir les entreprises tout en sécurisant les emplois et les revenus

En Tunisie, les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs⁶³ ont négocié un accord avec le ministère du Travail en vue d'accompagner les entreprises, de sécuriser les revenus et de protéger l'emploi. Dans le cadre de cet accord, le paiement des salaires d'environ 1,5 million de travailleurs du secteur privé dans l'agriculture, la pêche maritime, la construction, la métallurgie, la fabrication de vêtements et de chaussures et le transport a été assuré lors des fermetures liées au COVID-19 au mois d'avril 2020. Le gouvernement a versé une aide exceptionnelle par travailleur, le reste du salaire étant payé par les employeurs (BIT, 2020c).

62 Ces conventions collectives ont été conclues entre IG Metall Rhénanie-du-Nord-Westphalie (organisation de travailleurs de l'industrie de la métallurgie) et METALL NRW, l'association régionale membre de Gesamtmetall (organisation d'employeurs de l'industrie de la métallurgie).

63 L'Union générale tunisienne du travail (UGTT) et l'Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA).

► **Encadré 15. Exemples de réponses apportées par les partenaires sociaux à l'accélération de l'inflation en 2022**

Afrique du Sud: convention collective dans le secteur de la construction de véhicules automobiles⁶⁴

En octobre 2022, les partenaires sociaux sud-africains sont parvenus à un accord pour les métallurgistes du secteur de la construction de véhicules automobiles pour la période 2022-2025. Cet accord prévoit que, la première année, les travailleurs bénéficieront d'une augmentation de salaire de 8,5 pour cent, et pour la deuxième et la troisième années, ils bénéficieront d'une augmentation de salaire de 7 pour cent ou équivalente au taux d'inflation, selon la valeur la plus élevée entre les deux. En outre, les travailleurs recevront également un paiement unique de 10 000 rands sud-africains la première année ainsi que des indemnités de logement plus élevées (Venter, 2022).

Allemagne: convention collective dans l'industrie de la métallurgie et de l'électricité⁶⁵

En 2022, les partenaires sociaux⁶⁶ dans l'industrie de la métallurgie et de l'électricité du Land allemand de Baden-Württemberg se sont accordés sur un ensemble de hausses de salaires permanentes à hauteur totale de 8,5 pour cent, ainsi que sur le versement en deux étapes d'une indemnité destinée à compenser l'inflation d'un montant de 3 000 euros. Au mois de février 2023, un premier versement

de l'indemnité d'inflation d'un montant de 1 500 euros net (550 euros pour les stagiaires) sera réalisé et sera suivi d'une augmentation de salaire de l'ordre de 5,2 pour cent au mois de juin 2023. Au mois de février 2024, les travailleurs recevront le deuxième versement de l'indemnité d'inflation d'un montant de 1 500 euros net (550 euros pour les stagiaires), qui sera suivi d'une augmentation de salaire de l'ordre de 3,3 pour cent au mois de mai 2024. Cet accord pilote a également été conclu dans d'autres Land allemands (IG Metall, 2022).

Espagne: convention collective territoriale dans le secteur de la sidérurgie⁶⁷

Un accord entre les organisations de travailleurs et d'employeurs du secteur de la sidérurgie de la province d'Ourense (communauté autonome de Galice en Espagne) a été conclu en octobre 2022, dans le but de compenser la hausse de l'inflation. L'accord prévoit une augmentation du salaire de l'ordre de 5 pour cent en 2022, de 5,5 pour cent en 2023 et 4,5 pour cent en 2024. Il est également prévu que si, à la fin de la durée de l'accord, l'IPC dépasse 15 pour cent, les salaires seront mis à jour d'ici 2025 avec un plafond de 18 pour cent. Les partenaires sociaux se sont également accordés sur d'autres aspects, dont une journée à horaire de travail réduit et un jour de congé supplémentaire en 2023, ainsi qu'un autre jour de congé supplémentaire en 2024 (La Región, 2022; et Oliver, 2022).

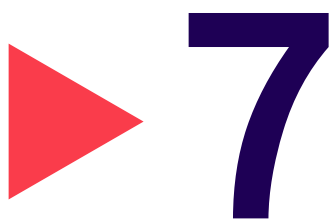
64 Convention collective signée par le syndicat national des métallurgistes d'Afrique du Sud (NUMSA) et l'organisation patronale des constructeurs automobiles (AMEO).

65 Convention collective pilote dans l'industrie de la métallurgie et de l'électricité de la ville de Ludwigsburg.

66 IG Metall et les employeurs de la ville de Ludwigsburg.

67 Cet accord a été conclu entre, d'une part, les organisations de travailleurs UGT (Unión General de Trabajadoras y Trabajadores), CCOO (Confederación Sindical de Comisiones Obreras) et CIG (Confederación Intersindical Galega) et, d'autre part, les organisations d'employeurs ATAVE (Asociación Provincial de talleres de reparación de vehículos de Ourense) et ACAUTO (Asociación de Concesionarios de Automóviles, Instalactro y la industria del siderometal).





Réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par le biais de la négociation des salaires

La négociation collective fait partie des outils permettant de contribuer à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Selon le *Rapport mondial sur les salaires 2018/19* du BIT, un salaire minimum bien conçu est susceptible de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes à des niveaux de salaire plus bas, alors que les conventions collectives pourraient avoir le même effet pour les travailleurs situés au milieu de l'échelle de répartition des salaires (BIT, 2018b, 46). La mesure dans laquelle la négociation collective peut contribuer à combler les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dépend d'un certain nombre de facteurs, tels que notamment la couverture de la négociation collective dans un contexte particulier, le niveau auquel la négociation collective se déroule principalement, le degré de coordination entre les partenaires sociaux et l'inclusion de clauses en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les conventions collectives.

Certaines des mesures adoptées dans le cadre de la négociation des salaires qui sont susceptibles de remédier aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont axées sur les taux de salaire, les systèmes de paiement des salaires, ainsi que la structure et la composition des salaires. La

négociation des salaires peut permettre d'éviter les préjugés sexistes au sein de la structure des salaires, en particulier en ce qui concerne le versement des compléments de salaire, certaines études ayant démontré que les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes étaient plus importants au niveau du paiement des compléments de salaire qu'au niveau du salaire de base (Olivares, Oto et Mira, 2019). Parmi ces compléments de salaire figurent:

- ▶ les indemnités versées pour une plus grande disponibilité au niveau du temps de travail ou pour un travail effectué en dehors des heures de travail normales (par exemple, travail par équipes, travail de nuit, travail pendant les week-ends ou les vacances ou travail d'astreinte);
- ▶ les indemnités pour travail dangereux; ou
- ▶ les primes d'assiduité ou de présence au travail.

Par ailleurs, dans la plupart des cultures, ce sont les femmes qui sont principalement chargées de s'occuper des enfants et autres membres de la famille, et qui sont donc moins disponibles pour travailler en dehors des heures de travail normales. En outre, certains des compléments de

salaires mentionnés ci-dessus tendent à compenser les conditions de travail propres aux postes habituellement occupés par des hommes (par exemple, les indemnités pour travail dangereux). Les augmentations de salaire liées à l'ancienneté peuvent également contribuer aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans les entreprises ou les secteurs où les femmes ont moins d'années de service, notamment en raison d'interruptions de carrière pendant une grossesse ou suivant un accouchement ou en raison de responsabilités familiales.

La négociation collective peut également contribuer à garantir le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale en abordant des sujets tels que :

- les systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres en matière de genre afin d'éviter les préjugés sexistes dans les systèmes de classification des emplois et de rémunération;
- la transparence des rémunérations;
- la disponibilité de données ventilées sur les salaires; et/ou
- des audits de l'égalité de rémunération sur le lieu de travail.

Un guide destiné à promouvoir l'évaluation non sexiste des emplois publié par le BIT suggère que la méthode analytique est la plus appropriée pour réaliser une évaluation objective, dans la mesure où cette méthode permet «d'examiner systématiquement toutes les exigences des emplois d'une entreprise, de les évaluer et les comparer à l'aide de critères communs, précis et détaillés» (BIT, 2008, 26). L'objectif de ce type d'exercice est de s'assurer que l'évaluation des différents niveaux de complexité, de responsabilités, d'efforts, etc. du travail - et donc toute différence existant au

niveau des taux de salaire - ne soit pas biaisée par des stéréotypes sexistes concernant les capacités des hommes et des femmes ou la pertinence de certains types de travail pour les hommes ou pour les femmes.

La négociation collective peut également chercher à promouvoir des horaires de travail flexibles et la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

L'un des facteurs importants pour assurer le succès d'une négociation collective qui réponde aux priorités et aux préoccupations des travailleuses consiste à encourager la représentation des femmes au sein des organes de direction des organisations de travailleurs et, notamment, au sein des équipes chargées de la négociation collective. La présence de femmes dans les équipes de négociation collective a permis d'introduire dans le champ de la négociation des questions telles que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, la protection de la maternité, le congé parental, l'amélioration de l'accès à des services de garde d'enfants qui soient accessibles et de qualité, le temps de travail et la violence sexuelle (Gammage, 2015; et BIT, 2016).

Il est, cependant, impossible de s'attaquer à toutes les causes profondes des inégalités salariales par le biais de la négociation collective. Des facteurs tels que l'accès différencié des femmes et des hommes aux possibilités en matière d'éducation et les stéréotypes socioculturels concernant le rôle des femmes et celui des hommes, notamment en matière de responsabilités familiales, doivent être abordés dans le cadre de mesures politiques sociales et économiques plus larges. Ce type d'initiatives en matière politique peut faire l'objet d'un dialogue social au niveau national ou de négociations collectives au niveau interprofessionnel.

► Encadré 16. Exemples de la manière dont la négociation des salaires et d'autres mesures plus larges tentent de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes

Argentine: convention collective pour l'administration publique

En 2021, deux organisations de travailleurs⁶⁸ qui représentent les travailleurs du secteur public en Argentine ont signé une convention collective nationale pour le secteur public avec le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale - en

sa qualité d'employeur. Cette convention collective contient des dispositions sur l'égalité entre les hommes et les femmes, tel que notamment le versement d'une aide financière pour les frais liés à la garde d'enfants et l'élargissement du nombre de travailleurs pouvant en bénéficier grâce à la suppression de la condition liée à la rémunération du travailleur. Les parties à la convention collective se

68 UPCH (Unión Del Personal Civil De La Nación) et ATE (Asociación Trabajadores del Estado).

sont également engagées à adapter l'accord en vue de l'aligner sur la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l'OIT⁶⁹.

Belgique: système d'évaluation et de classification des fonctions neutre en matière de genre dans le secteur de la santé

En Belgique, la plupart des commissions paritaires bipartites contiennent des dispositions visant à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de leurs conventions collectives sectorielles. A titre d'exemple, dans le secteur de la santé, un nouveau système d'évaluation et de classification des fonctions qui fixe les salaires du secteur a été élaboré par les organisations d'employeurs et de travailleurs et a été mis en place en 2018⁷⁰. Dans le cadre de ce système, chaque fonction est décrite, pondérée et par la suite attribuée à une catégorie sur la base des activités et des tâches effectuées, dans le but de garantir un système de paiement des salaires qui soit neutre en matière de genre (IFIC, 2021).

Finlande: allocations en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

En Finlande, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes a été spécifiquement inscrit à l'ordre du jour des négociations collectives au sein des accords salariaux nationaux, notamment par le biais des «allocations d'égalité» (Commission européenne, sans date-b). Ces allocations d'égalité prennent la forme d'un pourcentage donné de la masse salariale totale dans le domaine concerné et sont conçues pour cibler les secteurs caractérisés par une main-d'œuvre composée principalement de femmes et percevant une faible rémunération (Finlande, ministère des Affaires sociales et de la Santé, 2006).

Portugal: la convention collective dans le secteur de la chaussure⁷¹

Une convention collective conclue en 2017 entre les partenaires sociaux⁷² dans le secteur de la chaussure au Portugal a révisé la grille de salaires

correspondante en vue de garantir le même salaire de base à l'ensemble des catégories professionnelles liées aux activités de production pour lesquelles la main-d'œuvre est principalement composée de femmes. En vertu de cette convention, la grille de salaires pour les activités de production se composait de 10 degrés (le 1er degré étant celui recevant la rémunération la plus élevée et le 10e degré étant celui recevant la rémunération la plus faible) répartis en catégories professionnelles, certaines d'entre elles étant composées de 3 niveaux (le 1er niveau étant celui recevant la rémunération la plus élevée et le 3e niveau recevant la rémunération la plus faible). Cela a permis de niveler les salaires de base respectifs en s'alignant sur la même valeur et de supprimer la discrimination salariale entre les femmes et les hommes. Plus particulièrement, les travailleurs des 3e et 2e niveaux des catégories professionnelles caractérisées par une concentration de femmes, notamment dans la couture, les finitions, l'aide au montage, la maroquinerie et les tâches de préparation des composants, ont bénéficié d'une augmentation de salaire moyenne de 5,3 pour cent entre 2016 et 2017, tandis que, par exemple, le personnel d'encadrement intermédiaire et supérieur n'a bénéficié d'aucune augmentation de salaire.

Togo: la convention collective dans le secteur des médias⁷³

La convention collective des journalistes et professionnels des médias, signée au Togo en 2022, contient une disposition sur l'égalité dans l'emploi (article 36) par laquelle les partenaires sociaux s'engagent à lutter contre toute discrimination en matière d'emploi et de profession, notamment lors du recrutement des journalistes et autres professionnels des médias et dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. La convention collective définit également la discrimination comme toute distinction, exclusion ou préférence, notamment basée sur le sexe, qui pourrait avoir pour effet de limiter ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

69 [Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, 2006, article 131](#), qui a été mis à jour en 2021 (voir l'article 5 de la mise à jour).

70 [Classification de Fonctions Analytique Sectorielle pour la CP 330](#) (Commission paritaire des établissements et des services de santé).

71 [Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos – APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal – FESETE – Alteração salarial e outras.](#)

72 APICCAPS (Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e seus Sucedâneos) et FESETE (Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal).

73 [Convention collective des journalistes et professionnels des média du Togo](#), October 2022.



A photograph of a coal mine tunnel. In the foreground, there is a large piece of yellow mining machinery with heavy cables. Several workers in orange safety suits and hard hats with headlamps are standing in the middle ground, looking at a device. The tunnel walls are rough and layered, and the floor is wet and reflective. A bright light source is visible on the right side of the tunnel.

PARTIE 2

Les dossiers pays

La partie II du présent rapport contient 14 dossiers pays qui offrent un aperçu général de la négociation des salaires dans le secteur privé, axé sur les principaux aspects du processus de négociation, tels que notamment :

- ▶ le système de paiement des salaires, la structure des salaires et la composition des salaires présents au sein des conventions collectives de chacun de ces pays;
- ▶ des exemples relatifs aux informations utilisées pour faciliter la négociation des salaires; et
- ▶ des exemples relatifs aux mécanismes destinés à la divulgation d'informations au niveau de l'entreprise.

Ces dossiers pays mettent également en évidence les mesures et les initiatives mises en oeuvre en collaboration avec les partenaires sociaux pour réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

En outre, une analyse de chaque pays est réalisée en se basant sur le cadre institutionnel de la négociation des salaires examiné au sein du chapitre 2. Chacune de ces analyses prend en considération les éléments suivants:

- ▶ les niveaux de négociation existants et le principal niveau auquel la négociation des salaires a lieu;
- ▶ la hiérarchie entre les différents niveaux de négociation;
- ▶ la coordination entre les différents niveaux de négociation;
- ▶ l'application des conventions collectives; et
- ▶ les autres aspects institutionnels, tels que le dialogue social au niveau national et la fixation des taux de salaire minimum.

1. Afrique du Sud

1.1. Le cadre institutionnel de la négociation des salaires

Les différents niveaux de négociation

Selon les dernières statistiques du BIT, le taux de couverture de la négociation collective en Afrique du Sud est estimé à 30 pour cent (BIT, sans date-b)⁷⁴.

La loi de 1995 sur les relations de travail a établi un système de «conseils de négociation» au niveau sectoriel⁷⁵. Les conventions collectives signées au sein d'un conseil de négociation contiennent des dispositions sur les salaires et les conditions de travail au sein du secteur couvert par ce conseil. Les conseils de négociation sont également compétents

pour régler les conflits de travail – lorsqu'ils ont reçu une accréditation délivrée par la Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage – et pour formuler des commentaires sur la politique et la législation dans le domaine du travail (Afrique du Sud, gouvernement de l'Afrique du Sud, sans date). La portée géographique d'un conseil de négociation dépend des parties au conseil. Certains conseils couvrent une seule ville, alors que d'autres peuvent avoir une portée régionale, voire nationale. Il existe, par exemple, un seul conseil de négociation au niveau national pour l'industrie chimique, mais six conseils de négociation pour le secteur du bâtiment, chacun couvrant une région différente. Les conseils de négociation de portée nationale peuvent être composés de différentes «chambres», chacune traitant d'un sous-secteur spécifique au sein de l'industrie concernée.

74 Cette estimation couvre à la fois le secteur privé et le secteur public; ce pourcentage se réfère à l'année 2019.

75 L'article 27 du [Labour Relations Act No 66 of 1995](#) dispose que: «Un ou plusieurs syndicats enregistrés et une ou plusieurs organisations d'employeurs enregistrées peuvent constituer un conseil de négociation pour un secteur et un domaine déterminé.»

La négociation des salaires menée au nom de plusieurs employeurs en dehors des conseils de négociation existe sous la forme de forums multi-employeurs, notamment dans les secteurs de l'industrie minière (or et charbon) et de l'assemblage automobile. La négociation collective peut également avoir lieu au niveau de l'usine ou de l'entreprise avec un seul employeur. Néanmoins, la négociation collective se déroule principalement au niveau sectoriel, soit au sein des conseils de négociation, soit au sein des forums multi-employeurs (BIT, 2022a).

La hiérarchie entre les différents niveaux de négociation

Le droit du travail prévoit que les dispositions d'une convention collective prévalent sur la législation nationale lorsque la convention collective est plus favorable aux travailleurs. De même, un contrat de travail individuel ne pourra pas contenir des dispositions moins favorables que celles de la convention collective applicable⁷⁶.

Certaines dispositions prévoient, toutefois, la possibilité de déroger à certains aspects des conventions collectives élaborées par les conseils de négociation. Il existe deux types de dérogation. Premièrement, certains conseils ont introduit une dérogation générale pour certaines catégories d'entreprises, en particulier les micro-entreprises ou les entreprises récemment créées, telles que définies par le conseil lui-même. Deuxièmement, la législation nationale exige que si un conseil de négociation souhaite que ses conventions collectives soient étendues, il doit prévoir une procédure permettant aux employeurs qui n'étaient pas partie à la négociation de formuler une demande de dérogation. Les conseils définissent généralement ce type de procédure et disposent d'un sous-comité chargé de statuer sur les demandes de dérogation. Un organisme indépendant doit être mis en place afin de traiter des appels formés contre les décisions du sous-comité et les critères utilisés par cet organisme indépendant pour statuer sur ces appels doivent être mentionnés au sein de la convention collective (Godfrey, Theron et Visser, 2007).

La coordination entre les différents niveaux de négociation

Il n'existe aucun mécanisme de coordination institutionnelle entre les différents conseils de négociation en Afrique du Sud. Il existe quelques exemples de négociation type, où les accords salariaux conclus dans des secteurs connexes ont servi de points de référence dans d'autres cadres de négociation. Les parties au conseil de négociation du nettoyage prennent, par exemple, en considération les taux de salaire fixés dans le secteur public, dans la mesure où le gouvernement est un client important des entreprises de nettoyage.

Par le passé, tous les ans ou tous les deux ans, le Congrès des syndicats sud-africains (COSATU) organisait des conférences sur la négociation. Ces conférences constituaient non seulement une source d'information pour les syndicats affiliés au COSATU, mais également un moyen de développer une stratégie coordonnée en matière de négociation des salaires (Budlender, 2009). Les employeurs organisent, quant à eux, des conférences sur la négociation ou des réunions/ateliers de pré-négociation au sein de certains forums de négociation. La confédération des employeurs BUSA (*Business Unity South Africa*) met à disposition de ses membres des informations sur des questions liées à la politique macroéconomique et sociale et regroupe les contributions de ses membres concernant différents processus d'élaboration des politiques.

L'application des conventions collectives

Les conventions collectives ont un caractère contraignant pour les parties à la convention, mais la loi sur les relations de travail prévoit la possibilité pour les parties à la convention de demander au ministre chargé du travail d'étendre cette convention à l'ensemble des employeurs et des salariés relevant du conseil de négociation concerné. L'extension se fait par voie de publication au Journal officiel. Certains critères doivent toutefois être respectés, le plus important étant que l'une ou l'autre des parties doit être représentative (Hayter

76 Voir: BIT IRLEX, "South Africa – 2019".

et Visser, 2018). Les conventions collectives conclues au sein des conseils de négociation doivent être étendues par arrêté du ministre chargé du travail s'il est établi que plus de 50 pour cent des travailleurs du secteur couvert par le conseil de négociation sont membres des syndicats partie à la convention ou salariés des employeurs partie à la convention. Le ministre a toutefois la possibilité d'étendre la convention collective s'il est établi que les parties sont «suffisamment représentatives» et que d'autres conditions sont remplies⁷⁷.

Les autres aspects institutionnels

En Afrique du Sud, le dialogue social sur la politique économique, sociale et de l'emploi se déroule au sein du Conseil national du développement économique et du travail (NEDLAC), composé de représentants du gouvernement, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs, en nombre égal au sein de toutes les chambres et du conseil exécutif (NEDLAC, 1995, paragr. 3.2)

En 2019, un salaire minimum national a été introduit en Afrique du Sud à la suite de négociations menées au sein du NEDLAC. Le salaire minimum national est fixé par la Commission nationale du salaire minimum, créée en 2019 en vertu de la loi sur le salaire minimum national. Après consultation du NEDLAC, le ministre chargé du travail nomme le président de cette commission et trois experts indépendants, qui siègent aux côtés des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que des associations communautaires (Afrique du Sud, Département de l'emploi et du travail, sans date).

Il existe également d'autres instruments dénommés «déterminations sectorielles» qui constituent un ensemble de conditions générales de base imposées par le gouvernement, y compris concernant les taux de salaire minimum, et qui s'appliquent à l'ensemble des travailleurs et des employeurs dans des secteurs déterminés où sont employés les travailleurs les plus vulnérables ou non syndiqués (DPRU, 2010). Les déterminations sectorielles sont élaborées

sur la base de recommandations formulées par la Commission nationale du salaire minimum après analyse de la situation dans un secteur déterminé. À l'heure actuelle, 12 déterminations sectorielles sont en vigueur et concernent différents secteurs, tels que notamment le travail domestique, les services de taxi, le nettoyage, les travailleurs agricoles et le secteur de l'hôtellerie.

Le salaire minimum national et les déterminations sectorielles sont fixés au niveau national.

1.2. Les principales dimensions de la négociation des salaires

Le système de paiement des salaires

La plupart des systèmes de paiement des salaires déterminés par voie de négociation collective se basent sur le temps travaillé. Les systèmes de rémunération à l'heure, au jour, à la semaine ou au mois sont couramment utilisés. La rémunération à la pièce est autorisée à condition que la rémunération versée au travailleur ne soit pas inférieure, soit au salaire minimum fixé pour le salarié dans la convention collective conclue au sein du conseil de négociation pertinent, soit au salaire minimum national.

La structure des salaires

Le facteur le plus important au niveau de la structure des salaires, aussi bien dans les conventions collectives conclues au sein des conseils de négociation (et les déterminations sectorielles) que dans les conventions collectives conclues au niveau de l'entreprise, est la catégorie d'emploi/professionnelle ou l'échelon de rémunération. Aucune référence n'est généralement faite à l'ancienneté dans les conventions collectives conclues au sein des conseils de négociation, mais celle-ci est souvent prise en considération par l'employeur via des hausses de salaires supérieures aux taux de salaire minimum. Il en est de même en

⁷⁷ La loi (n° 66) sur les relations de travail de 1995 ne définit pas les critères permettant d'établir le caractère «suffisamment» représentatif, mais selon une pratique répandue en Afrique du Sud, de manière générale, un syndicat représentant 30 pour cent des membres au sein d'une unité de négociation est considéré comme suffisamment représentatif. Cependant, pour éviter d'exclure les syndicats minoritaires en appliquant un seuil de représentativité rigide, les tribunaux du travail en Afrique du Sud ont été amenés à recourir à une interprétation au cas par cas du caractère «suffisamment» représentatif (BIT, 2019e).

ce qui concerne les travailleurs ayant un niveau de performance supérieur.

Que la négociation des salaires aient lieu au sein d'un conseil de négociation ou d'une entreprise, l'issue est généralement la même: une augmentation, exprimée en pourcentage ou en espèces, applicable à l'ensemble des taux de salaire.

La composition des salaires

Pour la plupart des travailleurs en Afrique du Sud, le salaire se compose d'un salaire de base complété, le cas échéant, par la majoration des heures supplémentaires. Différentes allocations peuvent également venir compléter le salaire de base. Ces allocations peuvent inclure:

- ▶ des allocations forfaitaires (par exemple, une indemnité de transport, une allocation de logement et une prime d'ancienneté); et
- ▶ des allocations liées à des conditions de travail spécifiques (par exemple, le travail de nuit, le travail par équipes ou le travail d'astreinte).

D'autres avantages, tels que des cotisations au fonds de prévoyance, peuvent également être trouvés au sein des conventions collectives, bien que ces derniers soient plus rares. La rémunération liée à la performance est également rarement prévue, même si un système de commissions existe dans l'industrie de la pêche et qu'un cadre pour les systèmes d'incitation à la productivité a été adopté dans le secteur du textile.

1.3. Les informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires

Les informations utilisées dans le cadre de la négociation des salaires

L'indicateur le plus important utilisé dans le cadre de la négociation des salaires est l'indice des prix à la consommation (IPC), exprimé sous la forme de données chiffrées publiées une fois par mois par le Bureau de la statistique d'Afrique du Sud (*Statistics South Africa*). Une enquête sur les taux de salaire réel réalisée en se basant sur un échantillon

de conventions collectives et de déterminations sectorielles a permis de démontrer que la plupart des hausses de salaires sectorielles se situent dans une fourchette de variation comprise entre 1 et 2 pour cent au-dessus du taux d'inflation (LRS, 2019).

Les conventions collectives conclues récemment dans d'autres groupes de négociation pertinents et les données sur l'état général de l'économie sont également prises en considération dans la prise de décision en matière de rémunération. Certains secteurs s'appuient sur des types d'information et des données spécifiques dans le cadre du processus de la négociation des salaires.

La divulgation d'informations au niveau de l'entreprise

En Afrique du Sud, la loi sur les relations de travail contient une disposition relative à la divulgation d'informations à des fins de négociation collective. L'article 16 de la loi prévoit qu'un employeur a l'obligation de divulguer toutes les informations pertinentes à un représentant d'une organisation de travailleurs afin de lui permettre de prendre part efficacement au processus de négociation. L'employeur n'est pas obligé de divulguer des informations dans les cas où:

- ▶ ces informations sont juridiquement protégées;
- ▶ leur divulgation serait contraire à la législation ou à une décision de justice;
- ▶ ces informations sont confidentielles et leur divulgation causerait un préjudice important à un employeur ou à un salarié; ou
- ▶ ces informations sont personnelles et privées, et concernent un salarié.

En cas de litige concernant la divulgation d'informations, ce litige peut être porté devant la Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage à des fins de conciliation suivie, le cas échéant, d'un arbitrage.

Comme pour les conseils de négociation et les forums de négociation au niveau sectoriel, au sein des grandes entreprises, les négociations sont généralement précédées de réunions ou d'ateliers au cours desquels la direction et les syndicats échangent des informations. Lors de ces réunions,

les deux parties présentent les données à leur disposition et répondent aux questions et requêtes. Dans certains cas, des experts indépendants et des médiateurs peuvent être invités à donner un aperçu de la situation économique en mettant l'accent sur le secteur concerné par la négociation.

Les autres critères utilisés dans le cadre de la négociation des salaires

Dans le contexte spécifique de l'Afrique du Sud, l'une des principales problématiques a consisté à combler «l'écart de rémunération lié à l'apartheid», c'est-à-dire l'écart existant entre les taux de salaire appliqués aux professions qualifiées et d'encadrement (qui étaient occupées principalement par des salariés blancs) et ceux appliqués aux travailleurs non qualifiés, semi-qualifiés et aux ouvriers (qui étaient principalement des salariés noirs). Il s'agit ici de l'une des raisons pour lesquelles les hausses de salaires de portée générale ont été populaires, dans la mesure où une augmentation forfaitaire généralisée se traduit automatiquement par une augmentation plus élevée en pourcentage pour les salariés situés au bas de l'échelle de la répartition des salaires, ce qui contribue donc à combler l'écart de rémunération. Il semble, toutefois, que certaines difficultés soient apparues en la matière ces dernières années, de sorte que, dans certains cas, les augmentations puissent être exprimées en pourcentage ou en somme fixe, selon la valeur la plus élevée des deux. Cela signifie que les salariés situés au bas de l'échelle de la répartition des salaires reçoivent généralement une somme fixe alors les salariés situés en haut de l'échelle reçoivent une augmentation sous forme de pourcentage, ce qui a un effet limité sur la réduction des écarts de rémunération (Burger, Jafta et Von Fintel, 2016 ; et Godfrey et coll., 2010).

1.4. Les mesures destinées à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

En Afrique du Sud, le taux de participation des femmes à la main-d'œuvre est estimé à 47 pour cent (BIT, 2022c)⁷⁸.

Il existe quelques exemples de mesures adoptées dans le cadre de la négociation collective afin de lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes. Par exemple, bien que la législation nationale n'impose pas aux employeurs de rémunérer les travailleuses pendant les quatre mois de leur congé de maternité, un rapport publié en 2019 a révélé que les conventions collectives prévoyaient en moyenne quatre mois de congé de maternité rémunéré avec une rémunération équivalant en moyenne à 45 pour cent du salaire de base au cours de cette période (LRS, 2019). Ce même rapport indique que de nombreuses conventions collectives contiennent des dispositions sur la violence au travail.

