

Juin 2024

- LÉGISLATION COMPARÉE -

NOTE

sur

LES NÉGOCIATIONS SALARIALES

Allemagne - Belgique - Italie - Suède

Cette note a été réalisée à la demande de la commission des affaires sociales.

**DIRECTION DE L'INITIATIVE PARLEMENTAIRE
ET DES DÉLÉGATIONS**



AVERTISSEMENT

Ce document constitue un instrument de travail élaboré à la demande des sénateurs, à partir de documents en langue originale, par la Division de la Législation comparée de la direction de l'initiative parlementaire et des délégations. Il a un caractère informatif et ne contient aucune prise de position susceptible d'engager le Sénat.

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
1. Introduction	5
2. Tableau de synthèse	7
3. Allemagne	11
a) Le cadre juridique des négociations collectives	11
b) Les principaux acteurs	12
(1) Les organisations représentant les employeurs	12
(2) Les syndicats de salariés	13
(3) La vitalité de la négociation dans le cadre des branches	13
c) La structure et le fonctionnement des négociations salariales	15
(1) Typologie des accords collectifs	15
(2) Procédure de négociation	15
(3) L'articulation entre les accords	16
d) Le salaire minimum	17
(1) Cadre légal et montant	17
(2) Procédure de revalorisation	17
4. Belgique	21
a) Le cadre juridique des négociations collectives	21
b) Les principaux acteurs	22
c) La structure et le fonctionnement des négociations salariales	23
(1) La procédure de négociation	24
(2) L'articulation entre les accords	25
d) Le salaire minimum	27
5. Italie	29
a) Le cadre juridique des négociations collectives	29
b) Les principaux acteurs	30
(1) Les organisations représentant les employeurs	30
(2) Les syndicats de salariés	31
(3) Le Conseil national de l'économie et du travail (CNEL)	32
c) La structure et le fonctionnement des négociations salariales	33
(1) Organisation	33
(2) Modalités de négociation	34
(3) Objet des négociations	34
(4) Volumétrie et taux de couverture des conventions collectives	35
d) Le salaire minimum	35
6. Suède	37
a) Le cadre juridique des négociations collectives	37
b) Les principaux acteurs	38
(1) Le rôle très effacé de l'État	38
(2) Les syndicats de salariés	39
(3) Les organisations représentant les employeurs	39
(4) L'Institut de médiation	40
c) La structure et le fonctionnement des négociations salariales	40
(1) Modalités de négociation	40
(2) Articulation des conventions et modalités de fixation des salaires	42
(3) Volumétrie et taux de couverture des conventions collectives	42
d) Le salaire minimum	44

LES NÉGOCIATIONS SALARIALES

1. Introduction

À la demande de la commission des affaires sociales, la division de la Législation comparée a réalisé une étude portant sur **les négociations salariales, dans quatre pays européens** (Allemagne, Belgique, Italie et Suède).

Le tableau ci-après présente de façon synthétique les résultats de ces recherches.

2. Tableau de synthèse

	ALLEMAGNE	BELGIQUE	ITALIE	SUÈDE
Cadre juridique de la négociation collective	<ul style="list-style-type: none"> Loi fondamentale (article 9) : principe de liberté de négociation collective. Loi de 1949 sur les conventions collectives : fixe le cadre de la négociation. Loi de 2014 sur la réglementation d'un salaire minimum. 	<ul style="list-style-type: none"> Constitution (article 23) : droit de consultation et de négociation collective. Loi de 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires. Loi de 1971 sur l'indexation des salaires. Loi de 1996 sur la norme salariale : encadrement de l'évolution des coûts salariaux. 	<ul style="list-style-type: none"> Constitution (article 39) : liberté de négocier des conventions collectives et décret législatif de 2015 : définition des conventions collectives. Encadrement conventionnel des relations entre employeurs et salariés (accord tripartite de 1993). Décret-loi de 2011 : décentralisation des accords par dérogation aux règles publiques ou contractuelles. 	<ul style="list-style-type: none"> Loi sur la forme de gouvernement (constitution, ch. 2, art. 1^{er}) : fondement du droit syndical. Loi de 1976 sur la codétermination : régit le droit des conventions collectives.
Principaux acteurs	<ul style="list-style-type: none"> Fort niveau de décentralisation de la négociation au sein de zones conventionnelles et branches sectorielles. Principe d'unité de branche pour les syndicats de salariés. Critère de représentativité des partenaires sociaux fixé par la jurisprudence de la Cour fédérale du travail. Absence totale d'intervention des pouvoirs publics (État comme <i>Länder</i>). 	<ul style="list-style-type: none"> Critères légaux de représentativité pour les organisations représentant les employeurs et les syndicats. Conseil national du travail : principal organe de concertation sociale au niveau national. Rôle de médiateur et de garant des accords du dialogue social joué par l'État. 	<ul style="list-style-type: none"> Fragmentation sectorielle et territoriale des représentants des employeurs et des syndicats de salariés, malgré l'existence de grandes centrales nationales. Seuil de représentativité fixé par voie conventionnelle. Conseil national de l'économie et du travail : rôle consultatif et initiative législative en matière économique et sociale. 	<ul style="list-style-type: none"> Rôle très effacé de l'État. Large autonomie des partenaires sociaux. Historiquement : trois grandes fédérations syndicales (ouvriers, employés, cadres) et autonomie récemment accrue des syndicats locaux. Concentration de la représentation des entreprises au sein d'une grande confédération. Institut de médiation chargé de superviser les négociations et d'agir en tant que médiateur en cas de conflit.

	ALLEMAGNE	BELGIQUE	ITALIE	SUÈDE
Typologie et volumétrie des conventions collectives, taux de couverture	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation en trois niveaux de négociation (national, sectoriel et entreprise). • 87 000 conventions collectives en vigueur au 31 décembre 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation en trois niveaux de négociation (national, sectoriel et entreprise). • 1 583 conventions collectives en vigueur en 2019. • Fort degré d'influence des conventions établies au niveau national (CCT). 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation en deux niveaux de négociation (branche et entreprise). • Accords nationaux peu nombreux/rares et se limitant à définir un cadre de négociation. • Environ 1 000 conventions collectives nationales en vigueur au 31 décembre 2023 (dont 971 pour le secteur privé). • Taux de couverture des salariés du privé : 97 %. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation en trois niveaux de négociation (national, sectoriel et local). • Environ 620 conventions collectives recensées en 2023. • Taux de couverture des salariés du privé : 88 % (2023).
Modalités de négociation, articulation des normes	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de contraintes fixées par la loi, liberté des partenaires sociaux (temporalité et procédure) • Encadrement légal de la résolution de conflits de normes. • En principe, seuls les salariés syndiqués bénéficient de la convention mais nombreuses exceptions. 	<ul style="list-style-type: none"> • Procédure de négociation encadrée par la loi (cycle bisannuel de concertation). • En cas de désaccord, possibilité pour le gouvernement de fixer la norme salariale par arrêté. • Déclinaison de l'accord interprofessionnel au niveau des branches dans un second temps. • Encadrement légal de la résolution de conflits de normes et principe de faveur (les accords de niveau inf. ne peuvent qu'améliorer ce qui a été négocié à un niveau sup.) • Possibilité de rendre contraignant un accord sectoriel pour l'ensemble des entreprises de la branche. 	<ul style="list-style-type: none"> • Procédure de négociation encadrée par un accord interconfédéral (cycle triennal de négociations). 	<ul style="list-style-type: none"> • En général, rythme triennal des négociations. • En principe, l'accord local est basé sur l'accord central négocié comme accord-cadre. • Négociations salariales traitées de façon plus décentralisée depuis quelques années.