Selon une autre étude (Bassier, 2021), le fait que les salaires fixés dans les conseils de négociation se situent dans la partie moyenne supérieure de la distribution des salaires est associé au fait qu'il y a moins de travailleuses dans les entreprises qui font partie de ces conseils, et que cela explique plus d'un tiers de l'écart salarial global entre les hommes et les femmes dans les salaires du secteur formel⁷⁹.

La loi sur l'équité en matière d'emploi prévoit des mécanismes destinés à lutter contre tous les types de discrimination fondée sur le sexe.

78 Le taux de participation à la main-d'œuvre correspond au ratio main-d'œuvre/population en âge de travailler. La main-d'œuvre équivaut à la somme de toutes les personnes en âge de travailler se trouvant dans l'emploi et de toutes les personnes au chômage.

79 Bassier (2021) note que les entreprises sud-africaines qui font partie des conseils de négociation emploient moins de femmes que d'hommes (30 pour cent de femmes) contrairement aux entreprises qui ne font partie d'aucun conseil de négociation (50 pour cent de femmes).

2. Belgique⁸⁰

2.1. Le cadre institutionnel de la négociation des salaires

Les différents niveaux de négociation

Selon les statistiques du BIT, le taux de couverture de la négociation collective en Belgique est l'un des plus élevés dans le monde, ce taux étant estimé à 96 pour cent (BIT, sans date-b⁸¹). La négociation collective se déroule à trois niveaux qui sont interdépendants:

- i. au niveau national interprofessionnel (premier niveau de la négociation collective);
- ii. au niveau sectoriel, organisé en commissions ou sous-commissions paritaires (deuxième niveau de la négociation collective); et
- iii. au niveau de l'entreprise (troisième niveau de la négociation collective).

Les commissions et sous-commissions paritaires, qui correspondent au deuxième niveau de la négociation collective, sont constituées d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et de représentants des organisations de travailleurs⁸². Instituées pour toutes les branches d'activité, les commissions paritaires ont pour objectif de regrouper les entreprises exerçant des

activités similaires afin de les soumettre à des règlements adaptés aux conditions de travail. Les sous-commissions paritaires sont des subdivisions des commissions paritaires instituées pour un territoire ou un secteur d'activité spécifique. Les commissions et sous-commissions paritaires ont pour mission de conclure des conventions collectives de travail, de prévenir ou de régler des conflits sociaux et de conseiller le gouvernement, le Conseil national du travail ou le Conseil central de l'économie (Belgique, SPF Emploi, sans date-b).

La hiérarchie entre les différents niveaux de négociation

En vertu du principe de faveur, les conventions collectives conclues à un niveau de négociation inférieur ne peuvent pas déroger aux dispositions fixées dans une convention collective conclue à un niveau supérieur.

Au niveau de l'entreprise, il est possible de déroger à une convention collective sectorielle uniquement si cette dernière l'autorise explicitement⁸³. Le faible nombre de conventions collectives sectorielles qui autorisent une telle dérogation fixent les conditions dans lesquelles cette dérogation est autorisée.

80 En 2019, la Confédération des syndicats chrétiens (CSC), la Fédération générale des travailleurs en Belgique (FGTB) et la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB) ont formulé des observations sur la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, telle que modifiée par la loi du 19 mars 2017, auprès de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) du BIT. Les organisations syndicales considéraient que les dispositions de la loi conduisaient à la fixation d'une marge salariale maximale qui limitait fortement les possibilités de négocier collectivement et ne permettait pas réellement d'augmenter les salaires, non seulement au niveau national, mais encore au niveau sectoriel ainsi que dans les entreprises. Ensuite, la CEACR a formulé une demande directe et demandé au gouvernement de «fournir des informations détaillées sur l'application des dispositions de la loi du 26 juillet 1996, telles que modifiées par la loi du 19 mars 2017, afin de pouvoir évaluer leurs effets sur la possibilité de mener des négociations salariales, à quel que niveau que ce soit» (CEACR, [Demande directe – Convention no 98 – Belgique](#), 2021). En 2021, la CSC, la FGTB et la CGSLB ont soumis une nouvelle plainte au BIT alléguant que la loi du 26 juillet 1996, telle que modifiée par la loi du 19 mars 2017, a pour effet de restreindre drastiquement la possibilité pour les partenaires sociaux de négocier librement les évolutions salariales des travailleurs du secteur privé ([Cas no 3415 \(Belgique\)](#) – Date de la plainte: 6 décembre 2021). Pour plus d'informations, voir [400e rapport du Comité de la liberté syndicale](#), GB.346/INS/15 (2022).

81 Cette estimation couvre à la fois le secteur privé et le secteur public; ce pourcentage se réfère à l'année 2019.

82 Les membres des commissions paritaires sont désignés par arrêté et la présidence est confiée à un conciliateur social du ministère de l'Emploi. En janvier 2021, il existait au total 100 commissions paritaires et 64 sous-commissions paritaires (Belgique, SPF Emploi, sans date-b).

83 Voir: [BIT IRLEX, "Belgium – 2019"](#).

La coordination entre les différents niveaux de négociation

En Belgique, la négociation collective des salaires se caractérise par un fort degré de coordination et repose sur un équilibre entre: un mécanisme d'indexation qui adapte les salaires et les prestations sociales au coût de la vie; une marge salariale maximale pour l'augmentation globale des salaires (ou «norme salariale» tel que cela est expliqué ci-après); et la négociation au niveau sectoriel. Des recherches ont montré que la dispersion des salaires est assez faible en Belgique dans une perspective internationale (Saks, 2021, 107).

Tous les deux ans, à l'automne, avant le début des négociations portant sur l'accord interprofessionnel, le Conseil central de l'économie (CCE) estime, dans le cadre d'un rapport technique, la marge maximale disponible pour l'évolution des coûts salariaux en termes nominaux. Sur la base de ce rapport technique, les partenaires sociaux sont invités à fixer une «norme salariale» qui définit la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les deux années suivantes⁸⁴. S'ils s'accordent sur la norme salariale, alors ce plafond est fixé dans une convention collective nationale interprofessionnelle conclue au sein du Conseil national du travail (CNT), et celle-ci est rendue obligatoire par arrêté royal. À défaut d'accord interprofessionnel entre les partenaires sociaux, le gouvernement fixe la marge maximale disponible pour l'augmentation du salaire moyen.

Une fois fixée, cette marge maximale est reprise dans le cadre des négociations collectives sectorielles, qui sont organisées au sein des commissions paritaires. L'ensemble des travailleurs et des entreprises au sein desquelles ceux-ci travaillent sont couverts par une commission paritaire qui décide de questions telles que le niveau de la rémunération, les systèmes de classification des emplois, les aménagements du temps de travail, la formation, etc. Les commissions paritaires négocient au

sein de chaque secteur les augmentations de salaire qui peuvent être égales ou inférieures à la marge maximale définie au niveau national interprofessionnel.

La négociation au niveau de l'entreprise intervient en complément de la négociation au niveau du secteur, certains ajustements restant possibles. Des avantages supplémentaires sont accordés en termes de rémunération au niveau de l'entreprise dans quelques secteurs et entreprises, comme, par exemple, des primes non récurrentes liées aux résultats lorsqu'un objectif fixé à l'avance a été convenu - généralement dans le cadre d'une convention collective conclue au niveau de l'entreprise (Eurofound, 2009b; Eurofound, 2019a; et Eurofound, sans date-c).

L'application des conventions collectives

L'extension des conventions collectives conclues au niveau national est quasi-automatique, ce qui dans le cas des conventions collectives intersectorielles signifie qu'elles deviennent applicables à l'ensemble des employeurs du secteur privé. Il est également courant de rendre les conventions collectives sectorielles juridiquement contraignantes et de les étendre à l'ensemble des employeurs - et de leurs salariés - couverts par la commission ou sous-commission paritaire compétente.

Les autres aspects institutionnels

Le CCE a été institué en 1948 et est composé d'un nombre égal de représentants nommés par les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs, ainsi que d'un petit groupe d'experts indépendants. Le rôle du CCE (Belgique, CCE, sans date) est de «construire un consensus social à travers les organisations représentatives du monde du travail et des entreprises sur le fonctionnement de l'économie et les questions

84 La «norme salariale» s'inscrit dans le cadre de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. Voir également Belgique, SPF Emploi, «Norme salariale». À défaut d'accord au niveau interprofessionnel national sur la marge maximale pour l'évolution du coût salarial, le gouvernement a la capacité de la fixer. En 2021, en raison de l'absence d'accord interprofessionnel entre les partenaires sociaux, le gouvernement a fixé la marge maximale disponible pour l'augmentation du salaire moyen pour la période 2021-22 par arrêté royal, confirmant la proposition du rapport technique du CCE.

socio-économiques, ainsi que sur les objectifs et les grands principes, dans le but d'orienter la politique socio-économique dans la direction que les partenaires sociaux considèrent souhaitable».

Le Conseil national du travail (CNT) a, quant à lui, été établi par la loi organique du Conseil national du travail du 29 mai 1952⁸⁵. Il s'agit d'un organe paritaire national et interprofessionnel ayant la capacité de conclure des conventions collectives au niveau interprofessionnel. Le CNT est également compétent dans les matières sociales, mais a uniquement la capacité de formuler des avis. À cette fin, le CNT adresse au gouvernement ou au Parlement, soit de sa propre initiative, soit à la demande de ces autorités, des avis ou propositions concernant des problèmes généraux d'ordre social représentant un intérêt pour les employeurs et les travailleurs. Depuis 1968, le CNT peut également conclure des conventions collectives de travail au niveau national et interprofessionnel. Ces conventions sont généralement rendues obligatoires par arrêté royal.

En Belgique, les taux de salaire minimum ne sont pas déterminés par la législation nationale mais sont habituellement fixés par les conventions collectives de travail conclues au sein des commissions paritaires. Le revenu minimum mensuel moyen garanti⁸⁶ est fixé au sein d'une convention collective interprofessionnelle signée entre les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au sein du CNT. Il constitue la limite inférieure minimum absolue en matière de rémunération⁸⁷. Les taux de salaire minimum fixés au sein des conventions collectives sectorielles sont généralement supérieurs au revenu minimum mensuel moyen garanti.

2.2. Les principales dimensions de la négociation des salaires

Le système de paiement des salaires

En Belgique, les salaires sont calculés en se basant presque exclusivement sur le temps travaillé. En général, les salaires sont versés chaque mois, sur la base d'une durée de travail de 38 heures par semaine (sur une base annuelle) (Belgique, SPF Emploi, sans date-d). La rémunération à la pièce est autorisée mais les employeurs restent soumis à l'obligation de verser aux salariés une rémunération qui ne soit pas inférieure au taux de salaire minimum basé sur le temps travaillé.

La structure des salaires

Les conventions collectives sectorielles contiennent généralement une grille fixant les taux de salaire minimum pour chaque catégorie d'emploi. Les systèmes d'évaluation et de classification des emplois sont définis au sein des commissions ou sous-commissions paritaires par le biais de conventions collectives sectorielles et sont appliqués au sein des différents secteurs correspondants. Outre le niveau d'éducation et la qualification, c'est l'expérience ou le nombre d'années passées chez un employeur qui détermine le niveau du salaire (Saks, 2021).

La composition des salaires

En Belgique, les éléments versés en complément du salaire de base, qui sont précisés au sein des conventions collectives, peuvent être classés en six grandes catégories:

- i. des allocations forfaitaires (par exemple, la prime de vacances, la prime de fin d'année ou la prime d'ancienneté);
- ii. des allocations liées à conditions de travail particulières (par exemple, le travail par équipes, le travail de nuit, ou encore le travail pendant les week-ends ou les vacances);

85 Loi organique du Conseil national du travail du 29 mai 1952

86 Revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG). Le RMMMG n'est pas exactement équivalent à un salaire minimum mensuel, car il comprend certaines sommes versées dans le courant de l'année (Belgique, SPF Emploi, sans date-c).

87 Convention collective de travail n° 43/16 du 9 mars 2022 modifiant la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen.

- iii. d'autres avantages, par exemple, une assurance-maladie ou une retraite complémentaire;
- iv. des avantages en nature, tels que des titres-repas, des éco-chèques^{88 89} ou des bons cadeau/sport/culture;
- v. des avantages non récurrents liés aux résultats (tels que les bonus non récurrents); et
- vi. les régimes de participation aux bénéfices (Belgique, SFP Emploi, sans date-f).

Le versement des avantages non récurrents liés aux résultats est régi par une convention collective nationale interprofessionnelle⁹⁰. Ces avantages sont liés aux résultats collectifs d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, ou d'un groupe bien défini de travailleurs, et dépendent de la réalisation d'objectifs clairs, transparents, mesurables et vérifiables qui sont instaurés soit par le biais d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, soit par un acte d'adhésion approuvé par la commission paritaire sectorielle (Belgique, SFP Emploi, sans date-g).

2.3. Les informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires

Les informations utilisées dans le cadre de la négociation des salaires

En Belgique, il revient au CCE d'estimer, tous les deux ans, la marge maximale disponible pour l'évolution des coûts salariaux via la négociation

collective. L'analyse menée par le secrétariat du CCE est consignée dans un rapport technique qui fixe la marge maximale à partir d'un ensemble de critères relevant d'une logique de coordination basée sur la modération des salaires. Ces critères concernent la performance globale et la compétitivité de l'économie belge sur la scène internationale, ainsi que les tendances économiques et le marché du travail dans les économies des pays voisins⁹¹. Sur la base de ce rapport technique, les partenaires sociaux sont invités à fixer la marge maximale d'évolution des coûts salariaux dans le cadre d'un accord national interprofessionnel.

La Belgique dispose également d'un système d'indexation pour la fixation des salaires, qui est basé sur l'inflation et vise à compenser les variations du coût de la vie afin d'éviter l'érosion du pouvoir d'achat due à l'inflation. Cette indexation est reprise dans la quasi-totalité des conventions collectives sectorielles. En fonction du secteur, certaines différences peuvent exister au niveau de l'approche adoptée quant à la corrélation existante entre salaires et inflation. Certaines commissions paritaires sectorielles fixent, par exemple, un certain seuil d'inflation au-delà duquel les salaires seront actualisés. D'autres secteurs fixent davantage le moment auquel le réajustement des salaires aura lieu pour refléter les variations de l'inflation, ce réajustement pouvant avoir lieu sur une base mensuelle, trimestrielle ou (parfois) annuelle. La manière dont ces ajustements se répercutent sur les salaires varie en fonction des secteurs. Dans certains cas, seul le salaire minimum sectoriel est ajusté, alors que dans d'autres, l'ensemble de la grille de salaires est révisé. Les ajustements de salaire par rapport à l'inflation prennent également en compte l'indice santé lissé⁹², qui est un indicateur

88 Les éco-chèques ont été créés par la convention collective de travail (CCT) n° 98, conclue au sein du Conseil national du travail, en date du 20 février 2009. Cette convention collective a d'abord été modifiée en décembre 2020 (par la CCT n° 98bis), puis le 24 mars 2015 (par la CCT n° 98ter) et le 26 janvier 2016 (par la CCT n° 98quater), le 23 mai 2017 (par la CCT n° 98quinquies), le 16 juillet 2019 (par la CCT n° 98/6), le 3 mars 2021 (par la CCT n° 98/7), le 13 juillet 2021 (par la CCT n° 98/8) et enfin en décembre 2021 (par la CCT n° 98/9) (Belgique, SPF Emploi, sans date-e).

89 Les éco-chèques sont destinés à l'achat de produits et services à caractère écologique. La liste des produits et services pouvant être acquis avec des éco-chèques est annexée à la CCT n° 98, qui prévoit toutefois des évaluations régulières de cette liste. Au dernier trimestre 2021, cette liste prévoyait quatre grandes catégories de produits et services: i) les produits et services écologiques; ii) la mobilité et les loisirs durables; iii) la réutilisation, le recyclage et la prévention des déchets; et iv) les produits agricoles et horticoles vendus en circuit court par des fermiers directement aux consommateurs (Belgique, SPF Emploi, sans date-e).

90 Convention collective de travail n° 90 du 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats

91 À savoir, l'Allemagne, la France et les Pays-Bas

92 En Belgique, la valeur de «l'indice santé» est obtenue par la soustraction de certains produits du panier de l'indice des prix à la consommation, à savoir les boissons alcoolisées, le tabac et les carburants (à l'exception du GPL), la hausse du prix de ces produits ne se traduisant pas par une hausse des salaires. L'indice santé lissé est égal à la moyenne arithmétique des indices santé des quatre derniers mois multipliée par un facteur de 0,98 (Belgique, Statbel, sans date).

d'inflation basé sur une mesure moyenne de l'indice des prix à la consommation (IPC) excluant le prix des boissons alcoolisées, du tabac, de l'essence et du diesel.

Le Service public fédéral Emploi met à disposition une base de données en ligne sur les taux de salaire minimum fixés par le biais de la négociation collective au sein de chaque (sous-)commission paritaire, et celle-ci est ouverte à la consultation publique. La base de données rassemble des données sur les salaires depuis 2008 et est actualisée selon les dispositions des conventions collectives de travail⁹³.

La divulgation d'informations au niveau de l'entreprise

En Belgique, la divulgation d'informations économiques et financières aux travailleurs au niveau de l'entreprise – que ce soit à des fins de négociation ou de consultation – est régie par:

- i. les conventions collectives nationales⁹⁴;
- ii. les conventions collectives nationales consacrées spécifiquement à la transposition du droit de l'UE⁹⁵; et
- iii. une réglementation gouvernementale (arrêté royal) de 1973⁹⁶.

Ces instruments ont été modifiés et actualisés à plusieurs reprises et ils contiennent des informations détaillées sur les types d'informations de base, annuelles, périodiques et occasionnelles devant être fournies aux travailleurs. À titre

d'exemple, les informations «de base» se rapportent notamment aux éléments suivants:

- ▶ le statut de l'entreprise;
- ▶ la position concurrentielle de l'entreprise sur le marché;
- ▶ la production et la productivité;
- ▶ la structure financière de l'entreprise;
- ▶ le budget et le calcul du prix de revient;
- ▶ les frais de personnel;
- ▶ le programme et les perspectives générales d'avenir de l'entreprise; et
- ▶ les aides publiques accordées à l'entreprise.

Les autres critères utilisés dans le cadre de la négociation des salaires

Outre les indicateurs et les informations ci-dessus qui sont utilisés pour faciliter la négociation des salaires, la négociation collective au niveau national, qui a lieu au sein du CNT, peut également identifier des objectifs d'intérêt commun devant être pris en considération au sein des négociations de niveau inférieur. Par exemple, l'accord collectif national interprofessionnel de 2017-2018 reflète la volonté commune des partenaires sociaux de relever un certain nombre de «défis sociétaux», tels que notamment le burn-out, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et l'emploi des jeunes.

93 Les salaires figurant dans la base de données sont les taux de salaire minimum et non les salaires réels tels qu'appliqués dans les entreprises. Outre les barèmes concernant le salaire minimum, cette base de données contient également des documents concernant le champ de compétence de la commission, la durée du travail, la classification des fonctions, les conditions applicables à l'ancienneté, les primes et les indemnités (Belgique, SPF Emploi, sans date-h).

94 Pour plus d'informations, voir: Belgique, CNT, "Conseils d'entreprise et comités de prévention"

95 Pour plus d'informations, voir: Belgique CNT, "Implication des travailleurs – transposition de directives européennes".

96 Arrêté royal portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises, 27 Novembre 1973.

2.4. Les mesures destinées à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

En Belgique, le taux de participation des femmes à la main-d'œuvre est estimé à 50 pour cent (BIT 2022c).

Les partenaires sociaux négocient des mesures destinées à lutter contre les inégalités de traitement entre les hommes et les femmes sur le marché du travail tant au niveau national interprofessionnel qu'au niveau sectoriel, au sein des commissions paritaires (Marx et Van Cant, 2018). La plupart des commissions paritaires ont inséré au sein de leurs conventions collectives sectorielles une disposition interdisant la discrimination à l'égard des femmes. La mise en place de systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres sur le plan du genre fait partie des mesures spécifiques mises en œuvre à cet égard et définies par les commissions paritaires.

Les conventions collectives adoptées au niveau de l'entreprise prévoient généralement des systèmes de classification et d'évaluation des emplois neutres sur le plan du genre. Les entreprises sont tenues de remettre au comité d'entreprise un rapport contenant des données, ventilées par sexe, sur la rémunération des travailleurs, et les grandes entreprises (ayant un effectif supérieur à 50 salariés) peuvent élaborer un plan d'action en vue

de l'application d'une structure de rémunération neutre sur le plan du genre au sein de l'entreprise (Belgique, SPF Emploi, sans date-i).

Le projet EVA (EVALuation analytique des fonctions) lancé en 2006 a permis de mettre en place des systèmes d'évaluation des emplois de nature analytique et neutres sur le plan du genre grâce aux orientations fournies par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, qui a également dispensé une formation aux organisations d'employeurs et de travailleurs. Une check-list a également été élaborée pour détecter les discriminations fondées sur le sexe dans les systèmes de classification des fonctions, ainsi que les facteurs qui garantissent une classification des emplois neutre sur le plan du genre (Centre for Research in Employment and Work, 2021). En outre, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes publie, chaque année, un rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes qui est utilisé par les partenaires sociaux⁹⁷.

La législation belge applique le principe «à travail égal, salaire égal» et la discrimination fondée sur le sexe fait partie des questions abordées par la négociation collective aux niveaux national interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise. Le rapport technique du CCE qui estime la marge maximale disponible pour l'évolution des coûts salariaux contient des données sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, qui sont utilisées par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation des salaires au niveau sectoriel.

97 L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2021. Disponible à : https://igym-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021_0.pdf.

3. Chili

3.1. Le cadre institutionnel de la négociation des salaires

Les différents niveaux de négociation

Selon les statistiques du BIT, le taux de couverture de la négociation collective est estimé à environ 21 pour cent au Chili (BIT, sans date-b⁹⁸).

La législation chilienne établit une procédure réglementée pour la négociation collective au niveau de l'entreprise⁹⁹, ce qui signifie que la négociation collective se déroule presque exclusivement à ce niveau, de manière fragmentée et décentralisée. De façon similaire aux autres modèles de négociation au niveau de l'entreprise, les travailleurs des grandes entreprises sont beaucoup plus susceptibles d'être syndiqués et couverts par la négociation collective.

Bien qu'il n'existe aucun obstacle à la conduite de négociations collectives menées au nom de plusieurs employeurs, cela se produit très rarement et de manière exceptionnelle dans la pratique.

La hiérarchie entre les différents niveaux de négociation

Les conventions collectives ne prévalent sur la législation nationale que si elles contiennent des dispositions plus favorables pour les travailleurs¹⁰⁰.

Les contrats de travail individuels ne peuvent pas être moins favorables que les conventions collectives applicables¹⁰¹.

Il n'existe aucune disposition prévoyant la possibilité, pour les niveaux de négociation inférieurs, de déroger aux accords de niveau supérieur.

La coordination entre les différents niveaux de négociation

Il n'existe aucune coordination institutionnelle de la négociation des salaires au Chili. Il existe une forme de négociation type au sens où les accords nationaux conclus dans le secteur public sont utilisés comme points de référence par certaines organisations de travailleurs du secteur privé. Certaines organisations de travailleurs se réfèrent également aux accords déjà conclus par d'autres organisations de travailleurs dans des secteurs similaires, en particulier lorsqu'ils impliquent une augmentation des salaires réels.

L'application des conventions collectives

Les conditions de travail ayant fait l'objet d'une négociation collective ne s'appliquent qu'aux travailleurs qui sont membres du syndicat au moment de la signature de la convention collective. Toutefois, les syndicats et les employeurs peuvent convenir d'appliquer ces conditions de travail en totalité ou en partie à tout travailleur susceptible d'adhérer au syndicat à l'avenir, ou encore à l'ensemble des travailleurs, même si ces derniers ne sont pas membres du syndicat signataire. Dans ce dernier cas, les travailleurs qui ne sont pas membres du syndicat sont tenus de verser la totalité ou un pourcentage des cotisations syndicales, conformément à ce qui est prévu dans la convention collective¹⁰².

98 Ce pourcentage ne concerne que le secteur privé et se réfère à l'année 2018.

99 L'article 19, paragraphe 16, de la Constitution dispose que: «La négociation collective avec l'entreprise dans laquelle les travailleurs sont employés est un droit pour ces travailleurs, sauf dans les cas où la législation interdit expressément la négociation.»

100 Código del Trabajo, article 5.

101 Código del Trabajo, article 311.

102 Código del Trabajo, art. 322.

La législation chilienne prévoit la possibilité pour les syndicats de coexister au sein d'une même entreprise, chacun étant libre de négocier ses propres conventions collectives à des moments différents et dans des conditions différentes. Lorsque tel est le cas, les syndicats négocient généralement séparément et uniquement au nom de leurs propres membres.

Il n'existe aucune disposition prévoyant l'extension des conventions collectives au-delà de l'employeur ou des employeurs directement concernés par la convention collective.

Les autres aspects institutionnels

En 2017, une institution nationale de dialogue social tripartite dénommée le Conseil supérieur du travail (Consejo Superior Laboral) a été créée. Il s'agit d'un organe consultatif composé de trois représentants des employeurs, de trois représentants des travailleurs et de trois représentants du gouvernement. Le conseil jouit d'un large mandat couvrant l'ensemble des aspects de la politique du marché du travail et des relations professionnelles. Il peut agir de sa propre initiative ou répondre aux sollicitations d'avis formulées par le gouvernement.

Au Chili, le salaire minimum national¹⁰³ est fixé par le Parlement sur recommandation du gouvernement. La recommandation du gouvernement est formulée après consultation des partenaires sociaux et après examen d'une série d'indicateurs macroéconomiques, tels que notamment l'inflation cumulée ou projetée, la croissance du PIB et les indices de productivité.

3.2. Les principales dimensions de la négociation des salaires

Le système de paiement des salaires

Au Chili, les salaires sont généralement calculés sur la base du temps travaillé. La rémunération à la pièce est autorisée, mais uniquement en

complément du salaire de base, pendant une certaine période et sous réserve de respecter le niveau du salaire minimum légal.

La structure des salaires

D'après le Code du travail, la négociation collective ne doit pas limiter la faculté de l'employeur «d'organiser, de diriger et d'administrer» son entreprise¹⁰⁴. Cette même disposition du Code du travail reconnaît que la détermination de la rémunération est un élément clé de la négociation collective. En raison des tentatives des partenaires sociaux de maintenir un équilibre entre ces deux éléments, la négociation des salaires porte davantage sur les hausses de salaires que sur les grilles de salaires, la classification des emplois ou la rémunération variable et les critères applicables en la matière.

Sur les 18 conventions collectives chiliennes examinées, 17 prévoient un réajustement régulier des taux de salaire en fonction de l'inflation. Dans trois des cas examinés, ce réajustement doit avoir lieu sur une base annuelle, dans dix autres cas sur une base semestrielle, et dans trois autres cas sur une base trimestrielle. Une convention collective prévoit que les salaires seront réajustés si l'inflation dépasse un certain seuil. La seule convention collective qui ne prévoit pas une indexation sur les prix prévoit une indexation sur le salaire minimum national.

Les grilles de salaires sont généralement fixées par l'employeur et dépendent, notamment, du poste, de la responsabilité et des années de service (ou ancienneté) du travailleur.

La composition des salaires

Au Chili, les salaires sont généralement composés:

- ▶ du salaire de base, auquel s'ajoute parfois des éléments de rémunération variables (essentiellement des commissions de vente individuelles ou collectives);
- ▶ d'une majoration des heures supplémentaires (le cas échéant); et
- ▶ des primes et allocations.

103 Ingreso Mínimo Mensual (IMM).

104 Código del Trabajo, art. 306.

Parmi les allocations prévues par les conventions collectives figurent:

- ▶ des allocations forfaitaires – telles que des indemnités de transport, de nourriture et de rentrée scolaire, ainsi que des primes d'assiduité, de ponctualité ou de vacances;
- ▶ des allocations liées à des conditions de travail spécifiques – telles que le travail de nuit, le travail effectué en dehors des heures de travail normales, et le travail effectué dans des zones reculées ou dans des conditions pénibles, y compris par mauvais temps (cette dernière indemnité est notamment prévue dans le secteur minier et le secteur portuaire);

Il y a aussi des avantages en nature – tels qu'une cantine, des vêtements de travail, des bons correspondant à des dates spéciales et des bons de transport.

Une «prime de fin de négociation» (*bono de término de negociación*) est également prévue. Cette prime est devenue une pratique permettant de débloquent les négociations entre les parties (principalement dans les grandes entreprises), en raison de la difficulté de parvenir à des accords sur une rémunération permanente. Il s'agit d'un somme forfaitaire versée aux membres du syndicat à la fin du processus de négociation.

Une majoration des heures supplémentaires à un taux supérieur à celui fixé par la législation nationale fait parfois l'objet d'une négociation entre les parties.

3.3. Les informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires

Les informations utilisées dans le cadre de la négociation des salaires

Les données macroéconomiques les plus pertinentes utilisées dans le cadre des conventions collectives concernent le taux d'inflation mensuel estimé par l'Office national de statistique (ou indice

des prix à la consommation - IPC), selon lequel les salaires et les avantages sont réajustés sur la base d'un intervalle déterminé par accord entre les parties.

Le salaire minimum national sert également de référence dans le cadre de la négociation des salaires, avec un effet dit «phare», notamment en ce qui concerne l'évolution des bas salaires.

Les salaires fixés par d'autres organisations de travailleurs dans le secteur privé ainsi que les salaires fixés par voie de négociation collective dans le secteur public sont également pris en considération par les parties à la négociation.

La divulgation d'informations au niveau de l'entreprise

Au Chili, la loi no 20.940 de 2016 sur la modernisation du système des relations de travail a instauré le «droit à l'information» pour les organisations de travailleurs¹⁰⁵. Ce droit se décompose en deux parties: i) le droit de recevoir des «informations périodiques» de la part de l'entreprise; et ii) le droit de recevoir «des informations spécifiques à des fins de négociation collective».

Les «informations périodiques» visent le bilan comptable, le compte de résultat et les états financiers vérifiés, ainsi que les informations publiques que l'entreprise a l'obligation de mettre à la disposition de l'autorité de contrôle financier chilienne. Les petites entreprises doivent, quant à elles, fournir des informations sur leurs revenus et leurs dépenses au cours de la période d'imposition chaque fois qu'elles soumettent leur déclaration de revenus annuelle. Parallèlement, cette loi prévoit que les syndicats d'entreprise peuvent, une fois par année civile, demander aux grandes entreprises des informations sur la rémunération des travailleurs occupant des postes de direction. En ce qui concerne les entreprises de taille moyenne, les organisations de travailleurs ne peuvent formuler cette demande qu'à titre d'information préalable à la négociation.

Dans le cadre des «informations spécifiques à des fins de négociation collective», l'entreprise est tenue de fournir aux organisations de travailleurs concernées des informations sur la masse

¹⁰⁵ Ce droit est réglementé par les articles 315 à 319 du Code du travail. Plus d'informations sont disponibles dans l'Ordonnance no. 5935/96 de 2016 de la Direction du travail.

salariale, la valeur actualisée de l'ensemble des avantages prévus par la convention collective en vigueur, les coûts salariaux globaux de l'entreprise au cours des deux dernières années, ainsi que les informations ayant une incidence sur la politique future de l'entreprise en matière d'investissement. Si l'entreprise refuse de divulguer ces informations, l'organisation de travailleurs concernée peut entamer une procédure administrative et/ou judiciaire brève. L'organisation de travailleurs a un devoir de réserve vis-à-vis des informations qu'elle reçoit de l'entreprise.

Cette loi a également créé le «Fonds pour la formation syndicale et les relations de travail collaboratives¹⁰⁶» afin de satisfaire différents objectifs, dont celui de renforcer les capacités des dirigeants syndicaux dans le cadre de l'analyse et de l'utilisation des informations susvisées par le biais de programmes de formation.

Les autres critères utilisés dans le cadre de la négociation des salaires

Tel que cela est expliqué ci-après, une réforme du droit du travail entrée en vigueur en 2017 a inscrit l'égalité entre les femmes et les hommes dans la liste de sujets devant être couverts par la négociation collective via des mesures spécifiques.

3.4. Les mesures destinées à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

Au Chili, le taux de participation des femmes à la main-d'œuvre est estimé à 46 pour cent (BIT 2022c).

Parmi les conventions collectives chiliennes analysées dans le cadre du présent examen, un faible nombre contenait des clauses consacrées spécifiquement à la question de l'égalité entre

les hommes et les femmes. Lorsque de telles clauses existent, elles ont généralement un caractère déclaratoire. À titre d'exemple, une convention collective d'entreprise conclue dans le secteur minier prévoit une indemnité pour les frais de garderie dont le montant est supérieur au montant fixé par la Direction du travail. Une autre convention collective d'entreprise adoptée au sein du même secteur établit une modalité spéciale de respect des horaires de travail exceptionnels dans le cas des travailleuses qui utilisent leur droit à allaiter leur enfant de moins de 2 ans.

La réforme du droit du travail entrée en vigueur en 2017¹⁰⁷ a étendu le champ de la négociation collective aux mesures destinées à lutter contre les inégalités salariales, notamment en encourageant la conciliation entre responsabilités professionnelles et responsabilités familiales, l'exercice de la co-responsabilité parentale, la mise en place de plans pour l'égalité de chances et l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise, l'adoption d'actions affirmatives pour corriger les situations d'inégalités, la formation et la reconversion productive, les services sociaux et les mécanismes de règlement des différends (Marzi, 2016). Cette loi a également créé une nouvelle obligation pour les organisations de travailleurs afin de s'assurer que les femmes représentent au minimum 33 pour cent des membres de leurs comités exécutifs et qu'au minimum une femme soit présente au sein des équipes de négociation¹⁰⁸. En outre, la loi n° 20.348 relative au droit à l'égalité de rémunération prévoit que l'employeur doit respecter le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes qui effectuent le même travail¹⁰⁹.

Les nouvelles dispositions sur la divulgation d'informations au niveau de l'entreprise - notamment en matière de rémunération - (voir la section ci-dessus) peuvent également prévoir d'identifier les cas de discrimination en matière de rémunération.

106 Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas.

107 Loi no 20.940 de 2016 sur la modernisation du système des relations de travail, article 306 (nouveau deuxième paragraphe).

108 Articles 231, paragraphe 3; 272; 278, paragraphe 4; et 330, paragraphes 3 et 4, du Code du travail. Pour plus d'informations, voir [Ord. No. 1306/31 de 2017](#) de la Direction du travail.

109 [Ley no. 20.348 resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones, 2009](#)

4. Inde¹¹⁰

4.1. Le cadre institutionnel de la négociation des salaires

Les différents niveaux de négociation

Selon les statistiques du BIT, le taux de syndicalisation est estimé à environ 19,8 pour cent en Inde (BIT, sans date-c). Il est toutefois difficile d'évaluer le taux de couverture de la négociation collective, dans la mesure où aucune estimation fiable n'est disponible en la matière.

En Inde, la dynamique des relations professionnelles est passée d'une négociation centralisée à une négociation décentralisée lorsque l'économie a été partiellement libéralisée au milieu des années 1980. De nos jours, même si les pratiques en matière de relations professionnelles varient considérablement d'un secteur à l'autre et d'une région à l'autre, la négociation collective dans le secteur privé se déroule principalement au niveau de l'entreprise ou de l'usine. En effet, la négociation collective a tendance à ne couvrir qu'une seule usine ou un seul site de production, plutôt que l'ensemble des usines ou des sites de production d'une seule et même entreprise. Il n'existe aucune procédure de négociation uniforme, dans la mesure où le processus de négociation est déterminé par la direction de l'usine et les syndicats présents au sein de cette usine (BIT, 2018c). La négociation collective sectorielle existe dans le secteur privé, tel que, par exemple, dans l'industrie du coton et l'industrie portuaire, mais sa couverture reste limitée.

La hiérarchie entre les différents niveaux de négociation

En Inde, la relation entre les conventions collectives conclues à des niveaux différents n'est pas réglementée¹¹¹.

La coordination entre les différents niveaux de négociation

Il n'existe aucune coordination institutionnelle au niveau de la négociation collective en Inde. Il existe une certaine forme de négociation type au sens où les salaires fixés par les principaux secteurs ou par les principales entreprises ainsi que les salaires fixés par le gouvernement dans l'administration publique, les décisions judiciaires ou les taux de salaire minimum servent de points de référence dans le cadre des négociations (OCDE, 2021a).

L'application des conventions collectives

Les conditions de travail déterminées par voie de négociation collective s'appliquent, par défaut, uniquement aux travailleurs qui sont membres du syndicat au moment de la signature de la convention (Nishith Desai Associates, 2019).

L'extension des conventions collectives à l'ensemble des employeurs d'un secteur n'est pas prévue par la législation nationale.

Les autres aspects institutionnels

En Inde, un processus récent de réforme du droit du travail a cherché à regrouper un grand nombre de lois existantes au sein de quatre nouveaux codes du travail, à savoir¹¹²:

- i. le Code des salaires;
- ii. le Code de la sécurité sociale;
- iii. le Code de la sécurité et la santé au travail et des conditions de travail; et
- iv. le Code des relations professionnelles.

Le Code des salaires a été adopté en 2019. Il vise à consolider les lois concernant les salaires et les primes et prévoit l'applicabilité universelle des

¹¹⁰ Les données et l'analyse présentées au sein de ce dossier sur l'Inde se basent sur l'analyse de 13 conventions collectives signées au niveau de l'entreprise (usine) dans le secteur privé au sein de l'État de Maharashtra.

¹¹¹ Voir: BIT IRLX, "India – 2019".

¹¹² Au moment de la rédaction du présent rapport, ces codes n'étaient pas encore entrés en vigueur.

dispositions relatives au salaire minimum et au paiement des salaires en temps et en heure pour l'ensemble des travailleurs en Inde. Il introduit, en outre, un salaire plancher, n'ayant pas encore été mis en œuvre, qui vise à réduire les disparités au niveau des taux de salaire minimum entre les États et au sein même des États (BIT, 2020e).

Le Code des relations professionnelles a été adopté en 2020. Il vise à consolider et à modifier les lois relatives aux organisations de travailleurs, aux conditions de travail dans les établissements industriels ou les entreprises, ainsi qu'à l'analyse et au règlement des conflits du travail.

La Conférence indienne du travail est un comité consultatif tripartite composé d'un nombre égal de représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs. Son rôle est de promouvoir l'uniformité au sein de la législation du travail, d'établir des procédures de règlement des conflits du travail et de discuter des questions liées à l'emploi (BIT, 2019b).

4.2. Les principales dimensions de la négociation des salaires

Le système de paiement des salaires

En Inde, le système de paiement au temps travaillé existe parallèlement au système de la rémunération à la pièce. La structure des salaires, et plus particulièrement les taux de salaire, varient considérablement entre les travailleurs occupant des emplois permanents et les travailleurs à durée déterminée¹¹³.

La structure des salaires

En Inde, la structure des salaires reflète traditionnellement l'ensemble des distinctions existant entre fonctions non qualifiées, semi-qualifiées, qualifiées et techniques supérieures. Les fonctions administratives et de secrétariat font l'objet d'une structure de classification

distincte. Chaque catégorie professionnelle prévoit habituellement différents taux d'augmentation annuelle en fonction de l'ancienneté croissante des travailleurs. Au sein des conventions collectives analysées, les systèmes de classification et d'évaluation des emplois ne faisaient pas partie des sujets abordés régulièrement par la négociation collective.

La composition des salaires

La plupart des conventions collectives analysées dans le cadre du présent examen prévoyait un salaire de base, une majoration des heures supplémentaires, ainsi que ce qui est communément désigné comme une «indemnité de vie chère», c'est-à-dire un complément de salaire destiné à compenser l'évolution du coût de la vie. En outre, il peut également y avoir un élément de rémunération variable lié à la performance qui peut être, soit basé sur la performance ou la productivité individuelle, soit être versé sous la forme d'une prime de groupe pour la réalisation d'objectifs de production ou de qualité, soit être lié aux résultats de l'entreprise. Ces différents éléments de rémunération variables représentent généralement entre 5 et 20 pour cent du salaire total.

Outre ces éléments, les travailleurs peuvent également recevoir un large éventail d'allocations versées sur une base mensuelle ou annuelle, sous la forme notamment:

- ▶ d'allocations forfaitaires (telles que les primes de présence et les primes de vacances);
- ▶ d'allocations liées à des conditions de travail spécifiques (par exemple, pour le travail effectué en dehors des heures de travail normales, pour le travail de nuit ou encore pour le travail dangereux); et
- ▶ d'autres indemnités liées à la situation particulière d'une entreprise donnée.

Des clauses sur le remboursement des frais médicaux peuvent également être trouvées au sein des conventions collectives (BIT, 2022a, 167).

¹¹³ Une étude réalisée pour le BIT a révélé que dans différentes parties du secteur manufacturier formel, la part de la main-d'œuvre contractuelle se situait entre 10 et 50 pour cent de la main-d'œuvre totale (Sundar, 2011, 35).

4.3. Les informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires

Les informations utilisées dans le cadre de la négociation des salaires

En Inde, il n'existe pas de données nationales fiables, de qualité et collectées de manière régulière sur l'emploi, les salaires, la productivité et les heures travaillées (BIT, 2018c, xvii).

Tout comme dans d'autres systèmes de négociation collective essentiellement décentralisés, la négociation des salaires a tendance à se concentrer sur des facteurs propres à l'entreprise. À ce titre, les employeurs se basent sur un éventail de données au niveau de l'entreprise concernant le rendement et la productivité, et font souvent appel aux services de cabinets de conseil pour réaliser des études comparatives sur les salaires. Les organisations de travailleurs utilisent des informations telles que le coût de la vie, la capacité de paiement ou les ressources financières de l'entreprise et les coûts de main-d'œuvre exprimés en proportion du coût total de la production.

La divulgation d'informations au niveau de l'entreprise

En Inde, les employeurs ne sont pas tenus de divulguer des informations aux organisations de travailleurs à des fins de négociation collective. Cependant, les organisations de travailleurs ont recours aux informations publiques disponibles et certaines ont réussi à utiliser les dispositions sur la divulgation d'informations contenues dans les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*¹¹⁴.

Les autres critères utilisés dans le cadre de la négociation des salaires

En Inde, on estime que le niveau d'emploi informel reste élevé. Environ 88 pour cent des travailleurs se trouvent dans cette situation, et beaucoup d'entre eux travaillent dans le secteur agricole (BIT, sans date-d). Au cours des dernières décennies, les organisations de travailleurs se sont efforcées de garantir les droits fondamentaux de différents groupes de travailleurs au sein de l'économie informelle, notamment par le biais de la négociation collective. Par exemple, l'Association des travailleuses indépendantes (*Self-Employment Women's Association* - SEWA) est une organisation de travailleuses représentant les femmes pauvres et à faible revenu travaillant au sein de l'économie informelle¹¹⁵. En 2019, par exemple, alors que la SEWA représentait les femmes transportant des charges sur la tête, la SEWA a conclu un «protocole d'accord» (ou convention collective) avec l'Association des marchands de tissus de Panchkua, ce qui a permis d'augmenter les taux de salaire par poids standard d'un colis de 20 kg sur une période de trois années. La SEWA oeuvre également en faveur de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes occupés au transport de charges (Schmidt et coll., 2023).

4.4. Les mesures destinées à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

En Inde, le taux de participation des femmes à la main-d'oeuvre est estimé à 20 pour cent (BIT 2022c).

¹¹⁴ Le chapitre des Principes directeurs de l'OCDE sur la publication d'informations invite les entreprises à être transparentes dans leurs opérations et à répondre aux demandes d'informations de plus en plus sophistiquées du public (OCDE, 2011).

¹¹⁵ La SEWA un syndicat enregistré depuis 1972 qui représente 1,5 million de femmes travaillant au sein de l'économie informelle dans 18 États de l'Inde.

Des recherches menées en Inde ont permis d'observer que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'est généralement réduit au fil du temps, non seulement au niveau national, mais également au sein même des États, des industries et des professions, ainsi qu'entre les différents quantiles de l'échelle de la répartition des salaires. Selon les données de l'enquête sur la population active réalisée par le *National Sample Survey Office* (ou Office national d'enquêtes par sondage), l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes a diminué, passant de 48 pour cent en 1993-1994 à 28 pour cent en 2018-19. Cela représente une amélioration substantielle, bien que cet écart reste élevé par rapport aux standards internationaux. Les estimations

préliminaires de l'Enquête périodique sur la population active 2020-2021 semblent indiquer une aggravation de cet écart, estimé à 35 pour cent en 2020-21 à la suite des répercussions de la pandémie (Walter et Ferguson, 2022).

Plusieurs conventions collectives analysées dans le cadre du présent examen en matière de fixation des salaires prévoyaient des mesures de soutien à la garde d'enfants, des congés de maternité et de paternité rémunérés (y compris en cas d'adoption) et un congé menstruel. Toutefois, en ce qui concerne la rémunération, l'analyse des dispositions de ces conventions n'a permis d'identifier aucun mécanisme spécifique pour réduire les écarts de rémunération potentiels entre les hommes et les femmes.

5. Irlande

5.1. Le cadre institutionnel de la négociation des salaires

Les différents niveaux de négociation

Selon les dernières statistiques du BIT disponibles, le taux de couverture de la négociation collective en Irlande était estimé à 33,5 pour cent en 2014 (BIT, sans date-b)¹¹⁶. La négociation collective dans le secteur privé se déroule principalement au niveau de l'entreprise.

La hiérarchie entre les différents niveaux de négociation

Les conventions collectives ne peuvent qu'améliorer les normes minimales fixées par la législation nationale¹¹⁷, telles que les taux de salaire minimum, les congés, les heures de travail, etc.

D'autres instruments utilisés pour la fixation des salaires au niveau sectoriel, comme les ordonnances sectorielles sur l'emploi (SEO) et les ordonnances sur la réglementation de l'emploi (ERO), peuvent fixer des taux de salaire minimum plus élevés que ceux établis par la législation. Le tribunal du travail peut, toutefois, dispenser les employeurs confrontés à des difficultés financières d'appliquer les dispositions d'une SEO ou d'une ERO après avoir pris en considération:

- i. l'éventuelle incidence négative de cette dispense sur les niveaux d'emploi ou sur la compétitivité du secteur au détriment d'autres employeurs; et

- ii. les effets de cette dispense sur la pérennité de l'activité de l'employeur.

L'employeur qui bénéficie d'une telle dispense a toutefois l'obligation de verser un salaire au moins égal au salaire minimum national.

La coordination entre les différents niveaux de négociation

Depuis la fin des accords salariaux nationaux tripartites en 2009, aucun système de coordination institutionnelle des salaires n'a été mis en place en Irlande. Cependant, la logique de coordination basée sur la modération des salaires de l'ère du partenariat social (1987-2009) perdure.

Malgré l'absence de réglementation ou d'articulation spécifique au niveau des conventions collectives, une négociation type s'est installée dans le secteur privé ces dernières années, notamment dans les secteurs de l'industrie manufacturière, la vente au détail et les services financiers (Maccarrone, Erne et Regan, 2019). En outre, la principale organisation de travailleurs au niveau national, l'ICTU¹¹⁸, publie chaque année des orientations destinées aux parties à la négociation, qui comportent notamment une fourchette cible pour les hausses de salaires, ainsi que des suggestions concernant les autres éléments prioritaires de la négociation¹¹⁹. Les organisations d'employeurs - y compris l'IBEC¹²⁰ - fournissent des orientations similaires à leurs membres qui s'engagent au sein du processus de négociation au niveau local (Eurofound, sans date-a).

Les parties à la négociation s'accordent généralement sur des hausses de salaires portant sur une période de deux à quatre années, dans

116 Cette estimation couvre à la fois le secteur public et le secteur privé; ce pourcentage se réfère à l'année 2014.

117 Voir BIT IRLX, "Ireland - 2015".

118 Le Congrès irlandais des syndicats (Irish Congress of Trade Unions).

119 Voir, par exemple, ICTU, "Congress Guidance for Private Sector Unions on Pay Bargaining in 2022", Private Sector Bulletin, février 2022.

120 La Confédération irlandaise des entreprises et des employeurs (Irish Business and Employers Confederation).

le cadre d'accords pluriannuels. En 2019, par exemple, le magazine irlandais *Industrial Relations News* faisait état de la conclusion de 62 accords portant sur une période d'une année ou moins, de 35 accords portant sur une période comprise entre une et trois années et de 42 accords portant sur une période de plus de trois années.

L'application des conventions collectives

Selon la loi de 2015 (modifiée) sur les relations professionnelles, une convention de travail enregistrée est une convention collective signée entre un syndicat et un employeur ou plusieurs syndicats et plusieurs employeurs (ou une organisation d'employeurs) qui fixe la rémunération ou les conditions de travail. Ces accords peuvent être enregistrés au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise, et ils n'ont un caractère contraignant que pour les parties à l'accord¹²¹.

Les accords au niveau de l'entreprise sont conclus entre un seul employeur et des syndicats. Ils peuvent couvrir l'ensemble des travailleurs d'une entreprise donnée, d'un site déterminé ou d'une catégorie d'emploi et d'un niveau de rémunération particuliers (Eurofound, 2019a).

Les conventions collectives ne peuvent pas être étendues à des régions ou à des secteurs entiers. Néanmoins, la loi sur les relations professionnelles prévoit d'autres instruments permettant de fixer les salaires au niveau sectoriel, tels que notamment les ordonnances sectorielles sur l'emploi (SEO) et les ordonnances sur la réglementation de l'emploi (ERO).

Les SEO sont élaborées sur la base d'une recommandation du tribunal du travail¹²² concernant les régimes de rémunération, de retraite ou d'indemnités de maladie pour l'ensemble des travailleurs d'un secteur donné, sur demande d'un employeur représentatif¹²³ ou d'une organisation de travailleurs. Une fois signée par le ministre du Travail, la SEO devient une norme minimale juridiquement contraignante. Trois secteurs sont actuellement couverts par une SEO: le secteur des services de génie mécanique du bâtiment (2018), le secteur de la construction (2021) et le secteur de l'électricité (2021) (Irlande, WRC, sans date-a)¹²⁴.

Les ERO fixent les conditions de travail et les taux de salaire minimum pour les travailleurs d'un secteur donné. Les ERO sont approuvées par des commissions paritaires du travail¹²⁵, adoptées par le tribunal du travail et promulguées par le ministre du Travail. Elles couvrent l'ensemble des travailleurs du secteur concerné (Irlande, Citizens Information, sans date). Lors de la fixation des taux de salaire, les commissions paritaires du travail tiennent compte de facteurs tels que la compétitivité, le taux d'emploi et le taux de chômage. Deux ERO sont actuellement en vigueur: la première dans le secteur du nettoyage et la seconde dans le secteur de la sécurité.

Les autres aspects institutionnels

Le Conseil économique et social national conseille le Premier ministre sur la politique stratégique en matière de développement économique, social et environnemental durable en Irlande. Ce conseil est composé de représentants d'organisations d'entreprises et d'employeurs, de syndicats,

121 [Industrial Relations \(Amendment\) Act 2015](#) (modifiée en juillet 2016).

122 Les principales organisations d'employeurs et de travailleurs au niveau national sont représentées en nombre égal au sein du tribunal du travail.

123 L'article 8, paragraphe 3, de la loi de 2015 (modifiée) sur les relations professionnelles relatif à l'enregistrement des conventions de travail dispose que: «lorsqu'une demande est présentée au tribunal pour enregistrer une convention de travail au sein du registre des conventions de travail, le tribunal doit, sous réserve du présent article, enregistrer la convention s'il est convaincu que [...] le syndicat de travailleurs ou les syndicats de travailleurs représentent réellement les travailleurs auxquels la convention s'applique, et à cette fin, le tribunal est tenu de prendre en considération le nombre de travailleurs concernés par la convention qui sont représentés par le ou les syndicats mentionnés dans la convention et employés par l'employeur ou les employeurs mentionnés dans la convention.»

124 Au moment de la rédaction de la présente publication, la SEO concernant le secteur de l'électricité a été déclarée nulle et non avenue par la Haute Cour et devrait être réexaminée en suivant par le tribunal du travail.

125 Les commissions paritaires du travail sont composées d'un nombre égal de représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs concernées (nommés par le tribunal du travail) et d'un président indépendant.

d'organisations agricoles, d'organisations communautaires et bénévoles et d'organisations environnementales, ainsi que des chefs de départements gouvernementaux et d'experts indépendants (Irlande, NESC, sans date).

Le salaire minimum est fixé par le gouvernement sur recommandation de la Commission des bas salaires (*Low Pay Commission* - LPC). Cette commission est composée de huit membres et d'un président indépendant. Trois membres représentent les employeurs, trois membres représentent les travailleurs et deux membres sont des universitaires dotés d'une expertise pertinente.

5.2. Les principales dimensions de la négociation des salaires

Le système de paiement des salaires

En Irlande, les systèmes de paiement au temps travaillé existent parallèlement aux systèmes de rémunération à la pièce. Toutefois, la rémunération à la pièce est peu fréquente. Le salaire minimum s'applique quel que soit le système de paiement utilisé.

La structure des salaires

En Irlande, les hausses de salaires annuelles fixées par les conventions collectives sont généralement exprimées sous forme d'un pourcentage applicable à l'ensemble des taux de salaire. Les conventions collectives du secteur privé contiennent généralement des grilles de salaires basées sur la fonction, les compétences et les qualifications, ainsi que l'expérience.

D'autres instruments en matière de fixation des salaires au niveau sectoriel, tels que les SEO, fixent des taux de salaire minimum variables selon la catégorie de compétences déterminée par les qualifications formelles et l'expérience. Les SEO ont tendance à couvrir des secteurs caractérisés par une concentration de travailleurs davantage qualifiés et mieux rémunérés que les ERO. À titre d'exemple, la SEO pour le secteur de la construction fixe les taux de salaire horaire de

base et d'autres conditions d'emploi telles que les indemnités de maladie et les droits à la retraite pour les travailleurs de ce secteur. Ces taux de salaire horaire sont fixés pour chacune des quatre catégories de travailleurs définies au sein de la SEO (apprentis, nouveaux entrants, ouvriers du bâtiment et artisans) selon l'expérience et les qualifications des travailleurs (Irlande, WRC, sans date-b). Les ERO fixent les taux de salaire horaire minimum, certains ajustements étant autorisés pour les jeunes travailleurs et les nouveaux travailleurs dans les métiers couverts par l'ordonnance concernée. À titre d'exemple, l'ERO pour le secteur du nettoyage fixe les taux de salaire horaire de base et prévoit des taux inférieurs pour les travailleurs de moins de 20 ans (Irlande, WRC, sans date-c). Les ERO ont tendance à couvrir les secteurs caractérisés par une faible rémunération et au sein desquels la négociation collective est peu développée.

La composition des salaires

Outre le salaire de base, près d'un tiers des conventions collectives prévoient d'autres avantages tels que la réduction des heures de travail, des congés supplémentaires ou des régimes de retraite complémentaire (Maccarrone, Erne et Regan, 2019). En Irlande, certaines conventions collectives, principalement celles conclues au niveau de l'entreprise, prévoient également des éléments de rémunération variables. Cependant, ces éléments de rémunération variables sont de plus en plus souvent négociés sur une base individuelle directement entre un travailleur et son employeur (Eurofound 2016, 48).

D'autres instruments en matière de fixation des salaires, tels que les SEO et les ERO, peuvent également définir d'autres aspects dans les secteurs couverts. La SEO concernant le secteur de la construction, par exemple, contient également des dispositions sur les heures de travail, la majoration des heures supplémentaires, le régime de retraite et le régime des indemnités de maladie (ainsi que les cotisations respectives) pour l'ensemble des travailleurs couverts par l'ordonnance (Irlande, WRC, sans date-b). L'ERO concernant le secteur du nettoyage fixe non seulement les taux de salaire horaire de base mais contient également des dispositions sur les paiements complémentaires (tels que les congés

annuels et la rémunération du vendredi saint), les heures de travail, la majoration des heures supplémentaires et le régime des indemnités de maladie (Irlande, WRC, sans date-c).

5.3. Les informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires

Les informations utilisées dans le cadre de la négociation des salaires

Le Comité du secteur privé de la principale organisation de travailleurs au niveau national publie chaque année des orientations dans lesquelles il est généralement fait référence aux revenus, y compris à la répartition des revenus, au coût de main-d'œuvre en comparaison avec d'autres pays, à la productivité, à différentes mesures en matière d'emploi et de chômage, à l'inflation, à la rentabilité, à la croissance du PIB, à la demande sur le marché national, au coût du logement, au salaire minimum vital et aux principaux événements prévisibles susceptibles d'avoir un impact sur l'économie irlandaise, comme, par exemple, la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne (ICTU, 2022). L'IBEC, la principale organisation d'employeurs au niveau national, publie quant à elle un rapport trimestriel sur les perspectives économiques qui couvre des aspects tels que la demande sur le marché national, la croissance du PIB, les projections en matière d'inflation et de taux d'intérêt, et les perspectives de la croissance économique internationale, et qui peut être utilisé pour faciliter le processus de négociation des salaires¹²⁶.

En Irlande, il n'existe pas d'agence gouvernementale

ou d'organisme tripartite chargé de maintenir un consensus sur les critères déterminant le processus de fixation des salaires. Néanmoins, les informations fournies par certains organismes, tels que l'Office central de la statistique (CSO)¹²⁷, le Conseil national économique et social, l'Institut de recherche économique et sociale¹²⁸ et l'Institut de recherche économique Nevin¹²⁹ sont pertinentes dans le cadre de la négociation des salaires, bien que ces organismes ne conduisent pas de recherches spécifiquement destinées à faciliter le processus de négociation des salaires.

La divulgation d'informations au niveau de l'entreprise

La loi de 2006 sur les salariés (fourniture d'informations et consultation) transpose au niveau national la Directive 2002/14/CE de l'Union européenne établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne (voir l'encadré 10 ci-dessus). Cette loi fournit un cadre général établissant les exigences minimales pour le droit à l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises ayant un effectif égal ou supérieur à 50 travailleurs sur les sujets qui les concernent directement (sous réserve d'une obligation de confidentialité). Le Congrès irlandais des syndicats (ICTU) a publié un guide sur cette loi qui contient des suggestions détaillées sur les types d'informations spécifiques pouvant relever des catégories générales énoncées au sein de la directive de l'UE (ICTU, 2008). L'IBEC, la principale organisation d'employeurs au niveau national, fournit également des informations sur la loi de 2006 à ses membres, notamment en ce qui concerne les options disponibles pour les employeurs, le seuil de salariés, les garanties pour les employeurs, les litiges et l'application (IBEC, sans date).

126 Voir, par exemple, IBEC, «Quarterly Economic Outlook Q3», 2022.

127 L'Office central de la statistique (CSO) publie un grand nombre d'informations pertinentes sur la compétitivité (y compris la productivité), l'économie en général, les taux de salaire, ainsi que d'autres informations relatives au marché du travail.

128 L'Institut de recherche économique et sociale réalise des recherches indépendantes dans le but d'éclairer les politiques en faveur d'une économie saine et du progrès social (ESRI, sans date).

129 L'Institut de recherche économique Nevin est un organisme de recherche spécialisé sur les salaires, les revenus et le marché du travail qui a pour objectif de parvenir à une société meilleure et plus juste (NERI, sans date).

Les autres critères utilisés dans le cadre de la négociation des salaires

Aux fins du présent examen concernant la fixation des salaires, aucun élément n'a permis d'indiquer que des informations ou des indicateurs supplémentaires, autres que ceux mentionnés ci-dessus, exercent une influence significative sur la négociation des salaires en Irlande.

5.4. Les mesures destinées à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

En Irlande, le taux de participation des femmes à la main-d'œuvre est estimé à 56 pour cent (BIT, 2022c).