	ALLEMAGNE	BELGIQUE	ITALIE	SUÈDE
Salaire minimum	<ul style="list-style-type: none">• Salaire minimum légal général et applicable à tous les salariés depuis 2015.• Réévaluable tous les deux ans par le gouvernement fédéral, sur avis (contraignant) d'une commission indépendante.• Taux horaire brut au 1^{er} janvier 2024 : 12,41 €.	<ul style="list-style-type: none">• Beaucoup d'accords de branche définissent un salaire minimum.• Revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) déterminé par un accord interprofessionnel entre les partenaires sociaux.• Indexation garantie par la loi sur la base d'un indice <i>ad hoc</i>.• Montant mensuel brut au 1^{er} avril 2014 : 2 029,88 € (pour 38 heures de travail).	<ul style="list-style-type: none">• Pas de salaire minimum légal général s'appliquant à l'ensemble des salariés.• Jurisprudence favorable aux salariés (extension d'un salaire minimum prévu dans une convention de branche à l'ensemble des entreprises de la branche, même les non-signataires).	<ul style="list-style-type: none">• Pas de salaire minimum légal général s'appliquant à l'ensemble des salariés.• Clauses sur les salaires minimaux ou les salaires d'entrée dans 40 % des conventions collectives.

3. Allemagne

En Allemagne, ces sont principalement les **conventions collectives qui fixent les salaires minimaux et les mécanismes de revalorisation salariale**. La représentativité des organisations patronales ou syndicales pour négocier des conventions collectives repose sur la jurisprudence de la Cour fédérale du travail. Seuls les syndicats jugés suffisamment « puissants », c'est-à-dire capables d'influencer de façon significative les employeurs, sont autorisés à négocier des conventions collectives. La négociation se déroule principalement au niveau territorial, avec des accords régionaux souvent utilisés comme modèles. Malgré l'absence d'obligation légale, de nombreuses conventions collectives sont conclues, reflétant la vitalité du dialogue social.

Les conventions collectives sont conclues à **trois niveaux** : les accords interprofessionnels nationaux, les conventions de branche et les accords d'entreprise. Ces accords ne sont juridiquement contraignants que pour les salariés syndiqués, mais la plupart des salariés de l'entreprise sont généralement couverts. **La procédure de négociation est largement autonome**, la loi n'imposant ni temporalité ni règles de procédure. En 2015, une réforme a introduit des règles pour résoudre les conflits entre conventions collectives, notamment en reconnaissant le droit des syndicats de demander le maintien de normes avantageuses.

Un **salairé minimum légal a été instauré le 1^{er} janvier 2015** et doit être respecté par les conventions collectives. Une commission indépendante propose tous les deux ans un ajustement, fondé sur des critères détaillés tels que l'évolution des salaires négociés. Le gouvernement peut accepter ou refuser cette proposition, sans la modifier.

a) Le cadre juridique des négociations collectives

En Allemagne, il n'existe pas de législation régissant directement la négociation salariale dans son ensemble. La négociation salariale procède très largement de **conventions collectives conclues entre les partenaires sociaux**. Généralement, ces conventions établissent des salaires minimaux et déterminent les mécanismes de revalorisation salariale et les conditions de travail.

L'article 9, paragraphe 3 de la **Loi fondamentale**¹ dispose que « *Le droit de s'associer pour défendre et promouvoir les conditions de travail et les conditions économiques est garanti à toute personne et à toute profession* ». Il en découle un **principe de liberté de négociation collective ou d'autonomie conventionnelle (Tarifautonomie)**, qui garantit le droit des employeurs et des travailleurs de négocier collectivement les conditions de travail, y compris les salaires.

¹ [Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland](#).

C'est la **loi sur les conventions collectives**¹ (*Tarifvertragsgesetz* ou TVG) du 9 avril 1949 qui fixe le cadre juridique des négociations collectives. Elle définit la convention collective (*Tarifvertrag*) comme un contrat qui « règle les droits et les obligations des parties [...] et contient des normes juridiques qui peuvent régler le contenu, la conclusion et la fin des relations de travail ainsi que des questions relevant du droit de l'entreprise et de l'organisation de l'entreprise » (§ 1). Ce cadre juridique demeure toutefois très général : la loi ne définit ni les modalités, ni les procédures de négociation.