Même si, en Irlande, la question relative à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas fréquemment abordée dans le cadre des négociations collectives se déroulant au niveau de l'entreprise (Eurofound, 2010), il est prévu qu'une attention accrue soit portée à cette question à la suite de l'entrée en vigueur au mois de mars 2022 de la loi de 2021 relative aux informations concernant l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Cette loi oblige, en effet, les entreprises de plus de 250 travailleurs à fournir des informations sur l'écart de la rémunération horaire entre les hommes et les femmes, en indiquant notamment:

- ▶ l'écart au niveau du salaire horaire médian et du salaire horaire moyen;
- ▶ les primes;
- ▶ l'écart au niveau du salaire horaire médian et du salaire horaire moyen pour les travailleurs à temps partiel et pour les travailleurs temporaires; et
- ▶ la proportion d'hommes et de femmes situés dans les quartiles inférieur, intermédiaire inférieur, intermédiaire supérieur et supérieur de l'échelle de la répartition des salaires (Irlande, Département de l'enfance, de l'égalité, du handicap, de l'intégration et de la jeunesse, 2022).

L'IBEC a accompagné les entreprises dans leurs calculs et leurs plans d'actions dans le cadre de leur obligation de faire rapport sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, notamment via la publication de différents guides¹³⁰. En 2004, l'ICTU a mis au point un ensemble d'outils intitulé *Négociateur pour l'égalité - Genre et rémunération*, qui vise à mieux préparer les responsables des organisations de travailleurs à la négociation des salaires en mettant à leur disposition des orientations pratiques, comme, par exemple, une «clause type sur le genre». Le Syndicat professionnel et technique de l'industrie des services (SIPTU) a récemment adopté à l'unanimité une motion engageant ses membres à avoir recours à la négociation collective pour réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes¹³¹.

¹³⁰ Voir, par exemple, IBEC, [Mind the Gap: An Introduction to Gender Pay Gap Reporting](#), 2022.

¹³¹ Cette motion a été adoptée lors de la Conférence biennale des délégués s'étant tenue au mois de mars 2022.

6. Japon

6.1. Le cadre institutionnel de la négociation des salaires

Les différents niveaux de négociation

Selon les dernières statistiques du BIT, le taux de couverture de la négociation collective au Japon est de 16,8 pour cent (BIT, sans date-b)¹³². La négociation collective est décentralisée et se déroule au niveau de l'entreprise.

La hiérarchie entre les différents niveaux de négociation

Au Japon, la relation entre les conventions collectives et la législation nationale n'est pas réglementée. Il n'existe pas non plus de dispositions législatives concernant la relation entre les conventions collectives conclues à des niveaux différents de négociation¹³³. Les conventions collectives prévalent sur les règles applicables au lieu de travail¹³⁴ et sur les contrats de travail individuels.

La coordination entre les différents niveaux de négociation

Le système japonais relatif à la négociation des salaires repose principalement sur une relation de coopération entre les syndicats et les employeurs, et la négociation annuelle des salaires au niveau de l'entreprise.

Au Japon, la négociation des salaires a toujours fait l'objet d'un fort degré de coordination via le système *shunto* qui a débuté en 1955 et qui se traduit par «l'offensive salariale de printemps».

Dans le cadre du *shunto*, après avoir consulté les fédérations syndicales sectorielles, le congrès des syndicats formule des directives fixant des objectifs en termes de hausses de salaires, qui servent ensuite de base à la négociation des salaires, des primes et des conditions de travail pour les syndicats au niveau de l'entreprise. Grâce au *shunto*, les syndicats au niveau sectoriel soutiennent leurs syndicats au niveau de l'entreprise:

- ▶ en leur fournissant des informations;
- ▶ en consolidant les revendications sur les conditions de travail, y compris les salaires et les heures de travail au niveau de l'industrie; et
- ▶ en coordonnant les stratégies de négociation sur des aspects tels que les taux de salaire, les primes et le moment des négociations (Oh, 2006).

Du côté des employeurs, les principales organisations d'employeurs au niveau national, en particulier Keidanren, mènent la négociation avec les syndicats et fournissent des informations aux employeurs et aux entreprises sur la manière de traiter les revendications syndicales. Une fois que les grandes entreprises des principaux secteurs sont parvenues à un accord sur la hausse de salaires, un schéma est défini pour les petites et moyennes entreprises au sein duquel les syndicats prennent en considération la situation particulière de chaque entreprise (Jung, sans date). Outre les hausses de salaires, la négociation concernant les primes est également un aspect important du *shunto*.

L'application des conventions collectives

Au Japon, les conventions collectives sont contraignantes pour les parties signataires. La législation prévoit l'application des conventions

¹³² Cette estimation couvre à la fois le secteur privé et le secteur public; ce pourcentage se réfère à l'année 2019.

¹³³ Voir BIT IRLEX, "Japan - 2019".

¹³⁴ Les règles applicables au lieu de travail définissent des aspects tels que les conditions de travail, les heures de travail, les périodes de congés et les procédures disciplinaires applicables au lieu de travail. Ces règles doivent exister dans les établissements ayant un effectif égal ou supérieur à dix salariés. L'employeur qui souhaite mettre en place ou modifier les règles applicables au lieu de travail doit demander l'avis d'une structure représentant les travailleurs.

collectives sous certaines conditions à l'ensemble des travailleurs relevant d'une même catégorie au sein d'une usine ou d'un lieu de travail particulier ou à l'ensemble des travailleurs relevant d'une même catégorie (et à leurs employeurs) sur un territoire déterminé¹³⁵. Cependant, au Japon, l'utilisation de ces instruments reste limitée (Hayter et Visser, 2018, 8 ; et Eurofound, sans date-d).

Les autres aspects institutionnels

Les conseils régionaux du salaire minimum fixent les salaires sur la base des recommandations du Conseil central du salaire minimum. Cet organisme publie un rapport annuel dans lequel il recommande des taux de salaire minimum répartis en quatre tranches, selon le coût de la vie dans les différentes régions. Les taux de salaire minimum au niveau régional se composent d'un minimum de base ainsi que de minima plus élevés applicables à six secteurs industriels spécifiques. Les organisations de travailleurs et d'employeurs sont représentées en nombre égal au sein des conseils régionaux du salaire minimum, et les taux de salaire minimum peuvent uniquement être fixés d'un commun accord entre les parties (Ohashi, 2011, 19).

6.2. Les principales dimensions de la négociation des salaires

Le système de paiement des salaires

La rémunération du temps travaillé est le système de rémunération le plus traditionnel au Japon. La rémunération à la pièce est possible, mais l'employeur doit garantir un montant fixe de salaire proportionnel aux heures de travail¹³⁶.

La structure des salaires

Au Japon, la négociation collective annuelle au niveau de l'entreprise porte essentiellement sur deux aspects du salaire: le salaire de base et les primes. Le salaire de base peut être augmenté: i) de manière égale pour l'ensemble des travailleurs; ii) sur la base d'un taux moyen avec possibilité de négociation au niveau local; ou iii) sur la base d'un pourcentage d'augmentation fixé par rapport à un employé «modèle» présentant certaines caractéristiques (Kato, 2016, 8).

La structure des salaires au Japon se basait traditionnellement sur le nombre d'années de travail continues effectuées auprès de la même entreprise, également désigné comme l'ancienneté des travailleurs (Kubo, 2019). La structure des salaires basée sur l'ancienneté des travailleurs - ainsi que sur d'autres caractéristiques des relations de travail japonaises, comme l'emploi à vie - peuvent varier en fonction de facteurs, tels que la taille de l'entreprise, l'existence de syndicats au sein de l'entreprise, le sexe du travailleur et le secteur. Les hommes salariés à temps plein dans les grandes entreprises ont eu tendance à être davantage couverts par une structure de salaires (Morris, Delbridgem et Endo, 2018, 608-609). Bien que les entreprises cherchent à avoir davantage recours à une rémunération basée sur la performance individuelle et aux promotions basées sur l'évaluation du travailleur plutôt que sur son ancienneté, le concept de l'ancienneté des travailleurs reste influent, en particulier dans les grandes entreprises où les syndicats sont présents. En dehors des secteurs syndiqués, la structure des salaires varie cependant davantage.

La composition des salaires

Outre le salaire de base, plusieurs autres éléments de rémunération sont prévus au sein des conventions collectives au Japon, tels que notamment un grand nombre d'allocations différentes (comme les indemnités de logement ou les allocations de retraite), des primes annuelles (dont le montant peut être équivalent à un ou

135 D'après la loi sur les syndicats, une convention collective couvrant au moins les trois quarts des travailleurs relevant de la même catégorie dans une usine ou un lieu de travail s'appliquera également aux autres travailleurs relevant de la même catégorie dans cette usine ou ce lieu de travail. En vertu de cette même loi, une convention collective couvrant une majorité de travailleurs relevant de la même catégorie dans un lieu donné peut être étendue aux autres travailleurs relevant de la même catégorie dans ce même et à leurs employeurs (à la demande de l'une des parties et en application d'une résolution de la Commission des relations du travail) (BIT, 2019c).

136 [Labour Standards Law](#), article 27.

plusieurs mois de salaire) et la majoration des heures supplémentaires. D'autres avantages peuvent également faire l'objet d'une négociation collective, tels que l'indemnité complémentaire en cas d'accident du travail ou encore, des avantages en nature tels que les bilans de santé (Oh, 2006)

6.3. Les informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires

Les informations utilisées dans le cadre de la négociation des salaires

S'agissant d'un système basé sur l'entreprise, la négociation des salaires au Japon est étroitement liée aux résultats de l'entreprise. Il s'agit ici d'un facteur particulièrement important pour les employeurs. Les résultats de l'enquête annuelle sur les hausses de salaires, réalisée par le ministère du Travail, démontrent que les employeurs ont toujours considéré les résultats de l'entreprise comme étant de loin le critère le plus important pour fixer les taux de salaire, bien plus que d'autres facteurs tels que les conditions sur le marché du travail, le recrutement et la rétention des salariés, les prix et la stabilité des relations professionnelles.

Cependant, la campagne de négociation coordonnée qui sous-tend la logique du *shunto* est davantage axée sur le niveau global de la performance industrielle et économique que sur les résultats des entreprises individuelles. Cela pourrait refléter l'influence du travail du Centre japonais de productivité (JPC, par son acronyme anglais). Le JPC plaide, en effet, en faveur d'une croissance pertinente de la productivité qui soit compatible avec la justice distributive et fait valoir l'importance d'avoir recours à des données factuelles, comme l'indice de productivité du Centre, pour faciliter la négociation des salaires (pour plus d'informations à cet égard, voir l'encadré 9 ci-dessus).

Au Japon, la coordination de la négociation des salaires dans le cadre du *shunto* s'est principalement axée sur la modération des salaires au cours des trente dernières années; bien qu'une préoccupation de nature générale ait récemment été exprimée

en faveur d'un meilleur alignement entre taux de salaire et productivité, tout en tenant compte du ralentissement de l'économie.

En 2022, de grandes entreprises situées dans des secteurs clés de l'économie, notamment des constructeurs automobiles et des industriels de l'électronique, ont accepté les revendications salariales des syndicats dans le cadre du *shunto* et ont consenti à des hausses de salaires plus élevées et à l'octroi de primes d'un montant substantiel, alors même que ces entreprises tentaient de se remettre de la pandémie de COVID-19 dans un contexte de forte inflation. Les entreprises de l'industrie de la sidérurgie et les fabricants d'engins de machinerie lourde ont également décidé d'augmenter les salaires après une ou deux années passées sans aucune augmentation. Il est toutefois incertain que les petites entreprises soient en mesure de suivre ces évolutions en proposant des hausses de salaires à des niveaux similaires.

La divulgation d'informations au niveau de l'entreprise

Même si, au Japon, les employeurs ne sont soumis à aucune obligation juridique de divulguer des informations, dans la pratique, un grand nombre d'informations est partagé dans le cadre des structures de représentation des travailleurs, comme les comités patronaux-syndicaux institués au niveau de l'entreprise. Ces comités permettent de garantir la consultation des travailleurs ainsi que le partage d'informations entre la direction de l'entreprise et les travailleurs dans le cadre d'une approche de coopération qui vise à encourager la recherche d'un consensus entre les deux parties (Kato, 2016).

Les autres critères utilisés dans le cadre de la négociation des salaires

L'un des trois objectifs du Centre japonais de productivité est de promouvoir la répartition équitable des fruits de l'accroissement de la productivité, parallèlement à l'augmentation de l'emploi et au renforcement de la coopération et des discussions entre les travailleurs et la direction de l'entreprise.

6.4. Les mesures destinées à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

Au Japon, le taux de participation des femmes à la main-d'œuvre est estimé à 53 pour cent (BIT, 2022c).

Malgré le fait que la législation japonaise garantisse le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes, en 2020, le Japon possédait le troisième plus grand écart de rémunération entre les hommes et les femmes (22,5 pour cent) parmi les pays de l'OCDE (OCDE, sans date).

Selon les recherches menées en la matière, la proportion supérieure de femmes occupant des postes non réguliers pourrait expliquer environ 36 pour cent de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, dans la mesure où les salariés non réguliers reçoivent des salaires inférieurs à ceux des salariés réguliers lesquels bénéficient notamment des hausses de salaires liées aux années de service (ou ancienneté) tout au long de leur carrière. Cependant, le principal facteur à l'origine de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au Japon serait lié à

l'emploi régulier à temps plein. Parmi les salariés réguliers, très peu de femmes ont accès à des postes d'encadrement, cette promotion étant associée au fait d'effectuer de longues heures de travail. La ségrégation professionnelle fondée sur le sexe est une autre cause importante de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, dans la mesure où les femmes sont considérablement sous-représentées dans les professions bénéficiant d'un statut élevé (Yamaguchi, 2019).

À titre d'exemple concernant les mesures prises par les partenaires sociaux en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, la principale organisation d'employeurs au niveau national¹³⁷ a encouragé ses membres à augmenter la proportion de femmes occupant des postes à responsabilité afin d'atteindre un objectif d'au moins 30 pour cent d'ici 2030. La plus grande confédération de syndicats du Japon¹³⁸ a également fait de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes un domaine d'action prioritaire pour 2022-2023 en prévoyant des mesures telles que la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et la participation des femmes au sein des syndicats, grâce à la lutte contre les préjugés et la discrimination fondés sur des distinctions entre les hommes et les femmes basées sur des attitudes sociales et culturelles.

137 Keidanren, Fédération du commerce du Japon.

138 RENGO, Confédération japonaise des syndicats.

7. Macédoine du Nord

7.1. Le cadre institutionnel de la négociation des salaires

Les différents niveaux de négociation

Selon les statistiques du gouvernement, le taux de couverture de la négociation collective au niveau sectoriel s'élevait à 33 pour cent en 2018 (Macédoine du Nord, ministère du Travail et de la Politique sociale, 2019, 85)¹³⁹.

Les conventions collectives peuvent être conclues au niveau national interprofessionnel («conventions collectives générales»), au niveau sectoriel («conventions collectives spécifiques») ou au niveau de l'entreprise. Néanmoins, la négociation collective se déroule principalement au niveau national interprofessionnel, dans le cadre de laquelle sont fixées les conditions de travail de base des travailleurs.

L'absence d'un cadre institutionnel favorisant la renégociation des conventions collectives à des intervalles réguliers et la possibilité pour les employeurs de déroger aux dispositions des conventions collectives sectorielles simplement en se retirant des organisations d'employeurs peuvent avoir contribué à la faible dynamique de la négociation des salaires au niveau sectoriel en Macédoine du Nord¹⁴⁰.

La hiérarchie entre les différents niveaux de négociation

Le principe de faveur est inscrit au sein de la législation nationale: les contrats de travail individuels ne peuvent pas être moins favorables que les conventions collectives; les accords d'entreprise ne peuvent pas être moins favorables

que les conventions collectives sectorielles applicables; les conventions collectives sectorielles ne peuvent être moins favorables que la convention collective nationale interprofessionnelle; et aucune convention collective ne peut être moins favorable que la législation nationale.

En Macédoine du Nord, le droit du travail ne prévoit pas explicitement de dérogation qui permettrait aux parties aux conventions collectives de s'écarter des normes fixées par la loi et d'introduire des dispositions moins favorables pour les salariés. Néanmoins, les conventions collectives en Macédoine du Nord permettent aux employeurs confrontés à des difficultés financières de réduire temporairement le salaire de base le plus faible (Petreski et Ristovski, 2021, 6).

La coordination entre les différents niveaux de négociation

En Macédoine du Nord, la convention collective nationale interprofessionnelle établit un mécanisme de fixation des salaires ayant tendance à être utilisé pour fixer les salaires au sein des conventions collectives sectorielles tout en permettant une certaine flexibilité. La pratique veut que les conventions collectives sectorielles soient renégociées tous les deux à trois ans.

L'application des conventions collectives

La convention collective nationale interprofessionnelle s'applique à l'ensemble des employeurs et des travailleurs du secteur privé. Les conventions collectives sectorielles s'appliquent aux membres des organisations de travailleurs et d'employeurs signataires, ainsi qu'aux nouveaux membres de ces organisations. Les accords d'entreprise s'appliquent à l'ensemble de l'entreprise et à l'ensemble de ses

¹³⁹ Les dernières statistiques du BIT disponibles sur le taux de couverture de la négociation collective en Macédoine du Nord (2013) portait ce chiffre à 49 pour cent; cette estimation couvrant à la fois le secteur privé et le secteur public (BIT, sans date-b).

¹⁴⁰ Au moment de la rédaction de la présente publication, aucune convention collective sectorielle n'avait été conclue depuis 2016 à des fins d'extension, de modification ou de complément.

salariés, y compris ceux qui ne sont pas membres de l'organisation de travailleurs signataire.

La loi sur les relations de travail ne contient aucune disposition prévoyant l'extension des conventions collectives à l'ensemble des entreprises d'un même secteur¹⁴¹.

Les autres aspects institutionnels

Les partenaires sociaux participent à l'élaboration de politiques plus larges sur le travail et l'emploi via le Conseil économique et social tripartite. Cet organe, créé en 2010, conseille le gouvernement sur une série de questions de nature politique, portant notamment sur les relations professionnelles. Ce conseil est composé de quatre représentants du gouvernement ainsi que de quatre représentants des employeurs et de quatre représentants des travailleurs.

Un salaire minimum national a été introduit en 2012. Il est révisé chaque année sur la base d'une formule qui tient compte de l'évolution des prix, des revenus moyens et du PIB. Le taux du salaire minimum national est fixé par le gouvernement, après validation du Conseil économique et social.

7.2. Les principales dimensions de la négociation des salaires

Le système de paiement des salaires

Le salaire de base en Macédoine du Nord est fixé en fonction du temps travaillé.

La structure des salaires

La convention collective nationale interprofessionnelle ne fixe pas les taux de salaire en tant que tels, mais prévoit un mécanisme de fixation des salaires qui ressemble en pratique à un système national d'évaluation des emplois, et attribue un multiplicateur du salaire de base pour chaque

niveau de complexité des emplois par le biais d'un «coefficient». Par conséquent, en Macédoine du Nord, la structure des salaires est fortement influencée par ce système de coefficient de complexité, qui prévoit neuf niveaux de complexité différents allant des «tâches simples, répétitives et dépendantes» aux «tâches spécialisées, créatives et indépendantes». Un coefficient allant de 1,0 à 3,0 est attaché à chacun de ces niveaux et agit comme multiplicateur du salaire le plus faible versé au sein de chacune des entreprises. Par conséquent, le salaire de base d'un travailleur se trouvant au niveau de rémunération le plus élevé est trois fois supérieur à celui des travailleurs se trouvant au niveau de rémunération le plus faible.

Ce système a tendance à être repris au sein des conventions collectives de niveau inférieur, tout en laissant une certaine flexibilité pour définir des coefficients de complexité plus élevés. Plusieurs conventions collectives analysées dans le cadre du présent examen en matière de fixation des salaires comportaient différentes échelles de coefficients, ce coefficient pouvant atteindre dans certains cas jusqu'à 5,5.

Les conventions collectives précisent que le salaire de base est versé aux travailleurs qui ont un «niveau de performance professionnelle normal». Cette performance normale n'est généralement pas définie de manière détaillée au sein des conventions collectives, mais la réglementation applicable au niveau de l'entreprise peut contenir certaines précisions à cet égard. Les travailleurs qui n'atteignent pas ce niveau de performance peuvent subir une baisse temporaire de leur salaire, sous réserve que son montant reste supérieur au salaire minimum national. Les syndicats ont toutefois la possibilité d'entreprendre un réexamen de ce que signifie la «performance normale» si un certain pourcentage de travailleurs dans une branche d'activité donnée ne parvient pas à atteindre ce niveau (Ristovski, 2022).

La convention collective nationale interprofessionnelle prévoit également que le salaire de base doit augmenter de 0,5 pour cent par année de service du salarié (prime d'ancienneté). Cette disposition est reprise dans la plupart des conventions collectives sectorielles.

141 Labour Relations Law (Official Gazette No.27/2016), articles 205 et 208.

La composition des salaires

En Macédoine du Nord, les salaires se composent généralement de trois éléments: i) le salaire de base; ii) un ensemble de différentes allocations; et iii) un élément de rémunération lié à la performance. Cette rémunération peut être complétée, le cas échéant, par la majoration des heures supplémentaires. Les différentes allocations versées au travailleur comprennent:

- ▶ des allocations forfaitaires (par exemple, prime par année de service);
- ▶ des allocations liées à des conditions de travail spécifiques (par exemple, travail en équipe de nuit, vacation triple ou travail pendant les week-ends ou les vacances; travail dans un environnement pénible; travail dangereux; et travail impliquant l'utilisation d'équipements de protection individuelle); et
- ▶ des indemnités pour les frais liés au travail (par exemple, nourriture, déplacement et logement) qui peuvent être versées en espèces ou en nature selon les dispositions prévues par la convention collective applicable.

Il existe deux types d'éléments de rémunération liés à la performance: le premier se rapporte aux résultats ou à la rentabilité de l'entreprise, alors que le second se rapporte à la performance individuelle d'un travailleur. Les critères fixés par voie de négociation collective pour mesurer la performance individuelle varient peu d'une convention sectorielle à l'autre. Les facteurs généralement utilisés visent: le volume de travail, la qualité, la créativité et l'inventivité, la productivité, les économies réalisées dans le cadre du processus de travail et l'efficacité. À titre d'exemple, la convention collective du secteur de l'hôtellerie réglemente le versement de la prime liée à la performance au travail en se basant sur différents critères individuels (pour plus d'informations à cet égard, voir l'encadré 6 ci-dessus). La majoration des heures supplémentaires prévue dans les conventions collectives est généralement fixée à 35 pour cent du salaire de base.

7.3. Les informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires

Les informations utilisées dans le cadre de la négociation des salaires

Depuis qu'il a été introduit en 2012, le salaire minimum national est devenu l'un des principaux points de référence pour la fixation des taux de salaire minimum au niveau sectoriel, d'autant plus que les conventions collectives sectorielles ne sont pas renégociées de manière régulière. Dans un certain nombre de secteurs, le salaire minimum national s'est substitué au salaire minimum sectoriel fixé par voie de négociation collective, le taux du salaire minimum national étant devenu supérieur aux taux de salaire fixés au sein des accords sectoriels correspondants. En raison de l'existence du système des coefficients de complexité, la renégociation du taux de salaire minimum au sein d'un secteur se traduit automatiquement par l'application du même pourcentage d'augmentation aux taux de salaire supérieurs au salaire minimum.

L'inflation est l'un des autres éléments clés pris en considération dans le cadre de la négociation des salaires. En outre, les organisations de travailleurs tiennent également compte du salaire moyen dans la branche d'activité ou le secteur; tandis que les employeurs tiennent compte de l'hétérogénéité des résultats entre les différentes entreprises.

La convention collective nationale interprofessionnelle énumère une série de facteurs à prendre en considération lors de la révision des taux de salaire fixés par voie de négociation collective. Parmi ces facteurs figurent généralement: le taux de croissance du PIB, le coût de la vie, les revenus moyens, la productivité, la rentabilité, les avantages sociaux, ainsi que d'autres facteurs économiques et sociaux.

Au niveau de l'entreprise, le point de départ de la négociation des salaires est le salaire fixé au sein de la convention collective nationale interprofessionnelle ou, le cas échéant, au sein de la convention collective sectorielle.

La divulgation d'informations au niveau de l'entreprise

D'après la loi sur les relations de travail, un employeur est tenu d'informer et de consulter ses salariés sur les tendances générales au niveau de l'activité de l'entreprise, la situation économique, les tendances probables en matière de recrutement, ainsi que sur toute mesure envisagée¹⁴². Cependant, la législation n'oblige pas les employeurs à divulguer des informations aux organisations de travailleurs à des fins de négociation.

Plusieurs conventions collectives sectorielles précisent le type d'informations devant être partagé par l'employeur, par exemple, les résultats financiers annuels, les rapports et plans de développement et les changements au niveau de l'organisation (Ristovski, 2022).

Les autres critères utilisés dans le cadre de la négociation des salaires

Aux fins du présent examen concernant la fixation des salaires, aucun élément n'a permis d'indiquer que des informations ou des indicateurs supplémentaires, autres que ceux mentionnés ci-dessus, exercent une influence significative sur la négociation des salaires en Macédoine du Nord.

7.4. Les mesures destinées à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

En Macédoine du Nord, le taux de participation des femmes à la main-d'oeuvre est estimé à 44 pour cent (BIT, 2022c).

Une analyse récente a permis d'identifier des conventions collectives qui interdisent aux employeurs de placer des groupes spécifiques de travailleurs dans un autre emploi en dehors du siège social, par exemple les travailleuses enceintes, les travailleuses avec des enfants de moins de trois ans, les parents isolés, les parents isolés avec des enfants de moins de sept ans et les parents d'enfants gravement handicapés (Ristovski, 2022). Néanmoins, aucune des conventions collectives analysées dans le cadre du présent examen en matière de fixation des salaires ne contenait de clause ou mesure spécifique en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes. Aucune méthodologie neutre sur le plan du genre n'a été utilisée pour élaborer le système des coefficients de complexité prévu par la convention collective nationale interprofessionnelle. La loi sur les relations de travail contient un article sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes¹⁴³.

¹⁴² Labour Relations Law, article 94-a.

¹⁴³ Labour Relations Law, article 108.

8. République de Corée

8.1. Le cadre institutionnel de la négociation des salaires

Les différents niveaux de négociation

Selon les statistiques du BIT, le taux de couverture de la négociation collective est estimé à 15,6 pour cent (BIT, sans date-b)¹⁴⁴. La négociation collective a principalement lieu au niveau de l'entreprise.

La hiérarchie entre les différents niveaux de négociation

En République de Corée, la relation entre les conventions collectives et la législation n'est pas réglementée. Les contrats de travail individuels et les règles applicables au lieu de travail qui sont moins favorables ou incompatibles avec les conventions collectives applicables sont automatiquement nulles et sans effet¹⁴⁵.

La coordination entre les différents niveaux de négociation

Malgré le faible degré de coordination existant entre les différents niveaux de négociation, les deux confédérations syndicales nationales¹⁴⁶ jouent un certain rôle en formulant, chaque année, des orientations concernant les hausses de salaires au niveau de l'entreprise. De même, l'organisation nationale d'employeurs¹⁴⁷ fournit des directives aux entreprises pour la négociation des salaires (Jeong, 2003). Quelques négociations types ont également eu lieu, notamment dans le secteur

de la construction de véhicules automobiles et l'industrie métallurgique où les augmentations de salaire versées dans les grandes entreprises ont eu tendance à être reprises par d'autres entreprises. Cette pratique a diminué ces dernières années, la négociation type se limitant aux entreprises de plus grande taille (Bae 2006, 25).

L'application des conventions collectives

Les conventions collectives ont un caractère contraignant pour les parties signataires. Toutefois, lorsqu'au moins 50 pour cent des travailleurs de la même catégorie dans un lieu de travail ou une entreprise donnée sont couverts par une convention collective, cette convention s'appliquera également aux autres travailleurs de la même catégorie dans ce lieu de travail ou cette entreprise, y compris aux travailleurs non syndiqués. Lorsqu'au moins deux tiers des travailleurs d'une même catégorie dans une zone déterminée sont couverts par une convention collective, la Commission des relations de travail peut décider – à la demande de l'une des parties – d'appliquer cette convention aux autres travailleurs de la même catégorie et à leurs employeurs situés au sein de cette zone¹⁴⁸.

Les autres aspects institutionnels

La crise financière de 1997 a abouti à la création de la Commission tripartite de Corée, une instance de dialogue social qui a depuis été rebaptisée Conseil économique, social et du travail (ESLC, par son acronyme en anglais). L'ESLC est composé de 18 membres, dont 5 représentants des travailleurs, 5 représentants des employeurs, 2 représentants du gouvernement et 4 représentants de l'intérêt

¹⁴⁴ Cette estimation couvre à la fois le secteur privé et le secteur public; ce pourcentage se réfère à l'année 2019.

¹⁴⁵ Voir: BIT IRLEX, "Republic of Korea – 2019".

¹⁴⁶ La Fédération des syndicats coréens (FKTU) et la Confédération coréenne des syndicats (KCTU).

¹⁴⁷ La Fédération des employeurs de Corée (KEF).

¹⁴⁸ Voir: BIT IRLEX, "Republic of Korea – 2019".

général. L'ESLC est un organe consultatif auprès du gouvernement qui propose et examine des mesures en matière de politique économique, industrielle, sociale et du travail. L'ESLC a, par exemple, émis des recommandations sur la manière de protéger les travailleurs dans le secteur de la santé pendant la crise liée au COVID-19. L'ESLC conclut également des pactes sociaux.

En République de Corée, le salaire minimum s'applique à l'ensemble des travailleurs, indépendamment de leur statut d'emploi et a une très large portée, quasiment 21 pour cent de la main-d'œuvre étant rémunérée au taux du salaire minimum. La Commission du salaire minimum est un organe tripartite, composé d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs (9 commissaires pour chaque partie), ainsi que d'experts indépendants représentant «l'intérêt général» (9 commissaires supplémentaires) nommés par le ministre du Travail (République de Corée, Commission du salaire minimum, sans date).

8.2. Les principales dimensions de la négociation des salaires

Le système de paiement des salaires

En République de Corée, la rémunération est principalement calculée en se basant sur le temps de travail effectué, même si la rémunération à la pièce est autorisée. Selon la loi sur les normes du travail, l'employeur doit garantir un certain montant de salaire aux travailleurs rémunérés à la pièce qui soit proportionnel à leurs heures de travail.

La structure des salaires

Comme dans d'autres pays d'Asie, en République de Corée, le système relatif à la structure des salaires met traditionnellement l'accent sur la progression des salaires en raison de l'ancienneté. Cependant, ces dernières années, les employeurs du secteur public et du secteur privé ont tenté de réaliser

une transition en passant d'un système basé sur l'ancienneté à des structures de salaires reflétant davantage les capacités et les performances individuelles (Park et Park, 2011).

La composition des salaires

En République de Corée, les salaires sont composés du salaire de base complété par des allocations forfaitaires (telles que des primes fixes, des allocations familiales et des indemnités de repas). Des primes variables, notamment liées à la performance, peuvent également être versées aux travailleurs, bien que ces primes représentent une moindre part de la rémunération totale en comparaison avec les allocations forfaitaires. Les conventions collectives peuvent également prévoir la majoration des heures supplémentaires.

8.3. Les informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires

Les informations utilisées dans le cadre de la négociation des salaires

Aussi bien les organisations de travailleurs que les organisations d'employeurs ont largement recours aux recherches et aux publications statistiques de l'Institut coréen du travail (KLI, par son acronyme anglais). Le KLI est un organisme de recherche financé par le gouvernement qui a été fondé en 1988 et qui mène des recherches et des analyses systématiques dans le domaine de l'emploi et du travail. Par le biais de ses publications mensuelles et trimestrielles, le KLI fournit des informations, des données et des analyses, notamment sur les marchés du travail national et étranger, les relations entre employeurs et travailleurs et les salaires, la politique de l'emploi, le droit du travail, les relations professionnelles, la gestion des ressources humaines et la sécurité sociale. Le KLI dirige également des programmes de formation destinés aux partenaires sociaux (KLI, sans date).

La divulgation d'informations au niveau de l'entreprise

La loi sur la promotion de la participation et de la coopération des salariés¹⁴⁹ réglemente la création des conseils syndicaux-patronaux, qui sont obligatoires dans les entreprises ayant un effectif égal ou supérieur à 30 salariés. Leur rôle est de faciliter le partage d'informations, la consultation et la confiance entre les travailleurs et les employeurs. Les questions relevant du partage d'informations et de la consultation comprennent, notamment, l'amélioration de la productivité et la diffusion des résultats, les plans de production et leurs résultats, les plans de main-d'œuvre et les conditions économiques et financières de l'entreprise. Même si la loi susmentionnée indique qu'elle n'a aucune incidence sur la négociation collective ou toute autre activité d'un syndicat (article 5), les consultations sur l'amélioration des modalités de paiement, des systèmes, des structures, etc. relèvent des fonctions des conseils syndicaux-patronaux (article 20). Les discussions sur les salaires au sein de ces conseils sont susceptibles d'avoir lieu dans les entreprises où les syndicats sont absents (Bae, 2006).

Les autres critères utilisés dans le cadre de la négociation des salaires

En République de Corée, les conventions collectives mentionnent souvent la volonté conjointe des travailleurs et des employeurs d'améliorer les conditions de travail et la qualité des emplois, outre le fait d'améliorer les résultats des entreprises.

8.4. Les mesures destinées à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

En République de Corée, le taux de participation des femmes à la main-d'œuvre est estimé à 53 pour cent (BIT, 2022c).

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en République de Corée est le plus élevé (31,5 pour cent en 2020) de l'ensemble des pays de l'OCDE (OCDE, sans date).

Bien que les conventions collectives diffèrent d'une entreprise à l'autre, certains aspects de la question de l'égalité entre les hommes et les femmes se retrouvent au sein des différentes conventions collectives, comme, par exemple, les dispositions relatives au congé parental, au congé de maternité et aux mesures de protection pour les femmes enceintes; les dispositions sur la santé et la sécurité au travail pour les travailleuses; ainsi que les dispositions visant à prévenir le harcèlement sexuel et d'autres formes de violence à l'égard des femmes. L'OCDE a indiqué que les mesures de transparence salariale, la lutte contre le non-respect des pratiques visant à combattre la discrimination sur le lieu de travail, la promotion du recours au congé de maternité et au congé parental, la fourniture de services de garde d'enfants, la flexibilité sur le lieu de travail permettant de parvenir à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que la promotion du retour au travail des femmes après une absence – souvent après un accouchement – sont autant de mesures qui pourraient contribuer à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en République de Corée (OCDE, 2021b).

149 Act on the Promotion of Employee's Participation and Cooperation (Act No. 10339), 2010.

9. Sénégal

9.1. Le cadre institutionnel de la négociation des salaires

Les différents niveaux de négociation

D'après le BIT, le taux de couverture de la négociation collective est estimé à 10 pour cent au Sénégal (BIT, sans date-b)¹⁵⁰. Neuf travailleurs sur dix occupent un emploi informel et 97 pour cent des entreprises sont dans le secteur informel, ce qui peut limiter la couverture de la négociation collective (BIT, 2020f).

Le Code du travail sénégalais prévoit qu'une convention collective peut être conclue à quatre niveaux différents, à savoir: i) interprofessionnel, ii) de la branche d'activité; iii) de l'entreprise ou iv) de l'établissement. Dans la pratique, la négociation collective se déroule principalement au niveau de la branche d'activité.

La hiérarchie entre les différents niveaux de négociation

Le principe de faveur est inscrit dans le Code du travail (article L.87). Les conventions collectives ne peuvent pas contenir des dispositions moins favorables que la législation nationale, et les conventions collectives de niveau inférieur ne peuvent pas contenir des dispositions moins favorables que les conventions collectives de niveau supérieur.

La coordination entre les différents niveaux de négociation

La convention collective nationale interprofessionnelle qui fixe le cadre de la négociation aux niveaux inférieurs a été initialement conclue en 1982, puis révisée pour la première fois en 2019¹⁵¹. Cette convention collective s'applique obligatoirement à tous les travailleurs du secteur privé et fixe les conditions de travail minimum de base, concernant notamment le temps de travail, les congés, la majoration des heures supplémentaires et d'autres indemnités.

Selon le Code du travail, à la demande des organisations de travailleurs ou d'employeurs les plus représentatives¹⁵² ou de sa propre initiative, le ministre chargé du travail provoque la réunion d'une commission mixte en vue de la négociation et de la conclusion d'une convention collective de travail d'une ou plusieurs branches d'activité déterminées au niveau national, régional ou local¹⁵³. Plusieurs nouvelles conventions collectives sectorielles ont été adoptées ces dernières années, notamment dans les secteurs du nettoyage (2015), de l'enseignement privé (2018), de la presse (2018), de la sécurité privée (2019), ainsi que dans le secteur pétrolier et gazier (2019) et la boulangerie (2021).

Les conventions collectives d'entreprise peuvent définir des modalités particulières pour l'application des hausses de salaires décidées par une convention collective de branche ou interprofessionnelle. Quelle que soit la méthode définie l'augmentation de la masse salariale totale dans l'entreprise concernée doit, cependant, être au moins égale à

150 Cette estimation couvre à la fois le secteur privé et le secteur public; ce pourcentage se réfère à l'année 2019.

151 Convention collective nationale interprofessionnelle du Sénégal (2019).

152 Selon l'article L.85, paragraphes 4 à 6, du Code du travail: «Le caractère représentatif d'un syndicat ou d'un groupement professionnel est déterminé par le Ministre chargé du Travail qui réunira tous les éléments d'appréciation après avis de l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale du ressort. Les éléments d'appréciation comprendront notamment: les effectifs et les résultats des élections des délégués du personnel; l'indépendance; les cotisations; l'expérience du syndicat, l'étendue et la nature de son activité. La décision du Ministre est susceptible de recours devant le Conseil d'État.»

153 Code du travail, loi n° 97-17, décembre 1997, article L.85.

l'augmentation qui résulterait de l'application des hausses accordées par la convention collective de branche ou interprofessionnelle pour les travailleurs concernés¹⁵⁴.

L'application des conventions collectives

Les conventions collectives ont un caractère contraignant pour les parties signataires. Elles peuvent être étendues à tous les employeurs et travailleurs couverts par le champ d'application professionnel et territorial de la convention à la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives ou à l'initiative du ministre chargé du travail, après consultation «des organisations professionnelles et de toutes personnes intéressées»¹⁵⁵.

Les autres aspects institutionnels

Le Plan national de renforcement du dialogue social 2021-2024 insiste sur la nécessité de redynamiser la négociation collective au niveau sectoriel¹⁵⁶. Le chef de l'État a rappelé cet objectif en 2022 en soulignant l'importance, d'une part, d'actualiser les conventions collectives et, d'autre part, de conclure des conventions collectives dans les secteurs émergents et/ou non couverts par des conventions collectives (Sénégal, Conseil des ministres, 2022).

En avril 2014, pas moins de 15 fédérations syndicales ont signé le Pacte national de stabilité sociale et d'émergence économique (PNSSEE)¹⁵⁷, aux côtés des principales organisations d'employeurs et du gouvernement. À travers le PNSSEE, les partenaires sociaux se sont engagés à relancer le dialogue social. La mise en œuvre de ce Pacte s'est traduite par une revalorisation du salaire minimum, la conclusion de nouvelles conventions collectives au niveau sectoriel et une mise à jour de la Convention collective nationale interprofessionnelle. Le

secrétariat du PNSSEE est le Haut Conseil du Dialogue Social. Ce Conseil est une instance tripartite également chargée de la médiation, la promotion du dialogue social, la conduite de recherches et la réalisation de formations sur les relations professionnelles.

Il convient également de mentionner qu'il existe deux types de salaire minimum national au Sénégal: le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) et le salaire minimum agricole garanti (SMAG).

9.2. Les principales dimensions de la négociation des salaires

Le système de paiement des salaires

Les systèmes de paiement des salaires sont généralement basés sur le temps travaillé. La rémunération à la pièce est autorisée, mais le salaire minimum s'applique quel que soit le système de rémunération utilisé.

La structure des salaires

Les commissions mixtes présidées par le ministre chargé du travail sont tenues de définir les grilles de salaires et les hausses de salaires pour chaque catégorie professionnelle au sein des différentes branches d'activité du secteur privé¹⁵⁸. Les travailleurs sont classés sur la base des classifications professionnelles figurant en annexe des conventions collectives sectorielles. Ces conventions collectives définissent généralement quatre catégories professionnelles principales: i) les ouvriers; ii) les employés; iii) les agents de maîtrise et les techniciens; et iv) les cadres, ingénieurs et assimilés; chacune de ces catégories étant subdivisée en plusieurs grades et chacun de

154 Code du travail, Loi n° 97-17, décembre 1997, article L.92.

155 Code du travail, Loi n° 97-17, décembre 1997, articles L.88 et L.91.

156 Plan national de Renforcement du Dialogue social 2021-2024.

157 Pacte national de stabilité sociale et d'émergence économique (PNSSEE), 2014. Voir [ici](#).

158 Au moment de la rédaction de la présente publication, les barèmes des salaires avaient été négociés pour la dernière fois en 2019, entrant en vigueur au 1er janvier 2020. Voir: [Nouveaux barèmes des salaires catégoriels dans le secteur privé à partir du 1er janvier 2020](#).

ces grades pouvant comporter plusieurs échelons de rémunération. La grille de salaires se base sur le diplôme d'enseignement ou les qualifications requises pour le poste. La progression annuelle du salaire est réalisée via le versement d'une prime d'ancienneté. La Convention collective nationale interprofessionnelle prévoit que tout différend portant sur le classement d'un emploi au niveau de l'entreprise doit être porté devant une commission paritaire de classement¹⁵⁹.

La composition des salaires

Les salaires sont composés du salaire de base complété par un ensemble d'allocations, comprenant notamment:

- ▶ des allocations forfaitaires (par exemple, la prime d'ancienneté, la prime d'assiduité et l'indemnité de logement ou d'alimentation);
- ▶ des allocations liées à des conditions de travail spécifiques (par exemple, pour les travaux pénibles ou dangereux ou pour le maniement de fonds); et
- ▶ la majoration des heures supplémentaires.

9.3. Les informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires

Les informations utilisées dans le cadre de la négociation des salaires

Bien que des données sur les taux de salaire pratiqués dans les pays voisins aient été utilisées

dans le cadre des discussions ayant conduit à la réévaluation des taux de salaire minimum national en 2018, la négociation des salaires dans le secteur privé prend généralement en considération les données disponibles au niveau national. Les informations qui sont généralement considérées comme susceptibles de faciliter cette négociation portent sur:

- ▶ l'inflation et le coût de la vie concernant le coût des produits essentiels comme le riz, l'huile, le sucre, le lait, le gaz de cuisine et autres frais (concernant notamment l'électricité, l'eau, le logement, les frais de scolarité des enfants, les soins de santé, le transport, etc.);
- ▶ le taux de chômage;
- ▶ le taux du salaire minimum national;
- ▶ le niveau global de productivité; et
- ▶ la situation économique globale des employeurs.

La divulgation d'informations au niveau de l'entreprise

Les entreprises ayant habituellement un effectif égal ou supérieur à 50 travailleurs ont l'obligation d'élaborer chaque année leur bilan social, qui constitue un outil de communication et de dialogue susceptible de faciliter la négociation collective. Ce document comporte des informations sur l'emploi, les salaires, les charges sociales, la sécurité et la santé au travail, la formation, ainsi que des informations sur le fonctionnement des organes de concertation et de dialogue au sein des établissements¹⁶⁰.

159 Cette commission se compose de cinq membres: deux représentants des travailleurs, deux représentants des employeurs et un inspecteur du travail (qui est chargé de présider cette commission).

160 Décret no 2009-1411 du 23 décembre 2009 fixant les modalités d'élaboration du bilan social et de la déclaration annuelle de la situation de la main-d'œuvre des entreprises et établissements.

Les autres critères utilisés dans le cadre de la négociation des salaires

Ces dernières années, la reprise du pouvoir d'achat et l'amélioration de la stabilité de l'emploi figurent parmi les revendications prioritaires dans le cadre de la négociation des salaires (Sud Quotidien, 2022). Les nouveaux barèmes des salaires convenus entre les organisations de travailleurs et d'employeurs au Sénégal fin 2019 ont pour objectif de réduire les inégalités ou à tout le moins d'assurer une certaine compression de l'échelle de la répartition des salaires. Cette hausse générale des salaires dans le secteur privé a été pondérée en faveur des travailleurs percevant une faible rémunération, avec une augmentation de salaire de 8 pour cent appliquée aux travailleurs situés dans les catégories inférieures (1ère, 2ème et 3ème catégories) et une augmentation de salaire de 5 pour cent appliquée

aux travailleurs situés dans les catégories de rémunération supérieures (cadres et agents de maîtrise)¹⁶¹.

9.4. Les mesures destinées à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

Au Sénégal, le taux de participation des femmes à la main-d'oeuvre est estimé à 34 pour cent (BIT, 2022c).

La Convention collective nationale interprofessionnelle de 2019 a pris en considération la question de l'égalité entre les hommes et les femmes en incorporant des dispositions visant à protéger la santé et la sécurité des travailleuses enceintes ou qui allaitent tout en assurant le maintien de leur rémunération.

161 Nouveaux barèmes des salaires catégoriels dans le secteur privé à partir du 1er janvier 2020.

10. Serbie

10.1. Le cadre institutionnel de la négociation des salaires

Les différents niveaux de négociation

En Serbie, le taux de couverture de la négociation collective est estimé à 30 pour cent (Ladjevac, 2017)¹⁶².

La négociation collective en Serbie a été décentralisée passant d'un niveau national ou sectoriel au niveau de l'entreprise, où elle se déroule désormais principalement.

Le droit du travail serbe prévoit à la fois une convention collective nationale interprofessionnelle («la convention collective générale») et des conventions collectives sectorielles («les conventions collectives spéciales»). Une convention collective nationale interprofessionnelle peut être conclue au niveau de l'État et est applicable à l'ensemble des employeurs et des salariés en Serbie. Actuellement, aucune convention collective nationale interprofessionnelle n'est en vigueur.

Dans le secteur privé, seules deux conventions sectorielles sont en vigueur: la première concerne la construction de routes et, la seconde, la musique et le divertissement.

La hiérarchie entre les différents niveaux de négociation

Les conventions collectives ne peuvent pas contenir de dispositions moins favorables que la législation nationale. Une convention collective sectorielle ne peut qu'améliorer les dispositions de la convention collective nationale interprofessionnelle, et une convention collective d'entreprise ne peut

qu'améliorer les dispositions d'une convention collective sectorielle.

Sur la base des résultats financiers et commerciaux, un employeur ou une organisation d'employeurs peut demander au ministre chargé du travail de lui octroyer la possibilité de déroger à l'application d'une convention collective étendue (Kulić, Milošević et Baturan, 2018).

La coordination entre les différents niveaux de négociation

La négociation collective a généralement lieu une fois par an. Dans la pratique, il n'existe aucun mécanisme de coordination en matière de fixation des salaires. Premièrement, parce que la négociation collective se déroule presque exclusivement au niveau de l'entreprise. Deuxièmement, parce que ni la coordination axée sur les objectifs dans le cadre de la négociation des salaires au niveau de l'entreprise, ni la négociation type et/ou les campagnes de négociation coordonnées n'ont été mises en place à ce stade.

L'application des conventions collectives

La convention collective nationale interprofessionnelle et les conventions collectives sectorielles ont un caractère contraignant pour les parties signataires.

L'extension des conventions collectives sectorielles aux employeurs non-signataires reste possible. Cependant, depuis 2014, un amendement au Code du travail conditionne cette extension au fait que les employeurs signataires de la convention collective emploient plus de 50 pour cent des salariés dans le secteur concerné.

¹⁶² Cette estimation couvre à la fois le secteur privé et le secteur public.

Les autres aspects institutionnels

Les partenaires sociaux participent au dialogue tripartite au sein du Conseil économique et social, dont le rôle est de formuler des orientations générales sur l'élaboration des politiques et de fixer le coût minimum du travail qui sert, chaque année, à calculer le taux du salaire minimum. À défaut d'accord au sein du Conseil, le ministère chargé du travail peut fixer le coût horaire minimum du travail de manière unilatérale (Eurofound, sans date-e)¹⁶³. En 2021, plusieurs critères ont été pris en considération pour fixer le coût horaire minimum du travail, tels que le coût du panier de consommation, la situation sur le marché du travail et les salaires moyens. Le salaire minimum est égal au coût horaire minimum du travail multiplié par la durée journalière de travail (soit 8 heures) et par le nombre de jours de travail dans le mois.

Dans le cadre des pourparlers en cours concernant l'adhésion de la Serbie à l'Union européenne, une réforme du Code du travail devrait débiter mi-2023. Le dernier rapport de l'UE sur la Serbie a conclu en effet, que «le dialogue social reste faible» et que «la Serbie doit encore ajuster son cadre juridique et renforcer la capacité des partenaires sociaux à stimuler le recours à la négociation collective» (Commission européenne 2020, 95).

10.2. Les principales dimensions de la négociation des salaires

Le système de paiement des salaires

En Serbie, les systèmes de paiement des salaires déterminés par voie de convention collective se basent sur le temps travaillé.

La structure des salaires

Les négociations annuelles portent principalement sur les taux de salaire de base via la détermination des coefficients, l'indemnité d'alimentation et

l'indemnité de congés payés. Néanmoins, des discussions de portée plus large ont également lieu, notamment sur les processus de travail, la productivité et la composition des salaires.

En Serbie, la structure des salaires est généralement composée d'un nombre réduit de niveaux de rémunération ou de catégories professionnelles, compris généralement entre six et dix. Les conventions collectives peuvent fixer le salaire de base pour chacune de ces catégories sous la forme d'un montant brut. Dans d'autres cas, différents coefficients sont attachés à chacune de ces catégories. Ces coefficients sont fixés par les conventions collectives conclues au niveau de l'entreprise et peuvent refléter l'expertise, la complexité du travail, les responsabilités, les compétences et l'expérience requises pour effectuer un travail spécifique, etc. La multiplication de ce coefficient par le coût horaire minimum du travail permet de déterminer le montant du salaire de base pour chacune des catégories, qui doit être égal ou supérieur au salaire minimum. Le coefficient le plus faible défini au niveau de l'entreprise est généralement égal à 1, ce qui signifie en pratique que les travailleurs relevant des catégories ayant un coefficient de 1 percevront le salaire minimum.

Dans la quasi-totalité des cas, les conventions collectives prévoient que le salaire de base est versé aux travailleurs qui ont un «niveau de performance normal». Ce niveau de performance normal n'est généralement pas défini de manière détaillée dans les conventions collectives, mais les règles applicables au lieu de travail de l'entreprise peuvent contenir certaines précisions à cet égard. Les travailleurs qui n'atteignent pas ce niveau de performance peuvent subir une réduction du montant de leur salaire, de manière temporaire, alors que les travailleurs qui ont un niveau de performance supérieur au niveau normal peuvent bénéficier d'une augmentation de leur salaire de base.

La plupart des conventions collectives fixent également un petit pourcentage d'augmentation du salaire de base par année de service (ou ancienneté) des travailleurs. Dans certains cas, l'ancienneté est calculée en années de service auprès de l'employeur actuel; dans d'autres cas, l'ensemble de l'expérience professionnelle pertinente est pris en considération dans ce calcul.

163 Le salaire minimum en vigueur en 2022 a été fixé par le gouvernement, faute de consensus entre les parties au sein du Conseil économique et social.

La composition des salaires

En Serbie, les salaires se composent généralement d'un salaire de base, d'une prime liée à la performance et d'un ensemble d'allocations. Ces allocations comprennent généralement :

- ▶ des allocations forfaitaires (par exemple, une indemnité d'alimentation ou une prime de vacances);
- ▶ des allocations liées à des conditions de travail spécifiques (par exemple, le travail effectué en dehors des heures de travail normales et le travail de nuit); et
- ▶ la majoration des heures supplémentaires.

La prime liée à la performance individuelle représente une part significative du montant total de la rémunération. Dans certains cas, les travailleurs peuvent également recevoir une prime liée aux résultats de l'entreprise.

10.3. Les informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires

Les informations utilisées dans le cadre de la négociation des salaires

Les principaux critères de décision dans le cadre de la négociation des salaires sont les résultats de l'entreprise et l'inflation des prix, telle que mesurée par le prix du «panier de consommation minimal».

Les organisations de travailleurs présentent régulièrement des arguments en faveur d'un réajustement des salaires en se basant sur:

- ▶ l'évolution des salaires au sein de secteurs similaires;
- ▶ l'évolution du salaire minimum;
- ▶ le taux de chômage;
- ▶ les prestations sociales; et

- ▶ lorsque l'entreprise exerce ses activités dans d'autres pays, les taux de salaire versés par l'entreprise aux travailleurs situés dans les autres pays.

La divulgation d'informations au niveau de l'entreprise

Le Code du travail régit le droit à l'information¹⁶⁴. L'employeur doit permettre l'accès aux données et aux informations nécessaires à l'exercice des activités syndicales au syndicat qui représente ses travailleurs. En outre, les travailleurs - par l'intermédiaire de leurs représentants - ont le droit d'être consultés et informés sur les questions essentielles dans le domaine du travail (Conseil de l'Europe, 2018)¹⁶⁵.

Les autres critères utilisés dans le cadre de la négociation des salaires

Dans le cadre du présent examen en matière de fixation des salaires, aucun élément n'a permis d'indiquer que des informations ou des indicateurs supplémentaires, autres que ceux mentionnés ci-dessus, exercent une influence significative sur la négociation des salaires en Serbie.

10.4. Les mesures destinées à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

En Serbie, le taux de participation des femmes à la main-d'œuvre est estimé à 46 pour cent (BIT, 2022c).

Aucune référence n'est faite à la question de l'égalité entre les hommes et les femmes au sein des conventions collectives analysées dans le cadre du présent examen en matière de fixation des salaires.

¹⁶⁴ Code du travail, articles 209 et 210.

¹⁶⁵ Voir également, Code du travail, articles 13 et 210

Une étude réalisée en 2012 est parvenue à la même conclusion (Eurofound, 2012).

La (nouvelle) loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes¹⁶⁶, entrée en vigueur en 2021, interdit explicitement les inégalités de rémunération pour un travail de valeur égale (article 34). En vertu de cette loi, les syndicats - ainsi que d'autres acteurs - ont l'obligation d'adopter des plans d'actions (conformément à l'article 48 de la loi) contenant des mesures spécifiques destinées à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, ainsi qu'une représentation équilibrée entre les

travailleurs et les travailleuses (définie à l'article 6 comme une participation d'au moins 40 pour cent de femmes au sein des organes de direction). Cette loi oblige également les autorités publiques et les employeurs, ainsi que les organismes oeuvrant en faveur de l'égalité hommes-femmes, à préparer des rapports contenant des données ventilées par sexe sur différents sujets, tels que la rémunération, la formation et les postes de direction (article 65). Le Code du travail garantit également le principe d'un salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale¹⁶⁷.

166 [Закон о родној равноправности](#): 52/2021-7.

167 Code du travail, article 104.

11. Suède

11.1. Le cadre institutionnel de la négociation des salaires

Les différents niveaux de négociation

Selon les statistiques du BIT, le taux de couverture de la négociation collective en Suède est estimé à 90 pour cent (BIT, sans date-b)¹⁶⁸. En Suède, l'Accord industriel (expliqué ci-après) pourrait être considéré comme un premier niveau de négociation collective. Le deuxième niveau de négociation collective se situe au niveau sectoriel et le troisième niveau se situe au niveau de l'entreprise (niveau local).

La hiérarchie entre les différents niveaux de négociation

De manière générale, le droit du travail autorise les dérogations par le biais d'une convention collective, aussi bien en faveur qu'au détriment des salariés individuels, mais les dérogations par le biais du contrat de travail individuel conclu entre un employeur et un travailleur ne sont pas autorisées (Rönmar, 2014, 4-5).

La coordination entre les différents niveaux de négociation

La négociation des salaires se caractérise par une forte coordination s'articulant autour de l'augmentation globale des salaires convenue au sein de l'Accord industriel qui, même dépourvu de force contraignante, représente dans la pratique une négociation collective au niveau national (Eurofound, sans date-b). Il existe également une forte articulation entre les syndicats.

Au sein de l'Accord industriel, les organisations de travailleurs et d'employeurs du secteur

de l'exploitation minière et de l'industrie manufacturière, qui sont exposés à la concurrence sur la scène internationale, s'accordent sur une augmentation globale des salaires qui fixe la «cible» en matière d'évolution des salaires pour le reste du marché du travail (Kjellström, 2019; Swedish Unions within Industry, 2016a; Eurofound, sans date-b; et Eurofound, 2009a). Cette «cible» est ensuite reprise au niveau sectoriel, où l'Accord industriel est négocié par les organisations de travailleurs et d'employeurs dans le cadre de conventions collectives sectorielles. Ces conventions collectives traitent notamment de la question des salaires, du temps de travail, des prestations de retraite et des conditions de travail. Elles fixent également le cadre de la négociation collective au niveau local tout en identifiant les éléments pouvant être modifiés localement par les parties à la négociation, c'est-à-dire par les représentants syndicaux présents sur le lieu de travail et l'employeur individuel. Au niveau local, les parties sont chargées d'adapter la convention collective sectorielle aux conditions du lieu de travail et de s'accorder sur toutes nouvelles améliorations par rapport à ce qui a été convenu au niveau national. Enfin, il peut également y avoir des conventions collectives d'entreprise conclues entre un syndicat de portée nationale et une seule entreprise, bien que ce type d'accords reste rare en Suède (Eurofound, 2019a).

Ces dernières années, de plus en plus souvent les conventions collectives sectorielles ne prévoyaient aucune augmentation de salaire spécifique pour les employés de bureau et le secteur universitaire (Fulton, 2021). Dans ces cas-là, les hausses de salaires sont généralement négociées au niveau de l'entreprise, de l'établissement universitaire ou même via un accord individuel entre le travailleur et l'employeur. Néanmoins, les conventions collectives dans le secteur ou le domaine de travail concerné prévoient généralement des critères fixés par les parties à la négociation pour fixer le niveau de salaire initial et sa révision à des intervalles réguliers.

168 Cette estimation couvre à la fois le secteur privé et le secteur public; ce pourcentage se réfère à l'année 2019.

L'application des conventions collectives

En Suède, les conventions collectives ont un caractère contraignant. Les employeurs qui ont signé une convention collective ont l'obligation de l'appliquer à leurs salariés, que ces derniers soient ou non syndiqués.

L'extension des conventions collectives par loi ou décret n'est pas possible. Il est toutefois possible de recourir à un accord d'extension volontaire entre un syndicat de portée nationale et des employeurs qui ne sont pas membres d'une organisation d'employeurs, ce qui équivaut en pratique à l'extension d'un accord au niveau sectoriel¹⁶⁹.

Les autres aspects institutionnels

En Suède, il n'existe pas de salaire minimum légal. Les conventions collectives sont le seul mécanisme utilisé pour fixer les taux de salaire minimum.

11.2. Les principales dimensions de la négociation des salaires

Le système de paiement des salaires

Le principal système de paiement des salaires est celui basé sur le temps travaillé. Bien que la rémunération à la pièce soit autorisée et existe en Suède, elle est principalement utilisée comme un type de rémunération liée à la performance. En cas de rémunération à la pièce, le taux horaire minimum du groupe auquel appartient le travailleur est garanti.

La structure des salaires

La structure des salaires présente au sein des conventions collectives suédoises est basée sur différents aspects tels que l'âge, les années de service (ou ancienneté), la catégorie professionnelle

ou d'emploi et la qualification professionnelle (Hällberg et Kjellström, 2019, 1).

La composition des salaires

Outre le salaire de base, les éléments de salaire suivants existent également en Suède: les allocations forfaitaires (par exemple, l'allocation parentale et les allocations pour enfants à charge); les allocations liées à des conditions de travail spécifiques (par exemple, le travail en dehors des heures de travail normales); des avantages en nature (par exemple, des repas subventionnés et un abonnement à un club de sport); un élément de rémunération variable lié aux résultats (par exemple, les commissions et la rémunération à la pièce); un élément de rémunération variable lié à la performance (par exemple, les primes); et la majoration des heures supplémentaires (Eurofound, 2019a). Environ deux tiers des employés de bureau du secteur privé sont couverts par des conventions collectives prévoyant de nombreuses possibilités en termes de rémunération liée à la performance (Eriksson, Larsson et Adolfsson, 2020).

11.3. Les informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires

Les informations utilisées dans le cadre de la négociation des salaires

L'Accord industriel fixe une «cible» pour le reste du marché du travail en se basant sur une logique de modération des salaires, ce qui a permis d'instaurer une certaine stabilité au niveau de la formation des salaires au sein du pays (Kjellström, 2019).

En Suède, il existe un large consensus sur les critères devant guider la prise de décision en matière de salaire. Ces critères sont définis par ce que l'Office national suédois de médiation appelle les «dimensions directrices» de la formation des salaires, qui incluent la compétitivité des entreprises suédoises sur la scène internationale et l'augmentation des salaires réels combinée à un niveau d'emploi élevé (Suède, Office national

169 Voir: BIT IRLX, "Sweden – 2019"

de médiation, sans date-a). Pour fixer le niveau des salaires, les organisations de travailleurs et d'employeurs qui participent à l'Accord industriel prennent en considération l'inflation, la productivité, la situation sur le marché du travail national et la compétitivité de l'économie suédoise sur la scène internationale, ainsi que les taux de salaire et les coûts salariaux globaux dans les économies des pays européens concurrents.

La divulgation d'informations au niveau de l'entreprise

En Suède, l'obligation des employeurs de divulguer des informations spécifiquement à des fins de négociation collective est établie dans la loi sur la co-décision dans la vie professionnelle de 1976¹⁷⁰. En résumé, cette loi dispose qu'un employeur est tenu d'informer régulièrement une organisation de travailleurs sur le développement de l'entreprise, son niveau de production et ses résultats financiers ainsi que sur la politique en matière de ressources humaines. Lorsqu'un employeur est lié par une convention collective, cet employeur doit également fournir à l'organisation de travailleurs concernée la possibilité d'examiner les livres, comptes et autres documents de l'entreprise. En outre, lorsque cela peut être accompli sans frais ou inconvénients excessifs, l'employeur doit aider l'organisation de travailleurs à réaliser toute analyse nécessaire. Les personnes qui, au nom d'une organisation de travailleurs, ont reçu des informations sont soumises, en vertu de cette loi, à une obligation de confidentialité.

Les autres critères utilisés dans le cadre de la négociation des salaires

La réduction des conflits sur le marché du travail fait partie des «dimensions directrices» établies par l'Office national suédois de médiation en matière de fixation des salaires.

11.4. Les mesures destinées à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

En Suède, le taux de participation des femmes à la main-d'œuvre est estimé à 62 pour cent (BIT, 2022c).

En Suède, la loi sur la discrimination de 2008 encourage l'adoption de mesures destinées à prévenir et éliminer les différences non justifiées au niveau des conditions d'emploi entre les hommes et les femmes. L'Office national de médiation publie chaque année des données sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes¹⁷¹.

Les mesures destinées à garantir la transparence des rémunérations se traduisent par une obligation pour les employeurs de réaliser des audits en matière de rémunération, ainsi que par une obligation de coopération pour les partenaires sociaux en matière d'égalité de rémunération (Veldman, 2017). Les employeurs coopèrent avec les syndicats en vue de collecter, d'analyser et de divulguer des enquêtes sur les salaires dont l'élaboration et la mise en œuvre reposent sur la participation des deux parties. La législation nationale prévoit que les données sur les salaires doivent être communiquées aux salariés lorsqu'ils souhaitent analyser l'application du principe du salaire égal pour un travail de valeur égale. Les cas de discrimination peuvent être soumis au Médiateur pour l'égalité, qui est également chargé d'apporter son appui aux enquêtes sur les salaires et d'en assurer le suivi.

170 [Employment \(Co-Determination in the Workplace\) Act \(1976:580\)](#), articles 19, 19 a, et 22.

171 Voir, par exemple: Suède, Office national suédois de médiation, [Gender Pay Gap 2020](#), 2021.

12. Suisse

12.1. Le cadre institutionnel de la négociation des salaires

Les différents niveaux de négociation

Selon les statistiques du BIT, le taux de couverture de la négociation collective en Suisse est estimé à 47,7 pour cent (BIT, sans date-b)¹⁷².

La négociation sectorielle au niveau national est le principal niveau de négociation collective, bien qu'un nombre important de négociations sectorielles se déroulent au niveau régional et que quelques négociations aient également lieu au niveau de l'entreprise, principalement dans les grandes entreprises. Selon les données disponibles, 84 pour cent des travailleurs couverts par la négociation collective sont couverts par des conventions sectorielles conclues au niveau national ou régional, les 16 pour cent restants étant couverts par des conventions collectives d'entreprise. Près d'un tiers des travailleurs (32 pour cent) sont couverts par les trois plus grandes conventions collectives sectorielles conclues au niveau national (Suisse, Office fédéral de la statistique, 2016a). Certaines décisions sur les salaires prises au niveau de l'entreprise sont adoptées au sein des comités d'entreprise.

La hiérarchie entre les différents niveaux de négociation

En Suisse, il existe une primauté du droit et des conventions collectives étendues. Les conventions collectives contiennent généralement une disposition prévoyant la manière dont une convention collective s'articule avec les autres accords pertinents. Dans certains cas, des dérogations aux conventions collectives de niveau supérieur peuvent être autorisées d'un commun accord par les partenaires sociaux. Les contrats

de travail individuels ne peuvent pas déroger aux dispositions des conventions collectives (LawMedia, sans date).

La coordination entre les différents niveaux de négociation

En Suisse, il n'existe pas de système institutionnel formel de coordination des salaires entre les différents niveaux de négociation. Néanmoins, l'Office fédéral de la statistique (2016a) a observé que, dans les secteurs où des conventions collectives sectorielles existent, les salaires suivent en général de près l'évolution des taux de salaire fixés par voie de négociation collective. En outre, dans l'ensemble de l'économie, les salaires évoluent dans le même sens que les taux de salaire fixés par voie de négociation collective, bien que les variations entre ces deux séries ne soient pas toujours identiques.

L'application des conventions collectives

Les conventions collectives sont appliquées au sein des entreprises qui sont membres des parties signataires. Sur demande des parties signataires, une convention collective peut être étendue par les autorités compétentes à l'ensemble du secteur dans un canton¹⁷³, dans plusieurs cantons ou sur l'ensemble du territoire national¹⁷⁴ pour autant que certaines conditions fixées par la législation soient remplies. Les gouvernements cantonaux ont le pouvoir d'étendre les conventions collectives à l'ensemble des employeurs de leur canton. Le gouvernement fédéral a le pouvoir d'étendre les conventions collectives à l'ensemble des employeurs de Suisse. Le canton de Genève dispose, par exemple, d'une convention collective cantonale pour le secteur des parcs, des jardins, des pépinières et de l'arboriculture. Un autre exemple concerne l'industrie du montage d'échafaudages,

172 Cette estimation couvre à la fois le secteur privé et le secteur public; ce pourcentage se réfère à l'année 2018.

173 Conventions collectives cantonales. La Suisse est un État fédéral composé de 26 cantons.

174 Conventions collectives fédérales.

qui est couverte par une convention collective fédérale (Suisse, DEFR, sans date).

En général, les conventions collectives sectorielles conclues au niveau national prévalent dans le secteur des services, y compris l'hôtellerie et la restauration, la sécurité, le travail temporaire, les métiers du bâtiment et les métiers de l'artisanat. Il existe moins d'accords de ce type au sein de l'industrie manufacturière (Baumann, 2014).

Les autorités fédérales et cantonales peuvent édicter des contrats-types de travail qui définissent les conditions générales d'emploi dans les secteurs qui ne sont pas couverts par une convention collective et dans lesquels le niveau des salaires a toujours été faible. Ces contrats-types de travail peuvent fixer ou non des taux de salaire minimum (Suisse, DEFR, SECO, sans date)¹⁷⁵. La grande majorité des contrats-types de travail prévoyant un salaire minimum obligatoire (25 sur 26) a été adoptée au niveau cantonal (Suisse, Office fédéral de la statistique, 2020). Il n'existe qu'un seul contrat-type de travail fédéral et ce dernier s'applique aux travailleurs domestiques.

Les autres aspects institutionnels

Il n'existe pas de salaire minimum national en Suisse, mais 5 des 26 cantons ont fixé un salaire minimum au niveau cantonal. Dans certains secteurs qui sont couverts par des conventions collectives, des taux de salaire minimum sont fixés pour la plupart des postes.

12.2. Les principales dimensions de la négociation des salaires

Le système de paiement des salaires

En Suisse, le principal système de paiement est la rémunération du temps travaillé. Les systèmes de rémunération à la pièce sont autorisés, mais ces derniers restent dans tous les cas soumis aux

dispositions applicables en matière de taux de salaire minimum. Le travail à la pièce est considéré comme une forme de rémunération liée à la performance.

La structure des salaires

Sur les 581 conventions collectives actuellement en vigueur en Suisse, 503 fixent des taux de salaire minimum, bien que dans 5 de ces conventions collectives il s'agisse de recommandations plutôt que d'une obligation (Suisse, Office fédéral de la statistique, 2020, 2). Dans les conventions collectives qui s'appliquent à plusieurs cantons, il existe généralement des variations au niveau du salaire minimum applicable d'un canton à l'autre. L'application de différents taux de salaire minimum dépend principalement de l'âge, de l'expérience et du niveau de qualification professionnelle des travailleurs. Les taux de salaire minimum sont habituellement versés aux travailleurs non qualifiés et les conventions collectives prévoient fréquemment que les salaires des travailleurs qualifiés et expérimentés soient convenablement plus élevés.

Les salaires supérieurs au salaire minimum sont explicitement autorisés dans de nombreuses conventions collectives. Il est habituel de trouver au sein des conventions collectives des dispositions mentionnant que le salaire mensuel ou horaire de chaque travailleur doit être fixé de manière individuelle par l'employeur et le travailleur, les critères essentiels à prendre en considération étant la fonction exercée, la contribution personnelle du travailleur et son niveau de responsabilité.

La composition des salaires

Outre le salaire de base, il est habituel que les travailleurs reçoivent un mois de salaire supplémentaire par an, versé généralement au mois de décembre. Parmi les autres éléments de salaire habituellement prévus au sein des conventions collectives figurent notamment:

- des allocations forfaitaires (par exemple, des allocations familiales et des indemnités pour le nettoyage des uniformes);

¹⁷⁵ Sur les 77 contrats-types de travail actuellement en vigueur, 44 ne fixent pas de taux de salaire minimum, 7 recommandent des taux de salaire minimum et 26 fixent des taux de salaire minimum obligatoires.

- des allocations liées à des conditions de travail spécifiques (par exemple, pour le travail de nuit ou pendant les vacances, ainsi que pour le travail d'astreinte); et
- la majoration des heures supplémentaires.

Les conventions collectives peuvent également prévoir des éléments de rémunération variables¹⁷⁶, ainsi que des dispositions sur le versement du salaire en cas de maladie, de maternité et pendant le service militaire (Suisse, DEFR, sans date).

12.3. Les informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires

Les informations utilisées dans le cadre de la négociation des salaires

Comme pour la plupart des autres aspects des relations professionnelles en Suisse, les critères économiques et financiers qui guident la prise de décision en matière de rémunération sont fixés au sein des conventions collectives. En règle générale, les conventions collectives mentionnent l'inflation, la situation économique générale, l'état du marché du travail dans le secteur concerné, la compétitivité des entreprises du secteur ainsi que tout changement intervenu au niveau de la fiscalité et de la sécurité sociale. Contrairement à la Belgique et à la Suède, il est rare que les conventions collectives fassent référence aux taux de salaire et aux performances économiques des pays voisins.

Il n'existe aucun institut de recherche ou agence gouvernementale qui soit directement responsable de la publication d'informations à des fins de négociation collective. Cependant, l'Office fédéral de la statistique publie des informations détaillées sur les salaires, ainsi que sur les conventions collectives, la performance économique globale et la productivité du capital et de la main d'œuvre (en procédant notamment à des comparaisons à

l'échelle internationale). L'Union syndicale suisse base, par exemple, son outil de comparaison des salaires sur les statistiques officielles recueillies dans le cadre de l'Enquête biennale suisse sur la structure des salaires (ESS) (USS, sans date).

La divulgation d'informations au niveau de l'entreprise

En Suisse, la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de 1993 contient des dispositions sur le droit des travailleurs à l'information, lesquelles sont similaires aux dispositions en vigueur dans la plupart des pays de l'UE¹⁷⁷. La loi de 1993 énumère certaines catégories d'informations que les travailleurs ont le droit d'obtenir de la part de leur employeur, soit à titre individuel, soit par l'intermédiaire de représentants (syndiqués ou non syndiqués). Ces informations doivent être nécessaires pour permettre aux représentants des travailleurs de s'acquitter convenablement de leurs tâches et, une fois par an, l'employeur est tenu de fournir des informations sur les conséquences de la marche des affaires sur l'emploi et pour le personnel. Les conventions collectives peuvent également contenir des clauses prévoyant que les informations pertinentes seront fournies par le ou les employeurs au(x) syndicat(s) concerné(s). Les conventions collectives peuvent également définir la manière dont les parties entendent garantir l'application de la loi fédérale de 1993.

Les autres critères utilisés dans le cadre de la négociation des salaires

En Suisse, les conventions collectives sectorielles contiennent souvent des dispositions faisant référence à l'intention des parties de poursuivre certains objectifs d'intérêt public. La convention collective de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux prévoit, par exemple, que l'égalité des salaires, la

¹⁷⁶ Convention collective d'entreprise, transport aérien (personnel au sol), 2018.

¹⁷⁷ Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (Loi sur la participation) du 17 décembre 1993 (Etat le 1er janvier 2011).

non-discrimination et l'intégration des travailleurs étrangers dans l'entreprise sont des questions d'intérêt commun pour les employeurs et les travailleurs¹⁷⁸.

12.4. Les mesures destinées à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

En Suisse, le taux de participation des femmes à la main-d'oeuvre est estimé à 62 pour cent (BIT, 2022c).

En Suisse, la Constitution fédérale et la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes consacrent

le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Les entreprises ayant un effectif égal ou supérieur à 50 salariés doivent se soumettre à un audit de rémunération et supprimer toute partie discriminatoire de l'écart salarial qui pourrait exister pour pouvoir participer à un appel d'offres pour un marché public. Depuis 2020, en application de la révision de la loi sur l'égalité, les entreprises ayant un effectif égal ou supérieur à 100 salariés sont tenues d'effectuer une analyse de l'égalité des salaires dans un délai d'un an (Suisse, DFI, BFEG, sans date-a). À cette fin, le Bureau fédéral suisse de l'égalité entre femmes et hommes a mis à la disposition des entreprises un outil d'auto-évaluation en ligne gratuit et anonyme, dénommé «Logib» pour analyser l'égalité des salaires¹⁷⁹.

¹⁷⁸ Convention collective de travail de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux, 2018.

¹⁷⁹ «Logib» comprend deux modules: un premier module qui repose sur une méthode statistique et qui est davantage adapté aux grandes entreprises (à partir de 50 salariés), et un second module ajusté aux besoins des plus petites entreprises (moins de 50 salariés) (Suisse, DFI, BFEG, sans date-b).

13. Tunisie

13.1. Le cadre institutionnel de la négociation des salaires

Les différents niveaux de négociation

Selon le BIT, le taux de couverture de la négociation collective en Tunisie est estimé à environ 63 pour cent (BIT, sans date-b)¹⁸⁰.

En Tunisie, la négociation collective peut se dérouler à trois niveaux distincts:

- i. Au niveau national interprofessionnel, où les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives s'accordent sur des normes minimales devant être respectées au sein de l'ensemble des entreprises du secteur privé et négocient sur des sujets communs à l'ensemble des professions.
- ii. Au niveau sectoriel, où les conventions collectives signées s'appliquent à toutes les entreprises au niveau national dans un secteur ou une branche d'activité spécifique. Ces conventions collectives peuvent fixer un salaire de base, des primes et des indemnités pour l'ensemble des catégories professionnelles, faisant alors office de normes minimales devant être respectées par tous les employeurs de ce secteur¹⁸¹.
- iii. Au niveau de l'entreprise, même s'il s'agit d'un niveau de négociation secondaire ou supplémentaire qui reste peu utilisé¹⁸².

Même si les trois niveaux de négociation collective ci-dessus sont possibles, c'est au niveau national interprofessionnel que les négociations se déroulent principalement en Tunisie. Ces négociations ont lieu tous les ans ou tous les trois ans et portent essentiellement sur la fixation d'un pourcentage d'augmentation généralisée des salaires s'appliquant à l'ensemble des taux de salaire et des secteurs.

La première convention collective-cadre nationale interprofessionnelle de 1973 dans le secteur non agricole¹⁸³ a été suivie d'une série de conventions collectives sectorielles, dont la plupart sont toujours en vigueur¹⁸⁴. La convention collective-cadre nationale interprofessionnelle a été révisée en 1984, 1992, 2004 et 2008. En janvier 2022, les deux principales organisations de travailleurs et d'employeurs¹⁸⁵ ont signé un accord portant sur l'augmentation des salaires de base dans le secteur privé, au titre des années 2022, 2023 et 2024 (Jelassi, 2022).

La hiérarchie entre les différents niveaux de négociation

Le principe de faveur est inscrit dans le Code du travail. Par conséquent, les contrats de travail individuels ne peuvent pas être moins favorables que les lois ou les conventions collectives applicables, et les conventions collectives de niveau inférieur ne peuvent pas être moins favorables que les conventions collectives de niveau supérieur¹⁸⁶. Il n'existe aucune disposition prévoyant la

180 Cette estimation couvre à la fois le secteur privé et le secteur public; ce pourcentage se réfère à l'année 2019.

181 Dans les secteurs qui ne sont pas couverts par des conventions collectives, les taux de salaire établis sont ajustés par décret gouvernemental après consultation des partenaires sociaux. La pratique habituelle est que ces taux soient ajustés dans les mêmes proportions que le SMIG.

182 Selon l'article 44 du Code du travail, les entreprises opérant dans des secteurs qui ne sont pas couverts par des conventions collectives peuvent également négocier et signer des conventions collectives après autorisation préalable du ministre chargé du travail.

183 La première convention collective-cadre régissant les relations de travail dans le secteur agricole a été signée en 2015. Cette convention collective ne fixe pas de grille de salaires ou d'indemnités.

184 Au moment de la rédaction de la présente publication, 55 conventions collectives sectorielles étaient en vigueur.

185 L'Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA) et l'Union générale tunisienne du travail (UGTT).

186 Code du travail, articles 31, 44 et 381 bis.

possibilité pour les employeurs d'être dispensés temporairement de l'application des dispositions des conventions collectives ou des décrets gouvernementaux¹⁸⁷.

La coordination entre les différents niveaux de négociation

Les conventions collectives conclues au niveau sectoriel suivent le cadre défini par l'accord national interprofessionnel, qu'elles viennent généralement compléter par des dispositions spécifiques ou avec de légères variations afin de tenir compte des circonstances particulières d'un secteur donné. La négociation collective au niveau sectoriel permet aux organisations de travailleurs et d'employeurs de guider leurs négociateurs. C'est au niveau central de ces organisations que les grandes orientations sont élaborées puis communiquées aux niveaux professionnels sectoriels (Lamouri 2020).

L'application des conventions collectives

Les conventions collectives ont un caractère contraignant pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs relevant des catégories professionnelles couvertes par leur champ d'application (BIT, 2019g).

Les autres aspects institutionnels

Le Conseil national du dialogue social est l'un des résultats du «pacte social» conclu en 2013 entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs, en collaboration avec le BIT. Ce Conseil a été officiellement créé en 2018.

Il existe deux types de salaire minimum national:

- i. le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), qui s'applique à tous les secteurs non agricoles; et

- ii. le salaire minimum agricole garanti (SMAG), qui s'applique aux travailleurs et aux employeurs du secteur agricole.

Le SMIG et le SMAG sont tous deux ajustés environ une fois par an par décret gouvernemental après consultation des partenaires sociaux.

13.2. Les principales dimensions de la négociation des salaires

Le système de paiement des salaires

La plupart des systèmes de paiement des salaires en Tunisie sont des systèmes basés sur le temps travaillé. Les travailleurs sont rémunérés à l'heure ou au mois sur la base d'un temps de travail hebdomadaire compris entre 40 et 48 heures. Les taux de rémunération à la pièce sont explicitement autorisés par la législation nationale, sous réserve de respecter le salaire minimum.

La structure des salaires

En Tunisie, la structure des salaires repose généralement sur une grille de salaires basée sur les différentes catégories professionnelles, les niveaux de rémunération correspondants étant ensuite décomposés en échelons de rémunération. Ces catégories professionnelles opèrent souvent une distinction entre les agents d'exécution, les agents de maîtrise et les cadres. La progression d'un échelon à l'autre est automatique et basée sur les années de service (d'une à trois années pour chaque échelon). La promotion d'une catégorie à l'autre repose généralement sur des critères tels que l'éducation, les compétences, les aptitudes et les performances. Les systèmes d'évaluation et de classification des emplois ne sont généralement pas utilisés.

187 Voir: BIT IRLX, "Tunisia – 2019".

La composition des salaires

En Tunisie, pour la plupart des travailleurs, le salaire de base complété par les indemnités et les primes garanties représente la quasi-totalité du montant du salaire net habituel de ces travailleurs. Les allocations prévues par les conventions collectives comprennent:

- ▶ des allocations forfaitaires (par exemple, des indemnités de transport, de déjeuner et pour enfant à charge, ainsi que des primes de vacances ou de fête religieuse); et
- ▶ des allocations liées à des conditions de travail spécifiques (par exemple, le travail dans un environnement à haut risque ou pénible, et le travail impliquant le maniement de fonds).

L'une des particularités en Tunisie est que la plupart des conventions collectives sectorielles autorise le versement d'une prime de rendement basée sur la performance individuelle des travailleurs. Les travailleurs se voient en principe attribuer une note comprise entre 0 et 20, en fonction de leur performance. Ce score est alors utilisé en tant que multiplicateur pour déterminer le montant de la prime exprimée en pourcentage du salaire de base. Dans la pratique, cependant, cette prime de rendement est versée de manière quasi-automatique à l'ensemble des travailleurs.

La législation nationale prévoit également la possibilité d'indexer une partie du salaire sur la productivité en application de conventions collectives conclues au sein de l'entreprise entre l'employeur et les représentants des travailleurs. Ces accords peuvent contenir des mesures adoptées pour améliorer le rendement ainsi que des mesures susceptibles d'accroître la production et d'améliorer la qualité¹⁸⁸. Même si, en Tunisie, le lien entre salaire et productivité est encore peu présent dans la pratique, la convention collective d'entreprise conclue dans le secteur de la fonderie, métallurgie et construction mécanique mentionnée dans l'encadré 5 ci-dessus constitue un exemple d'un tel accord.

13.3. Les informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires

Les informations utilisées dans le cadre de la négociation des salaires

Tout comme dans d'autres systèmes de relations professionnelles, l'inflation des prix est un critère important dans la prise de décision en matière d'ajustement des salaires. L'argument majeur avancé par la principale organisation de travailleurs au niveau national, l'UGTT, est que le coût de la vie a augmenté et qu'il faut donc augmenter les salaires afin de compenser la hausse du coût de la vie. Un deuxième argument repose souvent sur l'écart existant entre les salaires du secteur public et ceux du secteur privé. De leur côté, les employeurs ont tendance à privilégier deux arguments. Le premier concerne les coûts supportés par les entreprises simplement pour pouvoir rester en activité, tels que l'électricité, l'eau et les matières premières. L'autre argument se base sur l'absence de lien direct existant entre les salaires fixés par voie de négociation collective et les résultats des entreprises, en particulier concernant leur productivité.

L'évolution du SMIG – elle-même fortement liée à l'évolution de l'inflation – est également un point de référence clé pour la négociation des salaires au niveau national.

La divulgation d'informations au niveau de l'entreprise

Le Code du travail prévoit l'obligation, pour les entreprises ayant un effectif supérieur à 40 salariés, d'instituer une «commission consultative d'entreprise» composée de représentants des travailleurs et de représentants de l'entreprise, c'est-à-dire une commission paritaire. Cette commission est notamment consultée sur les questions concernant l'organisation du travail, la promotion professionnelle, la formation professionnelle et les procédures disciplinaires. L'employeur informe la

188 Code du travail, article 134-3.

commission de la situation économique et sociale de l'entreprise et de ses programmes futurs¹⁸⁹.

Il est à noter que le site Web du ministère de l'Économie et de la Planification appelle les entreprises à communiquer aux représentants des travailleurs les informations nécessaires à la conduite de négociations constructives sur les conditions d'emploi et à fournir aux travailleurs et à leurs représentants des informations leur permettant de se faire une idée précise et une vision correcte de l'activité et des résultats de l'entreprise ou de l'entité commerciale.

Les autres critères utilisés dans le cadre de la négociation des salaires

Dans le cadre du présent examen en matière de fixation des salaires, aucun élément n'a permis d'indiquer que des informations ou des indicateurs

supplémentaires, autres que ceux mentionnés ci-dessus, exercent une influence significative sur la négociation des salaires en Tunisie.

13.4. Les mesures destinées à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

En Tunisie, le taux de participation des femmes à la main-d'œuvre est estimé à 26 pour cent (BIT, 2022c).

La quasi-totalité des conventions collectives sectorielles en vigueur contient une disposition garantissant que les travailleurs et les travailleuses ne soient pas victimes d'une différence de traitement fondée sur le sexe. Cette disposition a un caractère purement déclaratoire mais revêt une certaine pertinence car elle permet d'informer et de sensibiliser sur le sujet.

189 Code du travail, articles 157 et 161.

14. Uruguay¹⁹⁰

14.1. Le cadre institutionnel de la négociation des salaires¹⁹¹

Les différents niveaux de négociation

Selon les statistiques du BIT, le taux de couverture de la négociation collective en Uruguay est estimé à 95 pour cent (BIT, sans date-b)¹⁹².

Après plusieurs années passées sans négociation collective, le modèle de négociation collective sectorielle créé en 1943 a été rétabli en 2005.

Pour le secteur privé, la loi n° 18.566 sur la négociation collective établit trois niveaux de négociation:

- i. le Conseil supérieur tripartite¹⁹³, qui fixe le salaire minimum national, détermine les secteurs dans lesquels une négociation collective sera organisée et donne son avis sur les questions liées à la négociation¹⁹⁴;
- ii. la négociation collective au niveau sectoriel dans le cadre des conseils salariaux tripartites ou par le biais de négociations bipartites¹⁹⁵; et
- iii. la négociation collective au niveau de l'entreprise.

La négociation collective se déroule principalement au niveau sectoriel dans la branche d'activité

spécifique et est organisée en conseils salariaux tripartites¹⁹⁶. Chaque conseil salarial tripartite couvre tous les travailleurs d'une branche d'activité ou d'un secteur particulier de l'économie. Les conseils salariaux tripartites fixent les taux de salaire minimum par catégorie professionnelle pour chaque branche d'activité, les ajustements de salaire pendant la durée de validité de l'accord et les conditions de travail. Sur les 24 conseils salariaux tripartites existants, 20 concernent l'industrie, le commerce et les services; 3 concernent l'agriculture; et 1 concerne les travailleurs domestiques. Les conseils salariaux tripartites sont en outre composés de 227 tables de négociation au total¹⁹⁷.

La négociation collective peut également se dérouler au niveau de l'entreprise. Dans un tel cas, la négociation collective porte généralement sur les primes et la rémunération liée à la performance des travailleurs.

La hiérarchie entre les différents niveaux de négociation

Les conventions collectives de niveau inférieur ne peuvent pas déroger aux normes minimales adoptées à un niveau de négociation supérieur, sauf indication contraire du conseil salarial concerné¹⁹⁸.

190 La Chambre des industries de l'Uruguay (CIU), la Chambre nationale de commerce et de services (CNCS) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) ont présenté une plainte au BIT en 2019 alléguant qu'à la demande du gouvernement une série de normes du travail avait été adoptée sans tenir compte des propositions des employeurs; en outre, ces organisations s'opposaient au contenu de la loi no 18566 sur la négociation collective, considérant que cette dernière viole les conventions nos 98 et 154 (CLS, [Cas no. 2699 \(Uruguay\) – Rapport no 256](#), 2010). Plus d'informations sont disponibles au sein du [Rapport 2019 de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations](#), ILC.108/III(A). Des informations sur la discussion s'étant tenue sur ce cas lors de la 108e session de la Conférence internationale du travail (CIT) et les conclusions formulées par la CIT à cet égard sont disponibles dans le [Rapport de la Commission de l'application des normes, Partie II](#), Compte rendu provisoire 5B, CIT, 108 e session, Genève, juin 2019.

191 Un projet de loi modifiant certains aspects de la loi sur la négociation collective (loi n° 18566) a été présenté par le gouvernement uruguayen en mai 2022 et était toujours en discussion au moment de la rédaction de la présente publication

192 Cette estimation couvre à la fois le secteur privé et le secteur public; ce pourcentage se réfère à l'année 2018.

193 Consejo Superior Tripartito.

194 [Ley núm.18566, Sistema de Negociación Colectiva \(2009\)](#), art. 10.

195 [Ley núm.18566, Sistema de Negociación Colectiva \(2009\)](#), art. 11.

196 Les conseils salariaux tripartites (Consejos de salarios) sont organisés en 24 «groupes» (Uruguay, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, sans date).

197 Soit 227 «sous-groupes».

198 [Ley núm.18566, Sistema de Negociación Colectiva \(2009\)](#), art. 15.

La coordination entre les différents niveaux de négociation

Le système des salaires en Uruguay se caractérise par un fort degré de coordination institutionnelle. Les négociations collectives sectorielles sont menées au sein des conseils salariaux tripartites susmentionnés, convoqués par le gouvernement, lequel établit également des directives concernant les ajustements de salaire. Dans la quasi-totalité des secteurs, les négociations sur les ajustements de salaire se déroulent dans le cadre de cycles de négociation simultanés, organisés en moyenne tous les deux ans lorsque la plupart des conventions collectives signées lors du cycle précédent sont sur le point d'expirer.

Au début de chaque cycle de négociation, le gouvernement présente au Conseil supérieur tripartite (composé de neuf représentants du gouvernement, de six représentants des travailleurs et de six représentants des employeurs) les orientations générales élaborées par le ministère chargé du travail et le ministère chargé de l'économie, qui sont encadrées par les objectifs macroéconomiques fixés par le gouvernement. Il ne s'agit pas exactement d'une négociation en tant que telle mais davantage d'un échange d'opinions même si, dans certains cas, sur la base de cet échange, des ajustements ont pu être apportés aux orientations formulées à l'origine.

L'application des conventions collectives

Les conventions collectives négociées par les conseils salariaux tripartites ont un caractère contraignant pour l'ensemble des travailleurs et des employeurs des secteurs concernés, dès lors qu'elles sont enregistrées et publiées par le gouvernement.

Les autres aspects institutionnels

Le salaire minimum national est déterminé par le gouvernement et présenté aux représentants des

employeurs et des travailleurs au sein du Conseil supérieur tripartite. Ces derniers ont la possibilité de suggérer des modifications mais généralement les changements proposés sont minimes. Le salaire minimum national sert de valeur plancher, y compris pour les travailleurs faiblement rémunérés dans le secteur formel et pour les travailleurs informels.

14.2. Les principales dimensions de la négociation des salaires

Le système de paiement des salaires

En Uruguay, le système de paiement des salaires est principalement basé sur le temps travaillé et, dans certains cas, sur une rémunération à la pièce. Les taux de salaire basés sur le temps de travail peuvent être versés sur une base journalière, hebdomadaire ou mensuelle. Les employeurs occupant des travailleurs rémunérés à la pièce sont tenus de veiller à ce que ces travailleurs perçoivent un salaire d'un montant au moins équivalent au salaire minimum au cours d'un mois de travail normal.

La structure des salaires

Dans le système le plus répandu qui est basé sur le temps travaillé, la structure des salaires est principalement basée sur le poste occupé. Dans le secteur de la construction, par exemple, il existe 12 catégories de salaires pour les travailleurs journaliers dans trois zones géographiques, quatre catégories pour les agents de maîtrise et 23 catégories pour le personnel administratif et technique rémunéré sur une base mensuelle¹⁹⁹. En revanche, dans le secteur de la bière et des boissons non alcoolisées, la structure des salaires est beaucoup plus simple et regroupe quatre catégories de salaires pour les travailleurs d'usine (rémunérés à l'heure), deux catégories pour le personnel administratif et une catégorie pour les travailleurs chargés de la vente (rémunérés au mois)²⁰⁰.

199 Voir: Uruguay, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, "Consejos de Salarios y Negociación Colectiva – 9 Industria de la construcción y actividades complementarias – 1 Industria e instalaciones de la Construcción".

200 Voir: Uruguay, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, "Consejos de Salarios y Negociación Colectiva – 1 Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco – 9.1 Bebidas sin alcohol y cervezas".

Les taux de rémunération à la pièce prévus pour différents types de travail sont fixés par les conventions collectives. La convention collective applicable au secteur de la pêche prévoit, par exemple, que le salaire est fixé en fonction du nombre de kilogrammes de poisson pêché par sortie en mer. La structure des salaires repose sur quatre à sept catégories professionnelles concernant les membres d'équipage (par exemple, marin, cuisinier, contremaître, etc.) selon le type de navire de pêche. Un acompte est versé à l'ensemble des membres d'équipage et le solde final est généralement versé dans un délai compris entre 9 et 15 jours après le retour au port. Le montant du salaire varie à chaque sortie en mer selon la taille de la prise, les espèces pêchées et le prix fixé pour ces espèces sur le marché international à ce moment-là. Une prime de productivité pour les navires congélateurs est versée sous forme de bons alimentaires²⁰¹.

La composition des salaires

En Uruguay, les salaires fixés par voie de négociation collective sont généralement composés d'un salaire de base complété par un ensemble d'allocations comprenant:

- ▶ des allocations forfaitaires (par exemple, des primes d'assiduité et d'ancienneté, des allocations pour traitement médical, des allocations scolaires et des primes de vacances);
- ▶ des allocations liées à conditions de travail spécifiques (par exemple, pour le travail de nuit); et
- ▶ des avantages en nature (par exemple, des kits de fournitures scolaires et des paniers de fin d'année).

Peu de conventions collectives prévoient un élément de rémunération variable. Néanmoins, quelques exemples peuvent être trouvés au sein des conventions collectives d'entreprise, notamment dans le secteur des boissons, où une convention collective fixe un élément de rémunération variable sous la forme d'une prime basée sur la productivité (pour plus d'informations à cet égard, voir l'encadré 5 ci-dessus). Un autre exemple concerne une

convention collective d'entreprise conclue dans le secteur bancaire qui prévoit un élément de rémunération variable liée à la performance (pour plus d'informations à cet égard, voir l'encadré 6 ci-dessus).

14.3. Les informations susceptibles de faciliter la négociation des salaires

Les informations utilisées dans le cadre de la négociation des salaires

Les orientations générales présentées par le gouvernement au début de chaque cycle de négociation définissent habituellement les ajustements liés à l'inflation qui seront appliqués pour maintenir la valeur réelle des salaires. Certaines années, ces orientations ont également porté sur une revalorisation des salaires réels avec une revalorisation plus élevée pour les très bas salaires.

Depuis 2018, le ministère en charge du travail prépare, à la demande des tables de négociation, un dossier contenant des informations annuelles sur l'activité, les ventes, les résultats et les travailleurs de chaque sous-groupe qui relèvent des différents conseils salariaux. Ces informations sont préparées par l'unité statistique du ministère sur la base des informations de la Banque de prévoyance sociale, de la Direction générale des impôts et d'Uruguay XXI²⁰² (pour les données sur les exportations), ainsi que des données de l'Institut national de la statistique sur l'industrie manufacturière.

Pendant la pandémie liée au COVID-19, des accords «passerelles» d'une durée d'une année (allant de juillet 2020 à juin 2021) ont été négociés. Dans le cadre de ces accords, les acteurs du Conseil supérieur tripartite se sont accordés sur des ajustements de salaire inférieurs à l'inflation avec en contrepartie l'engagement de récupérer les pertes subies au niveau du salaire réel à partir de 2022. Le neuvième cycle de négociations a débuté en 2021 et les orientations du gouvernement en matière d'ajustements de salaire préoyaient une

201 Convenio colectivo entre CAPU y SUNTMA (2019).

202 Uruguay XXI est l'agence chargée de la promotion des investissements, des exportations et de l'image du pays.

revalorisation des salaires en raison de l'inflation basée sur: l'inflation attendue plus une composante de reprise du pouvoir d'achat; la périodicité de ces revalorisations; et la durée des accords. Les orientations fournies variaient selon la taille de l'entreprise et l'ampleur des répercussions de la pandémie sur le secteur concerné.

Les organisations de travailleurs ont leur propre institut de recherche et leur personnel participe parfois aux négociations en qualité de conseillers. Les organisations d'employeurs disposent généralement d'équipes techniques chargées de mener des recherches, d'analyser les politiques et d'assurer la formation des parties à la négociation.

La divulgation d'informations au niveau de l'entreprise

La législation nationale prévoit que les parties à la négociation doivent partager les informations nécessaires pour faciliter le processus de négociation collective, sous réserve d'un devoir de confidentialité²⁰³.

Les autres critères utilisés dans le cadre de la négociation des salaires

L'article 17 de la loi de 1943 qui a institué les conseils salariaux énonce cinq critères de base qui doivent guider la fixation des salaires: i) les capacités ou les qualifications des travailleurs; ii) le danger pour la santé des travailleurs; iii) les conditions économiques; iv) le pouvoir d'achat; et v) le rendement de l'entreprise ou du groupe d'entreprises²⁰⁴.

14.4. Les mesures destinées à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

En Uruguay, le taux de participation des femmes à la main-d'oeuvre est estimé à 55 pour cent (BIT, 2022c).

En 2008, la Commission tripartite uruguayenne pour l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi a encouragé l'inclusion automatique d'une clause dans les conventions collectives, qui réaffirmait le principe de l'égalité de chances et de traitement, et d'équité au travail sans distinction fondée sur des motifs liés à la race, au sexe, à l'orientation sexuelle, à la croyance et aux autres formes de discrimination. Environ la moitié des conventions collectives comporte ce type de clause qui, bien qu'ayant un caractère purement déclaratoire, revêt une certaine pertinence car elle permet d'informer et de sensibiliser sur le sujet. Environ un tiers des conventions collectives contiennent des clauses plus concrètes qui encouragent la «co-responsabilité» en matière de soins à autrui et de prestations, dans le but de protéger la maternité sans incidence négative sur les femmes en tant que travailleuses. La convention collective de l'industrie laitière prévoit, par exemple, parmi d'autres clauses en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, une réduction de la durée de la journée de travail pour les travailleuses qui allaitent, sans aucune incidence sur leur rémunération (Irigoyen, 2017).

203 Ley no 18.566, Sistema de negociación colectiva (2009), article 4.

204 Loi no 10.449 (1943), article 17.

Conclusions

Le présent examen en matière de fixation des salaires par le biais de la négociation collective offre des exemples de la manière dont, dans la plupart des pays, les organisations d'employeurs et de travailleurs tiennent compte des besoins des travailleurs et de leur famille, ainsi que des facteurs économiques lors de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective dans une logique de répartition des gains générés. Le présent examen illustre la grande diversité dans la pratique de la négociation des salaires dans un groupe de pays sélectionnés et examine les principales dimensions des dispositions sur les salaires incluses dans un ensemble de conventions collectives.

Cette diversité se manifeste sous plusieurs formes dans le cadre du présent examen en matière de fixation des salaires, notamment au niveau de la hiérarchie pouvant être établie pour réglementer les interactions entre les conventions collectives conclues à différents niveaux de négociation, ainsi que dans les approches en matière de coordination entre ces différents niveaux. Cet examen a également permis de révéler la pertinence d'un cadre propice à la négociation des salaires au sein duquel les pouvoirs publics jouent un rôle de soutien et les partenaires sociaux travaillent à la coordination entre les différents niveaux de négociation et/ou guident leurs membres aux fins du processus de négociation des salaires.

Les principes et méthodes de base qui établissent un lien entre, d'une part, le travail et, d'autre part, la rémunération et qui définissent un système de paiement des salaires basé sur le temps travaillé, la rémunération à la pièce ou une combinaison des deux systèmes sont également illustrés au sein du présent examen. Il s'agit là aussi de sujets pouvant être abordés par les représentants des employeurs et des travailleurs dans le cadre de la négociation et sur lesquels les parties à la négociation peuvent s'entendre. La négociation des salaires peut également permettre de définir la structure des salaires au sein d'une entreprise ou d'un secteur en précisant les caractéristiques des emplois par le biais de systèmes d'évaluation et de classification des emplois, et en définissant à la fois une grille de salaires et la manière dont les hausses de salaires sont reflétées au sein de cette grille. Dans un grand nombre de conventions collectives examinées, le nombre d'années de service était un critère fréquemment reflété dans la structure des salaires, mais - tel qu'expliqué au sein du chapitre 7 - cette focalisation sur l'ancienneté peut indirectement contribuer à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Différents types de composition des salaires déterminés par voie de négociation collective – composés d'éléments de rémunération fixes complétés par des éléments de rémunération variables – ont également pu être identifiés. Lorsque des éléments de rémunération variables sont prévus, la négociation collective peut être un outil efficace pour définir des critères transparents, équitables et préalablement convenus entre les parties concernant la détermination de ces éléments de rémunération.

Le présent examen sur la fixation des salaires illustre la manière dont la négociation des salaires a permis de répondre à des défis de différentes natures, tels que les fluctuations au niveau de la demande et de la capacité de production tout au long du cycle économique et du cycle de vie des entreprises. Les partenaires sociaux ont également réussi à atténuer les effets de différentes crises, par exemple, de la crise financière mondiale, de la pandémie liée au COVID-19 et, plus récemment, de l'inflation généralisée, en y apportant des réponses communes conjuguant mesures de soutien des salaires et préservation des entreprises et des emplois. Le présent examen a également permis d'illustrer la manière dont la négociation des salaires et les mesures plus larges visant à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ont cherché à prévenir les préjugés sexistes dans les systèmes de paiement des salaires, notamment par le biais de systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres sur le plan du genre.

Tout au long du présent examen, l'accès à des informations crédibles s'est révélé être un élément essentiel pour garantir des processus de négociation éclairés, permettant de promouvoir des négociations de bonne foi et de renforcer le lien existant entre les salaires et la croissance de la productivité. Dans la plupart des systèmes examinés, l'inflation et le maintien du pouvoir d'achat des travailleurs sont des

indicateurs pris en considération dans le cadre de la négociation des salaires, aux côtés d'autres facteurs économiques, tels que la croissance de la productivité et les résultats des entreprises. Le présent examen contient également des exemples de pays dans lesquels la négociation des salaires suit la direction fixée par des orientations qui sont, soit basées sur des critères convenus entre les partenaires sociaux, soit, dans certains cas, formulées par des sources acceptées d'un commun accord.

Le présent examen en matière de fixation des salaires par le biais de la négociation collective contribue à élargir la base de connaissances disponibles sur les éléments de rémunération prévus au sein des conventions collectives de certains pays, ainsi que sur la dynamique du processus de négociation des salaires lui-même.

Références

Afrique du Sud, Département de l'emploi et du travail, sans date. «National Minimum Wage Commission Impact Reports», disponible à : <https://www.labour.gov.za/national-minimum-wage-commission-impact-reports>.

Afrique du Sud, gouvernement de l'Afrique du Sud, sans date. «Register a Bargaining Council», disponible à : <https://www.gov.za/services/trade-unions/register-bargaining-council>.

Anxo, Dominique. 2018. «Flexicurity, Industrial Relations and Inequality: The Swedish Experience» dans *Reducing Inequalities in Europe: How Industrial Relations and Labour Policies Can Close the Gap*, édité par Daniel Vaughan-Whitehead. 519–554. Cheltenham: Edward Elgar Publishing et Genève: BIT.

Bae, Kiu-Sik. 2006. *Collective Bargaining in Korea*. BIT.

Banque mondiale, Commission européenne, FMI (Fonds monétaire international), OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) et Nations Unies. 2009. *Système de comptabilité nationale 2008*.

Bassier, Ihsaan. 2021. «The Impact of Centralized Bargaining on Spillovers and the Wage Structure in Monopsonistic Labour Markets», SA-TIED, Working Paper no 195.

Baumann, Hans. 2014. «Switzerland: Collective Bargaining», disponible à : <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Switzerland/Links>.

Belgique, CCE (Conseil central de l'économie), sans date. «Missions, composition et fonctionnement interne», disponible à : <https://www.ccecrb.fgov.be/p/fr/757/missions-composition-et-fonctionnement-interne>.

Belgique, CNT (Conseil national du travail), sans date-a. «Conseils d'entreprise et comités de prévention», disponible à : <https://cnt-nar.be/fr/documents/cct-par-theme?f%5B0%5D=theme%3AConseils%20d%27entreprise%20et%20comit%C3%A9s%20de%20pr%C3%A9vention>.

———. sans date-b. «Implication des travailleurs - transposition de directives européennes», disponible à : <https://cnt-nar.be/fr/documents/cct-par-theme?f%5B0%5D=theme%3AImplication%20des%20travailleurs%20-%20transposition%20de%20directives%20europ%C3%A9ennes>.

Belgique, SPF Emploi (Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale), sans date-a. «Commission paritaire 1210000: NETTOYAGE», Banque de données Salaires minimums. Disponible à : <https://www.salairesminimums.be/document.html?jcid=20510841d8cf4cb2aea2af7c490522fb&date=09/03/2022>.

———. sans date-b. «Institution et composition des commissions paritaires», disponible à : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/commissions-paritaires-1>.

———. sans date-c. «Salaire», disponible à : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/salaire>.

———. sans date-d. «Durée du travail et temps de repos», disponible à : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/reglementation-du-travail/duree-du-travail-et-temps-de-repos>.

———. sans date-e. «Ecochèque», disponible à : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/ecocheque>.

———. sans date-f. «Rémunération», disponible à : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-2>.

———. sans date-g. «Avantages non récurrents liés aux résultats / Plans bonus», disponible à : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/avantages-non-recurrents-lies-aux-resultats-plans-bonus>.

———. sans date-h. «Information concernant la banque de données Salaires minimums», disponible à : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/salaires-minimums-par-sous-commission-paritaire/information-concernant-la>.

———. sans date-i. «Égalité Femmes-Hommes: l'écart salarial», disponible à: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/egalite-et-non-discrimination/egalite-femmes-hommes-lecart-salarial>.

Belgique, Statbel (Direction générale Statistique – Statistics Belgium), sans date. «Indice des prix à la consommation», disponible à: <https://statbel.fgov.be/fr/themes/prix-la-consommation/indice-des-prix-la-consommation#documents>.

BIT (Bureau international du Travail). 1973. *Résolution concernant un système intégré de statistiques des salaires, adoptée par la douzième Conférence internationale des statisticiens du travail*.

———. 2004. «Work-sharing and Job-sharing», Programme des conditions de travail et d'emploi, note d'information no WT-17, août.

———. 2008. *Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois: guide de mise en oeuvre*.

———. 2012. *Donner un visage humain à la mondialisation*, ILC.101/III/1B.

———. 2013. *La négociation collective dans la fonction publique: un chemin à suivre*, ILC.102/III/1B.

———. 2015a. *Négociation collective: guide de politique*.

———. 2015b. «Ireland – 2015», base de données IRLEX. Disponible à: https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:IRL,,2015:NO.

———. 2016. «Négocier pour instaurer l'égalité entre hommes et femmes», Négociation collective et relations professionnelles, note d'information n° 4, octobre.

———. 2018a. *La liberté syndicale. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, sixième édition.

———. 2018b. *Rapport mondial sur les salaires 2018/19: quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?*

———. 2018c. *India Wage Report: Wage Policies for Decent Work and Inclusive Growth*.

———. 2019a. «Belgium – 2019», base de données IRLEX. Disponible à: https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:BEL,,2019:NO.

———. 2019b. «India – 2019», base de données IRLEX. Disponible à: https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:IND,,2019:NO.

———. 2019c. «Japan – 2019», base de données IRLEX. Disponible à: https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:JPN,,2019:NO.

———. 2019d. «Republic of Korea – 2019», base de données IRLEX. Disponible à: https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:KOR,,2019:NO.

———. 2019e. «South Africa – 2019», base de données IRLEX. Disponible à: https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:ZAF,,2019:NO.

———. 2019f. «Sweden – 2019», base de données IRLEX. Disponible à: https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:SWE,,2019:NO.

———. 2019g. «Tunisia – 2019», base de données IRLEX. Disponible à: https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:TUN,,2019:NO.

———. 2020a. *Comment accroître sa productivité. Guide à l'intention des employeurs et des organisations d'employeurs et d'entreprises*.

———. 2020b. «Negotiating COVID-19 Related Collective Agreements in the German Metal and Electrical Industry», Relations du travail et COVID-19, note d'information, octobre.

———. 2020c. «Negotiated Income Support and Job Security in Tunisia», Relations du travail et COVID-19, note d'information, octobre.

———. 2020d. «Négociation par les employeurs et les travailleurs de mesures visant à prévenir la propagation du COVID-19, protéger les moyens de subsistance et favoriser la relance: tour d'horizon des pratiques», note d'information, juillet.

———. 2020e. «Wage Code and Rules – Will They Improve the Welfare of Low-paid Workers in India?», document d'information, août.

———. 2020f. [Diagnostic de l'économie informelle au Sénégal](#).

———. 2021a. [Le travail à domicile: de l'invisibilité au travail décent](#).

———. 2021b. [Collective Bargaining in Germany and Ukraine: Lessons Learned and Recommendations for Ukraine](#).

———. 2022a. [Rapport sur le dialogue social 2022: la négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente](#).

———. 2022b. [Rapport mondial sur les salaires 2022–23: l'impact de l'inflation et du COVID-19 sur les salaires et le pouvoir d'achat](#).

———. 2022c. «Taux de participation de la main-d'œuvre par sexe et âge - Estimations modélisées du BIT, nov. 2022 (%) – Annuel», base de données ILOSTAT. Disponible à: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer40/?lang=fr&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A.

———. sans date-a. «Questions/Réponses sur les entreprises et les salaires», disponible à: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/tools-resources/WCMS_153256/lang--fr/index.htm.

———. sans date-b. «Taux de couverture de la négociation collective (%) – Annuel», base de données ILOSTAT. Disponible à: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer31/?lang=fr&id=ILR_CBCT_NOC_RT_A.

———. sans date-c. «Statistiques sur l'affiliation syndicale», disponible à: <https://ilostat.ilo.org/fr/topics/union-membership/>.

———. sans date-d. «Statistiques sur l'économie informelle», disponible à: <https://ilostat.ilo.org/fr/topics/informality/>.

Bucher, Anne, Michele Forté, Tiphaine Garat, Maria-Evdokia Liakopoulou, Nicolas Moizard, et Isabelle Terraz. 2021. [Les résultats des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France - L'exemple de dix entreprises de l'Eurométropole de Strasbourg](#). BIT.

Budlender, Debbie. 2009. «Industrial Relations and Collective Bargaining: Trends and Developments in South Africa», BIT, DIALOGUE, document de travail no 2.

Burger, Rulof, Rachel Jafta, et Dieter von Fintel. 2016. «Affirmative Action Policies and the Evolution of Post-Apartheid South Africa's Racial Wage Gap», WIDER Working Paper 2016/66.

Centre for Research in Employment and Work. 2021. [International Mechanisms to Revalue Women's Work: Research Exploring and Evaluating International Mechanisms that Aim to Revalue or Result in the Revaluation of Women's Work](#). Gouvernement de l'Écosse.

Commission européenne. 2020. Serbia 2020 Report, SWD(2020) 352 final.

———. sans date-a. «Participation active des travailleurs – Information et consultation», disponible à: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&intPageId=210&langId=fr>.

———. sans date-b. «Best Practices in EU Countries: Social Dialogue and Collective Agreements», disponible à: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/best-practices-eu-countries_en.

Conseil de l'Europe. 2018. 7ème Rapport national sur l'application de la Charte sociale européenne soumis par la Serbie, RAP/RCha/SRB/7(2018).

DPRU (Development Policy Research Unit, School of Economics de l'Université du Cap). 2010. Addressing the Plight of Vulnerable Workers: The Role of Sectoral Determinations.

Eriksson, Ylva Ulfssdotter, Bengt Larsson, et Petra Adolfsson. 2021. «Under the Surface of Individual and Differentiated Pay in Sweden: A Zero-Sum Game of Performance-Based Pay?» *British Journal of Industrial Relations* 59 (2): 398–417.

ESRI (Economic and Social Research Institute), sans date. «About the ESRI», disponible à: <https://www.esri.ie/about>.

Eurofound. 2009a. «Sweden: Wage Formation», disponible à: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/sweden-wage-formation>.

———. 2009b. «Belgium: Wage Formation», disponible à: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/belgium-wage-formation>.

———. 2010. «Addressing the Gender Pay Gap: Government and Social Partner Actions – Ireland», disponible à: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/addressing-the-gender-pay-gap-government-and-social-partner-actions-ireland>.

———. 2012. Serbia: Industrial Relations Profile.

———. 2016. Changes in Remuneration and Reward Systems.

———. 2019a. Collective Agreements and Bargaining Coverage in the EU: A Mapping of Types, Regulation and First Findings from the European Company Survey 2019.

———. 2019b. «Information and Consultation», disponible à: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/information-and-consultation>.

———. sans date-a. «Living and Working in Ireland», disponible à: <https://www.eurofound.europa.eu/country/ireland#collective-bargaining>.

———. sans date-b. «Living and Working in Sweden», disponible à: <https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#collective-bargaining>.

———. sans date-c. «Living and Working in Belgium», disponible à: <https://www.eurofound.europa.eu/fr/country/belgium#collective-bargaining>.

———. sans date-d. «Living and Working in Japan», disponible à: <https://www.eurofound.europa.eu/country/japan#collective-bargaining>.

———. sans date-e. «Living and Working in Serbia», disponible à: <https://www.eurofound.europa.eu/country/serbia#pay>.

Finlande, ministère des Affaires sociales et de la Santé. 2006. «Striving for Gender Equality in Finland», Equality Brochure no 1.

Fulton, Lionel. 2021. National Industrial Relations: An Update. Labour Research Department et ETUI.

Gammage, Sarah. 2015. «Labour Market Institutions and Gender Equality» dans *Labour Markets, Institutions and Inequality: Building Just Societies in the 21st Century*, édité par Janine Berg. 315–339. Cheltenham: Edward Elgar Publishing et Genève: BIT.

Gautier, Erwan. 2022. «Les hausses de salaires négociés pour 2022: où en est-on?», Banque de France, Bloc-notes Éco, Billet n°269, 13 mai.

Godfrey, Shane, Trenton Elsley, et Michelle Taal. 2016. Sectoral Collective Bargaining, Productivity and Competitiveness in South Africa's Clothing Value Chain: Manufacturers between a Rock and a Hard Place. BIT.

Godfrey, Shane, Johann Maree, Darcy Du Toit, et Jan Theron. 2010. *Collective Bargaining in South Africa: Past, Present – and Future?* Le Cap: Juta.

Godfrey, Shane, Jan Theron, et Margareet Visser. 2007. «The State of Collective Bargaining in South Africa: An Empirical and Conceptual Study of Collective Bargaining», DPRU Working Paper no 07/130.

Hällberg, Petter, et Christian Kjellström. 2019. «Collective Agreements and Minimum Wages». Office national suédois de médiation.

Hayter, Susan et Visser, Jelle. 2018. «The Application and Extension of Collective Agreements: Enhancing the Inclusiveness of Labour Protection» dans *Collective Agreements: Extending Labour Protection*, édité par Susan Hayter et Jelle Visser. 1–31. BIT.

IBEC (Confédération irlandaise des entreprises et des employeurs), sans date. «Industrial Relations Legal Framework: Options for Employers».

ICTU (Congrès irlandais des syndicats). 2004. *Toolkit: Negotiating for Equality – Gender and Pay*.

———. 2008. *The Employees (Provision of Information and Consultation) Act 2006: A Guide to the New Information and Consultation Processes for Unions*.

———. 2022. «Congress Guidance for Private Sector Unions on Pay Bargaining in 2022», ICTU, Private Sector Bulletin, février.

IFIC (Institut de classification de fonctions). 2021. *Manuel de la classification de fonctions IFIC*.

IG Metall (Union des travailleurs de la métallurgie). 2022. «Verhandlungsergebnis: Entgelterhöhung in zwei Stufen plus 3000 Euro», communiqué de presse, 18 novembre 2022.

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, et Belgique, SPF Emploi (Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale). 2021. *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique*.

Irigoyen, Valentina Alles. 2017. «¿La igualdad de género se negocia? Análisis de las cláusulas de género en la quinta ronda de consejos de salarios. Universidad de la República Uruguay et CIEDUR.

Irlande, Citizens Information. sans date «Employment Agreements and Orders», disponible à : <https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment-rights-and-conditions/industrial-relations-and-trade-unions/employment-agreements-and-orders/>.

Irlande, Département de l'enfance, de l'égalité, du handicap, de l'intégration et de la jeunesse. 2022. «Minister O'Gorman Announces Introduction of Gender Pay Gap Reporting in 2022», communiqué de presse, 8 mars 2022.

Irlande, NESc (Conseil économique et social national). «Our Organisation», disponible à : <https://www.nesc.ie/our-organisation/>.

Irlande, WRC (Commission des relations de travail). sans date-a. «Sectoral Employment Orders», disponible à : https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/hours-and-wages/sectoral%20employment%20orders/.

———. sans date-b. «Construction Sector», disponible à : https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/hours-and-wages/sectoral%20employment%20orders/construction-sector/.

———. sans date-c. «Contract Cleaning», disponible à : https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/hours-and-wages/employment%20regulation%20orders/contract-cleaning/.

Izquierdo, Mario, et Isabel Soler. 2022. «Box 6. An Initial Analysis of the Impact of Inflation on Collective Bargaining in 2022». Banco de España Economic Bulletin, 1: 39–41.

Jelassi, Mohamed Khalil. 2022. «Augmentations salariales dans le secteur privé : Une lueur d'espoir dans un contexte de crise.» La Presse, 3 janvier.

Jeong, Jin-Ho. 2003. *Wages in Korea*. Institut coréen du travail.

JPC (Centre japonais de productivité). sans date-a. «Labour Productivity Statistics», disponible à: <https://jpc.jpc-net.jp/statistics/kaisetsu.html>.

———. sans date-b. «Productivity Statistics», disponible à: <https://jpc.jpc-net.jp/eng/stats/index.html>.

———. sans date-c. «Our Mission», disponible à: <https://jpc.jpc-net.jp/eng/mission/index.html>.

Jung, Liliane. n.d. «Présentation du droit du travail au Japon», disponible à: https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158864/lang--fr/index.htm.

Kato, Takao. 2016. «Productivity, Wages and Unions in Japan», série des conditions de travail et d'emploi n° 73.

Kjellström, Christian. 2019. «The 'Brand' and the Industrial Agreement». Office national suédois de médiation.

KLI (Institut coréen du travail, sans date. «Objectives», disponible à: https://www.kli.re.kr/kli_eng/contents.do?key=388.

Kubo, Katsuyuki. 2019. «Changes in the Labour Market and Employment Relationships in Japan» dans Trade Unions and Labour Movements in the Asia-Pacific Region, édité par Byoung-Hoon Lee, Ng Sek-Hong, et Russell D. Lansbury. 148-165. Abingdon et New York: Routledge.

Kulić, Živko, Goran Milošević, et Luka Baturan. 2018. «Labour Market and Collective Bargaining in the Republic of Serbia», Зборник радова Правног факултета у Нишу 78.

La Región. 2022. «El metal deconvoca la huelga en Ourense con una subida de hasta el 18%», 19 octobre.

Ladjevac, Bojan. 2017. Trade Unions in Serbia on the Move? Friedrich-Ebert-Stiftung.

Lamouri, Hafedh. 2020. Le dialogue social en Tunisie après 2011: défis et perspectives dans une conjoncture de transition démocratique. Friedrich-Ebert-Stiftung.

LawMedia. sans date. «Fondements juridiques», Droit du travail blog, disponible à: <https://droit-du-travail.ch/generalites-sur-le-contrat-de-travail/fondements-juridiques>.

LRS (Labour Research Service). 2019. 2019 Bargaining Indicators.

Maccarrone, Vincenzo, Roland Erne, et Aidan Regan. 2019. «Ireland: Life after Social Partnership» dans Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame, Volume I, édité par Torsten Müller, Kurt Vandaele, et Jeremy Waddington. 315-336. Bruxelles: ETUI.

Macédoine du Nord, ministère du Travail et de la Politique sociale. 2019. Revised Employment and Social Reform Programme 2022.

Marshall, Adriana. 2016. «La relación salarios-productividad: incentivos salariales en los convenios colectivos industriales.» Trabajo y Sociedad 26: 5-22.

Marzi, Daniela. 2016. «Perspectiva de Género, Cuotas en las Directivas y Nuevos Objetos de Negociación: Un camino lento hacia el poder.» dans Reforma al Derecho Colectivo del Trabajo, Examen crítico de la ley N° 20.940, édité par Pablo Arellano, Juan Pablo Severin, et María Ester Feres. Santiago: Thomson Reuters.

Mazzuchi, María Graciela. 2022. «Ciclo de Conversatorios sobre Negociación Colectiva: El caso de Uruguay». 19 avril 2022. Disponible à: <https://www.youtube.com/watch?v=1kil0ckh2qM>.

Morris, Jonathan, Rick Delbridge, et Takahiro Endo. 2018. «The Layering of Meso-Level Institutional Effects on Employment Systems in Japan: Meso-Level Institutional Effects on Japanese Employment Systems.» British Journal of Industrial Relations 56 (3): 603-630.

National Bargaining Council for the Clothing Manufacturing Industry. 2020. «Clothing Bargaining Council Makes Historic COVID-19 Lockdown Agreement for the Clothing Industry Public», communiqué de presse, 26 mars 2020.

NEDLAC (Conseil national du développement économique et du travail). 1995. NEDLAC Founding Declaration.

NERI (Institut de recherche économique Nevin), sans date, «About the Nevin Economic Research Institute», disponible à : <https://www.nerinstitute.net/about>.

Nishith Desai Associates. 2019. India: Trade Unions and Collective Bargaining.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2011. Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

———. 2021a. «India: Main Indicators and Characteristics of Collective Bargaining».

———. 2021b. Inclusive Growth Review of Korea: Creating Opportunities for All.

———. 2022a. «Le salaire minimum en période de forte inflation», note de synthèse, décembre.

———. 2022b. Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2022: Reconstruire des marchés du travail plus inclusifs.

———. sans date. «Écart de revenus entre les hommes et les femmes», disponible à : <https://data.oecd.org/fr/earnwage/ecart-de-revenus-entre-les-hommes-et-les-femmes.htm>.

Oh, Hak-Soo. 2006. «Collective Bargaining in Japan». Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT) et BIT.

Ohashi, Isao. 2011. «The Minimum Wage System in Japan: In Light of Circumstances in the United States and Europe.» Japan Labor Review 8 (2): 4–23.

Olivares, Raquel Serrano, Pilar Carrasquer Oto, et Núria Sánchez Mira. 2019. «El papel de la regulación convencional en la caracterización sectorialmente específica de la brecha salarial de género». Anuario IET de trabajo y relaciones laborales, 6: 37–64.

Oliver, Juan. 2022. «La huelga de los trabajadores del metal de Ourense logra subidas de salario del 5% este año, 5,5% en 2023 y 4,5% en 2024.» Público, 18 octobre.

Park, Joon-Sung, et Eui-Kyoung Park. 2011. Pay in Korea - An Introductory Guide. Institut coréen du travail.

Petreski, Marjan, et Aleksandar Ristovski. 2021. Country Review on the Setting of Wages through Collective Bargaining in North Macedonia. BIT.

République de Corée, Commission du salaire minimum. sans date. «Minimum Wage System», disponible à : <https://www.minimumwage.go.kr/english/introduce/about.do>.

Ristovski, Aleksandar. 2022. Collective Bargaining in North Macedonia – An Analysis. BIT.

Rönmar, Mia. 2014. Intergenerational Bargaining: Towards Integrated Bargaining for Younger and Older Workers in EU Countries: Sweden – Country Report. iNGenBar.

Saks, Y. 2021. «Différentiation des salaires en Belgique sur la base des données SILC» dans Revue économique de juin 2021. Banque nationale de Belgique.

Schmidt, Verena, Edward Webster, Siviwe Mhlana, et Kally Forrest. 2023. «Negotiations by Workers in the Informal Economy», document de travail de l'OIT no 86.

Sénégal, Conseil des ministres. 2022. «Le Président de la République, Son Excellence Macky SALL a présidé le Conseil des Ministres, ce mercredi 04 mai 2022, au Palais de la République», communiqué de presse, 4 mai 2022.

Sud Quotidien. 2022. «Remise des cahiers de doléances 2022: Macky s'engage et menace.» 4 mai.

Suède, Office national de médiation. sans date-a. «Informations en français», disponible à : <https://www.mi.se/english/informations-en-francais/>.

———. sans date-b. «Väl fungerande lönebildning», disponible à : <https://www.mi.se/forhandling-avtal/val-fungerande-lonebildning/>.

Suisse, DEFR (Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche), sans date. «L'utilité des conventions collectives de travail», disponible à: <https://www.kmu.admin.ch/kmu/fr/home/savoir-pratique/personnel/droit-du-travail/aspects-contractuels/conventions-collectives-travail.html>.

Suisse, DFI (Département fédéral de l'intérieur), BFEG (Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes), sans date-a. «Loi sur l'égalité», disponible à: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/droit/loi-sur-l-egalite.html>

———. sans date-b. «Analyser l'égalité salariale – en toute simplicité et sécurité avec Logib», disponible à: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/logib-triage.html>.

Suisse, Office fédéral de la statistique. 2016a. Accord salariaux conclus pour 2015 dans les domaines conventionnels.

———. 2016b. «Conventions collectives de travail selon le type, la taille et le secteur économique», disponible à: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/conventions-collectives-travail-partenariat-social.assetdetail.272358.html>.

———. 2020. Enquête sur les conventions collectives de travail en Suisse 2018.

Sundar, K.R. Shyam. 2011. «Non-Regular Workers in India: Social Dialogue and Organizational and Bargaining Strategies and Practices», BIT, DIALOGUE, document de travail no 30.

Swedish Unions within Industry. 2016a. The Swedish Unions within Industry and the Industrial Agreement.

———. 2016b. «What Should Be Our Demands?», disponible à: <http://www.fackeninomindustrin.se/wp-content/uploads/2016/07/What-Should-be-our-Demands.pdf>.

Uruguay, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, sans date, «Consejos de Salarios y Negociación Colectiva», disponible à: <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/tematica/grupos-industria-comercio-actividades-general>.

USS (Union syndicale suisse). sans date. «Calculateur de salaire – La méthode», disponible à: <https://www.salaire-uss.ch/home/method>.

Vaughan-Whitehead, Daniel (dir. de publication). 2018. Reducing Inequalities in Europe: How Industrial Relations and Labour Policies Can Close the Gap. Cheltenham: Edward Elgar Publishing et Genève: BIT.

Veldman, Albertine. 2017. Pay Transparency in the EU: A Legal Analysis of the Situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway. Commission européenne [version intégrale disponible en anglais uniquement; un résumé existe en français].

Venter, Irma. 2022. «Vehicle Manufacturers, Numsa Sign Wage Deal.» Creamer Media's Engineering News, 19 octobre.

Walter, Dagmar, et Susan Ferguson. 2022. «The Gender Pay Gap, Hard Truths and Actions Needed.» The Hindu, 19 septembre.

Yamaguchi, Kazuo. 2019. «Japan's Gender Gap.» Finance & Development, mars.

Annexes

Annexe 1. Conventions collectives analysées dans le cadre du présent examen en matière de fixation des salaires par le biais de la négociation collective

Afrique du Sud

Conseils de négociation (sectoriel au niveau national):

1. Conseil de négociation national de l'industrie de l'habillement (accord pour les zones non métropolitaines), 2016
2. Conseil de négociation national pour le secteur du génie civil, 2018

Forums de négociation sectorielle au niveau national:

3. Forum de négociation national (assemblage automobile), 2016
4. Forum de négociation national de l'exploitation des mines d'or (sous les auspices du Conseil de l'industrie minière d'Afrique du Sud), 2018

Conseil de négociation (sectoriel au niveau régional):

5. Conseil de négociation pour le secteur du nettoyage (KwaZulu-Natal), 2017

Négociation avec un seul employeur (au niveau de l'entité commerciale ou de l'entreprise):

6. Convention collective d'entreprise, grande distribution, 2020
7. Convention collective d'entreprise, fabrication de matériaux de construction, 2020

Allemagne

8. Convention collective sectorielle dans l'industrie de la métallurgie et de l'électricité, 2020
9. Convention collective sectorielle dans l'industrie de la métallurgie et de l'électricité, 2022

Argentine

10. Convention collective sectorielle dans le secteur du textile, 2010 (mise à jour en 2021)
11. Convention collective pour l'administration publique, 2006

Belgique

12. Accord collectif national interprofessionnel, 2017-2018
13. Convention collective de travail nationale sur le revenu minimum mensuel moyen garanti, 2022
14. Convention collective de travail sectorielle, nettoyage (121 Commission paritaire pour le nettoyage), 2019
15. Convention collective de travail sectorielle, activités de construction spécialisées (111 Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique), 2018

16. Convention collective de travail sectorielle, hébergement (302 Commission paritaire de l'industrie hôtelière), 2018
17. Convention collective de travail nationale concernant les avantages non récurrents liés aux résultats, 2007
18. Convention collective de travail nationale concernant les éco-chèques, 2009

Chili

19. Convention collective d'entreprise, fabrication de produits alimentaires et de produits de nettoyage, 2020
20. Convention collective d'entreprise, industrie alimentaire, 2019
21. Convention collective d'entreprise, grande distribution, 2019
22. Convention collective d'entreprise, vente au détail de mobilier et articles d'intérieur, 2018
23. Convention collective d'entreprise, pharmacie de détail, 2019
24. Convention collective d'entreprise, transport maritime, 2020
25. Convention collective d'entreprise, transport maritime, 2020
26. Convention collective d'entreprise, tourisme, 2019
27. Convention collective d'entreprise, activités financières et d'assurance, 2018
28. Convention collective d'entreprise, entreposage et activités de soutien au transport, 2019
29. Convention collective d'entreprise, entreposage et activités de soutien au transport, 2018
30. Convention collective d'entreprise, entreposage et activités de soutien au transport, 2019
31. Convention collective d'entreprise, industrie minière et extractive, 2019
32. Convention collective d'entreprise, industrie minière et extractive, 2017
33. Convention collective d'entreprise, industrie minière et extractive, 2018
34. Convention collective d'entreprise, industrie minière et extractive, 2018
35. Convention collective d'entreprise, industrie minière et extractive, 2017
36. Convention collective d'entreprise, restauration, 2017

Espagne

37. Convention collective sectorielle, produits chimiques, 2021
38. Convention collective sectorielle, construction, 2017
39. Convention collective d'entreprise, construction de véhicules automobiles, 2016
40. Convention collective sectorielle, secteur bancaire, 2021

France

41. Convention collective d'entreprise, construction de véhicules automobiles, 2009

Inde

- 42. Convention collective d'entreprise (usine), fabrication de matériaux de construction, 2018
- 43. Convention collective d'entreprise (usine), fabrication de biens d'équipement, 2018
- 44. Convention collective d'entreprise (usine), fabrication de produits chimiques et produits connexes, 2017
- 45. Convention collective d'entreprise (usine), ouvrages en métaux, 2016
- 46. Convention collective d'entreprise (usine), fabrication de machines et d'équipements, 2017
- 47. Convention collective d'entreprise (usine), fabrication de produits du tabac, 2017
- 48. Convention collective d'entreprise (usine), fabrication de machines et d'équipements, 2018
- 49. Convention collective d'entreprise (usine), fabrication de machines et d'équipements, 2019
- 50. Convention collective d'entreprise (usine), fabrication d'équipements électriques, 2015
- 51. Convention collective d'entreprise (usine), construction de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques, 2020
- 52. Convention collective d'entreprise (usine), construction de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques, 2018
- 53. Convention collective d'entreprise (usine), fabrication de machines et d'équipements, 2019
- 54. Convention collective d'entreprise (usine), métallurgie, 2020

Macédoine du Nord

- 55. Convention collective nationale interprofessionnelle (Convention collective générale), Journal officiel de la République de Macédoine no 115/2014
- 56. Convention collective sectorielle, cuir et chaussure, Journal officiel de la République de Macédoine no 220/2015
- 57. Convention collective sectorielle, agriculture et produits alimentaires, Journal officiel de la République de Macédoine no 3/16 (version consolidée), 2015
- 58. Convention collective sectorielle, associations de protection, Journal officiel de la République de Macédoine no 151/2014
- 59. Convention collective sectorielle, produits chimiques, Journal officiel de la République de Macédoine no 10/2013
- 60. Convention collective sectorielle, tabac, Journal officiel de la République de Macédoine no 137/2016, version consolidée
- 61. Convention collective sectorielle, hébergement et restauration, Journal officiel de la République de Macédoine no 2/2008
- 62. Convention collective d'entreprise, fabrication de produits du tabac, 2019
- 63. Convention collective d'entreprise, industrie alimentaire, 2017

Portugal

- 64. Convention collective sectorielle, industrie de la chaussure, 2017

Sénégal

- 65. Convention collective nationale interprofessionnelle, 2019
- 66. Convention collective sectorielle, extraction d'hydrocarbures et de gaz naturel, 2019
- 67. Convention collective sectorielle, sécurité privée, 2019
- 68. Convention collective sectorielle, enseignement privé, 2018
- 69. Convention collective sectorielle, médias, 2018
- 70. Convention collective sectorielle, nettoyage, 2014
- 71. Convention collective sectorielle, hébergement, 1996 (mise à jour)
- 72. Convention collective sectorielle, commerce, Afrique occidentale française (AOF), 1996 (mise à jour)
- 73. Convention collective d'entreprise, recherche et développement scientifique, 2018
- 74. Convention collective d'entreprise, secteur bancaire, 2014

Serbie

- 75. Convention collective d'entreprise, fabrication de produits pharmaceutiques, 2019
- 76. Convention collective d'entreprise, fabrication de boissons, 2017
- 77. Convention collective d'entreprise, construction, 2020
- 78. Convention collective d'entreprise, fabrication de produits alimentaires (production et transformation de produits à base de viande), 2020
- 79. Convention collective d'entreprise, fabrication de textiles, 2019

Suède

- 80. Convention collective sectorielle, secteur technologique, 2017

Suisse

- 81. Convention collective sectorielle nationale, hôtellerie-restauration, 2019
- 82. Convention collective sectorielle nationale, industrie des machines, des équipements électriques et des métaux, 2018
- 83. Convention collective sectorielle régionale, nettoyage en bâtiment, Suisse romande, 2018
- 84. Convention collective d'entreprise, grande distribution, 2018 et 2022
- 85. Convention collective sectorielle nationale, industries horlogère et microtechnique, 2017
- 86. Convention collective d'entreprise, transport aérien (personnel au sol), 2018

Togo

- 87. Convention collective sectorielle, médias, 2022

Tunisie

- 88. Convention collective sectorielle, agriculture, 2015.
- 89. Convention collective sectorielle, fabrication de produits alimentaires, 2018 (mise à jour)
- 90. Convention collective sectorielle, fabrication de boissons, 2018 (mise à jour)
- 91. Convention collective sectorielle, fabrication de textiles, 2018 (mise à jour)
- 92. Convention collective sectorielle, fabrication d'équipements électriques et électroniques, 2018 (mise à jour)
- 93. Convention collective sectorielle, transport terrestre, 2018 (mise à jour)
- 94. Convention collective sectorielle, garde d'enfants, 2011 (mise à jour)
- 95. Convention collective sectorielle, pharmacie de détail, 2019 (mise à jour)
- 96. Convention collective sectorielle, activités financières et d'assurance, 2018 (mise à jour)
- 97. Convention collective d'entreprise, secteur de la fonderie, métallurgie et construction mécanique

Uruguay

- 98. Convention collective sectorielle, fabrication de produits alimentaires (laitiers) (G1.sg1.c1), 2018
- 99. Convention collective sectorielle, fabrication de produits alimentaires (transformation de la viande et réfrigération) (G2 sg1), 2017
- 100. Convention collective sectorielle, travail à domicile (G21), 2019
- 101. Convention collective sectorielle, construction (G9 sg1), 2018
- 102. Convention collective sectorielle, fabrication de boissons (G1.sg9.c1), 2018
- 103. Convention collective d'entreprise, fabrication de boissons, 2009
- 104. Convention collective d'entreprise, fabrication de boissons, 2012
- 105. Convention collective sectorielle, activités financières et d'assurance (G14.sg1), 2018
- 106. Convention collective d'entreprise, activités financières et d'assurance, 2013
- 107. Convention collective d'entreprise, activités financières et d'assurance, 2017
- 108. Convention collective sectorielle, gens de mer et pêcheurs (G3 sg.1), 2019
- 109. Convention collective sectorielle, fabrication de produits alimentaires (huile d'olive) (G1.sg8.c1), 2018

Annexe 2. Sources des exemples fournis au sein du tableau 3

Les indicateurs économiques

Inflation

Indice des prix à la consommation (IPC)

Tunisie

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Tunisie, préparée pour le BIT, 2020.

Chili

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective au Chili, préparée pour le BIT, 2020.

Uruguay

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Uruguay, préparée pour le BIT, 2020

Argentine

Adriana Marshall, «[La relación salarios-productividad: incentivos salariales en los convenios colectivos industriales](#)», Trabajo y Sociedad, No. 26 (2016), 5–22.

Sénégal

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective au Sénégal, préparée pour le BIT, 2020.

Serbie

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Serbie, préparée pour le BIT, 2020.

Ukraine

BIT, [Collective Bargaining in Germany and Ukraine: Lessons Learned and Recommendations for Ukraine](#), 2021.

Irlande

ICTU, «[Congress Guidance for Privates Sector Unions on Pay Bargaining in 2022](#)», Private Sector Bulletin, février 2022

Afrique du Sud

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Afrique du Sud, préparée pour le BIT, 2020.

Inde

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Inde, préparée pour le BIT, 2020.

Belgique

Belgique, Statbel (Direction générale Statistique – Statistics Belgium), «Indice des prix à la consommation».

Indice des prix à la production (IPP)**Afrique du Sud**

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Afrique du Sud, préparée pour le BIT, 2020.

Indice santé lissé**Allemagne**

Cible d'inflation fixée par la Banque centrale européenne.

BIT, [Collective Bargaining in Germany and Ukraine: Lessons Learned and Recommendations for Ukraine](#), 2021, Annexe A.

Suède

Cible d'inflation fixée par la Riksbank, Banque centrale de Suède.

Swedish Unions within Industry, «[What Should Be Our Demands?](#)», 2016.

Situation économique

Croissance économique**Tunisie**

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Tunisie, préparée pour le BIT, 2020.

Sénégal

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective au Sénégal, préparée pour le BIT, 2020.

Inde

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Inde, préparée pour le BIT, 2020.

Compétitivité sur la scène internationale

Salaires dans les secteurs exposés à la concurrence internationale**Suède**

Office national de médiation, "Väl fungerande lönebildning".

Salaires et coûts salariaux dans les principaux pays (européens) concurrents**Suède**

Swedish Unions within Industry, «[What Should Be Our Demands?](#)», 2016.

Coûts salariaux horaires dans les économies des pays voisins (Allemagne, France et Pays-Bas).

Belgique

Eurofound, «[Belgium: Wage Formation](#)», 2009.

Coût de la vie

Coût des denrées alimentaires de base et autres frais

Sénégal

Coût des denrées alimentaires de base, y compris le riz, l'huile, le sucre, le lait, le pain, le gaz butane, etc.

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective au Sénégal, préparée pour le BIT, 2020.

Coût du panier de consommation

Macédoine du Nord

Marjan Petreski et Aleksandar Ristovski, [Country Review on the Setting of Wages through Collective Bargaining in North Macedonia](#) (BIT, 2021).

Serbie

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Serbie, préparée pour le BIT, 2020.

Ukraine

BIT, [Collective Bargaining in Germany and Ukraine: Lessons Learned and Recommendations for Ukraine](#), 2021.

Les caractéristiques du marché du travail (par sexe)

Emploi

Taux d'emploi

Suède

Office national de médiation, «[Väl fungerande lönebildning](#)».

Inde

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Inde, préparée pour le BIT, 2020.

Chômage

Taux de chômage

Afrique du Sud

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Afrique du Sud, préparée pour le BIT, 2020.

Inde

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Inde, préparée pour le BIT, 2020.

Salaires

Taux de salaire minimum fixés par voie de négociation collective

Belgique

Belgique, SPF Emploi. «[La base de données salaires](#)».

Hausses de salaires dans le secteur public/autres organisations de travailleurs dans le secteur productif

Chili

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective au Chili, préparée pour le BIT, 2020.

Salaire minimum légal

Tunisie

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Tunisie, préparée pour le BIT, 2020.

Macédoine du Nord

Marjan Petreski et Aleksandar Ristovski, [Country Review on the Setting of Wages through Collective Bargaining in North Macedonia](#) (BIT, 2021).

Serbie

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Serbie, préparée pour le BIT, 2020.

Chili

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective au Chili, préparée pour le BIT, 2020.

Inde

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Inde, préparée pour le BIT, 2020.

Dernières hausses de salaires

Sénégal

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective au Sénégal, préparée pour le BIT, 2020.

Gains globaux réalisés au sein de l'économie

Serbie

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Serbie, préparée

pour le BIT, 2020.

La productivité

Productivité du travail

Irlande

ICTU, «[Congress Guidance for Private Sector Unions on Pay Bargaining in 2022](#)», Private Sector Bulletin, février 2022

Productivité

Suède

Swedish Unions within Industry, «[What Should Be Our Demands?](#)», 2016.

Le contexte au niveau sectoriel

Performance économique

Bénéfices et chiffre d'affaires

Macédoine du Nord

Marjan Petreski et Aleksandar Ristovski, [Country Review on the Setting of Wages through Collective Bargaining in North Macedonia](#) (BIT, 2021).

Uruguay

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Uruguay, préparée pour le BIT, 2020.

Nombre de personnes employées ou de salariés

Uruguay

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Uruguay, préparée pour le BIT, 2020.

Allemagne

Gesamtmittel, [Zahlen 2022: De Metall- und Elektro-Industrie in der Bundesrepublik Deutschland](#), 2022.

BIT, [Collective Bargaining in Germany and Ukraine: Lessons Learned and Recommendations for Ukraine](#), 2021, Annexe A.

Carnet de commandes - Variation de la production

Allemagne

Gesamtmittel, [Zahlen 2022: De Metall- und Elektro-Industrie in der Bundesrepublik Deutschland](#), 2022.

BIT, [Collective Bargaining in Germany and Ukraine: Lessons Learned and Recommendations for Ukraine](#), 2021, Annexe A.

Utilisation des capacités

Allemagne

Gesamtmetall, [Zahlen 2022: De Metall- und Elektro-Industrie in der Bundesrepublik Deutschland](#), 2022.

OIT, [Collective Bargaining in Germany and Ukraine: Lessons Learned and Recommendations for Ukraine](#), 2021, anexe A

Inde

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Inde, préparée pour le BIT, 2020.

Salaires

Salairé moyen dans l'industrie/le secteur/la branche d'activité

Macédoine du Nord

Marjan Petreski y Aleksandar Ristovski, [Country Review on the Setting of Wages through Collective Bargaining in North Macedonia](#) (OIT, 2021).

Serbie

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Serbie, préparée pour le BIT, 2020.

Hausses de salaires dans d'autres secteurs ou dans les sociétés soeurs

Afrique du Sud

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Afrique du Sud, préparée pour le BIT, 2020.

Coûts

Coût horaire de la main-d'oeuvre - Évolution des autres coûts

Tunisie

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Tunisie, préparée pour le BIT, 2020.

Inde

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Inde, préparée pour le BIT, 2020.

Productivité

Quantité produite par nombre de personnes travaillant

Japon

Site Web du Centre japonais de productivité (JPC). Voir [ici](#), [ici](#) et [ici](#).

Productivité globale moyenne - Augmentation de la productivité dans différents secteurs économiques

Allemagne

BIT, [Collective Bargaining in Germany and Ukraine: Lessons Learned and Recommendations for Ukraine](#), 2021, Annexe A.

Écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

Préjugés sexistes dans les systèmes d'évaluation et de classification des emplois

Belgique

Centre for Research in Employment and Work, [International Mechanisms to Revalue Women's Work: Research Exploring and Evaluating International Mechanisms that Aim to Revalue or Result in the Revaluation of Women's Work](#) (Government of Scotland, 2021).

Direction Générale Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Institute for the Equality of Women and Men, and Belgium, FPS Employment, L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, 2021.

Le contexte au niveau de l'entreprise

Performance économique

Bénéfices et chiffre d'affaires

Inde

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Inde, préparée pour le BIT, 2020.

Situation financière

Dette de l'entreprise

Senegal

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Inde, préparée pour le BIT, 2020.

Capital investi - Rendement du capital investi

Inde

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Inde, préparée pour le BIT, 2020.

Coûts de main-d'œuvre

Sénégal

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective au Sénégal, préparée pour le BIT, 2020.

Chili

La loi no 20.940 de 2016 prévoit que les syndicats d'entreprise peuvent demander à l'entreprise des informations sur les coûts de main-d'œuvre.

Part des coûts de main-d'œuvre dans les recettes totales - Coût de production total ou valeur ajoutée

Inde

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Inde, préparée pour le BIT, 2020.

Serbie

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Serbie, préparée pour le BIT, 2020.

Salaires

Salaires fixés par la convention collective (applicable)

Macédoine du Nord

Marjan Petreski et Aleksandar Ristovski, Country Review on the Setting of Wages through Collective Bargaining in North Macedonia (BIT, 2021).

Chili

La loi no 20.940 de 2016 prévoit que les syndicats d'entreprise peuvent demander à l'entreprise des informations sur la valeur actualisée de tous les avantages prévus par la convention collective en vigueur.

Salaires dans les entreprises situées au sein de la même branche d'activité

Sénégal

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective au Sénégal, préparée pour le BIT, 2020.

Salaires dans les entreprises concurrentes

Serbie

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Serbie, préparée pour le BIT, 2020.

Productivité

Volume annuel de production par rapport au nombre de salariés

Serbie

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Serbie, préparée pour le BIT, 2020.

Ratio capital-production

Inde

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Inde, préparée pour le BIT, 2020.

Production réelle par salarié - Production par salarié

Afrique du Sud

Production réelle par salarié (indice basé sur les chiffres de l'année de référence).

Production par salarié (en milliers de rands sud-africains)

Shane Godfrey, Trenton Elsley, et Michelle Taal, [Sectoral Collective Bargaining, Productivity and Competitiveness in South Africa's Clothing Value Chain: Manufacturers between a Rock and a Hard Place](#) (BIT, 2016).

.

Volumes de production - Participation aux programmes de formation

Argentine

Volumes de production pondérés par d'autres facteurs (tels que la qualité, les déchets, la satisfaction des clients, le nombre d'accidents) et/ou la participation à des programmes de formation (souvent ajustée en fonction de l'assiduité et/ou de la ponctualité).

Adriana Marshall, «[La relación salarios-productividad: incentivos salariales en los convenios colectivos industriales](#)», Trabajo y Sociedad, No. 26 (2016), 5–22.

Indicateurs de performance individuelle ou collective

Uruguay

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective Uruguay, préparée pour le BIT, 2020.

Écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

Écarts de rémunération non justifiés entre les hommes et les femmes

Suède

Albertine Veldman, [Pay Transparency in the EU: A Legal Analysis of the Situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway](#) (Commission européenne, 2017) [version intégrale disponible en anglais uniquement; un résumé existe en [français](#)].

Indicateurs de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

France

Anne Bucher, et coll. [Les résultats des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France - L'exemple de dix entreprises de l'Eurométropole de Strasbourg](#) (BIT, 2021).

Autres types d'inégalités salariales

Rémunération des travailleurs occupant des postes de direction**Chili**

La loi no 20.940 de 2016 prévoit que les syndicats d'entreprise peuvent, une fois par année civile, demander aux grandes entreprises des informations sur la rémunération des travailleurs occupant des postes de direction.

Ressources humaines

Nombre total de salariés**Inde**

Analyse de la fixation des salaires par le biais de la négociation collective en Inde, préparée pour le BIT, 2020.

Revendications localisées des travailleurs**Allemagne**

Évaluation au moyen d'enquêtes en ligne, d'entretiens avec des travailleurs, etc.

En 2017, IG Metall a utilisé les données extraites de sa propre enquête en ligne, à laquelle ont participé 680 000 salariés issus de 7 000 entreprises différentes, afin de soutenir leurs revendications concernant les possibilités en termes d'aménagement du temps de travail. Voir IG Metall, «[Das wollen die Beschäftigten](#)», 2017.



ilo.org

inwork@ilo.org

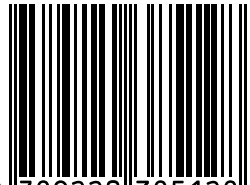
Organisation Internationale du Travail

Route des Morillons 4

CH - 1211 Genève 22

Tél. +41 22 799 6754

ISBN: 978-92-2-038512-8



9 789220 385128