En août 2014, la **loi sur la réglementation d'un salaire minimum général**² (*Mindestlohngesetz*) a été adoptée. Le texte, qui faisait partie d'une loi plus vaste portant sur le renforcement de l'autonomie conventionnelle³, est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015. Il **instaure un salaire minimum général**, appelé « *MiLoG* » et facilite également l'extension des conventions collectives. La loi de 2014 vise à garantir des conditions de travail adéquates en fixant un seuil salarial en dessous duquel il est interdit de descendre. Elle précise les bénéficiaires, les modalités de détermination et de contrôle du salaire minimum.

b) Les principaux acteurs

En Allemagne, le législateur n'a pas établi de critères formels de représentativité pour les organisations patronales ou syndicales, mais la jurisprudence reconnaît le pouvoir de négociation des organisations démontrant une certaine force de représentativité⁴.

(1) Les organisations représentant les employeurs

Les associations allemandes d'employeurs opèrent à deux niveaux : au niveau territorial, défini par la zone conventionnelle (*Tarifbezirk* ou *Tarifgebiet*), et au niveau des confédérations nationales de branche. Les principales organisations sont la **Confédération des associations allemandes d'employeurs** (*Bundesverband der deutschen Arbeitgeber – BDA*, environ un millier d'associations adhérentes), la Confédération des petites et moyennes entreprises allemandes (*Bundesverband mittelständische Wirtschaft – BVMW*), la Confédération des chambres de commerce et d'industrie allemandes (*Deutsche Industrie- und Handelskammer – DIHK*), organisme de droit public, ou encore la Confédération de l'industrie allemande (*Bundesverband der Deutschen Industrie – BDI*).

Dans la mesure où la concertation sociale est très largement décentralisée, **les confédérations nationales ne sont souvent pas impliquées dans les négociations collectives**. Celles-ci relèvent uniquement des fédérations territoriales.

¹ [Tarifvertragsgesetz](#) (TVG).

² [Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns](#) (*Mindestlohngesetz - MiLoG*).

³ [Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie](#) (*Tarifautonomiestärkungsgesetz*).

⁴ Direction générale du Trésor, [Dialogue social sectoriel et décentralisation des négociations](#) : étude comparée France/Allemagne, 2017, p. 9.

(2) Les syndicats de salariés

Seules les organisations jugées suffisamment « puissantes », selon la jurisprudence de la Cour fédérale du travail¹, sont autorisées à négocier des conventions collectives. Il n'existe pas de critères de représentativité établis par le législateur allemand. La « puissance » d'un syndicat est évaluée en fonction de sa capacité à exercer une influence significative sur les employeurs, notamment par le nombre de ses membres, ainsi que sa compétence à engager des négociations. Cette notion de « capacité conventionnelle » (*Tariffähigkeit*) n'est donc pas uniquement fondée sur le critère de représentativité², mais sur un faisceau d'indices, notamment la « puissance sociale » (capacité à s'imposer, à travers un nombre suffisant de membres ou de conventions collectives déjà conclues), l'organisation démocratique (organisation interne conforme aux principes démocratiques) et la volonté « conventionnelle » (absence de limitation statutaire dans la volonté de négocier et de conclure des accords d'entreprise)³.

Face à la diversité des organisations patronales, les syndicats allemands maintiennent leur unité grâce au **principe du « syndicat unitaire de branche »** (*Einheitsgewerkschaft*), établi depuis 1949. Ce modèle syndical se caractérise par l'unicité de la représentation au niveau de la branche, incarnée par les huit syndicats de branche regroupés au sein de la Confédération allemande des syndicats (*Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB*⁴). Celle-ci comptait environ 5,7 millions d'adhérents en 2023⁵. Toutefois, cette unité est remise en question par l'émergence de syndicats concurrents depuis les années 2000, notamment dans les services publics ayant été privatisés⁶.

(3) La vitalité de la négociation dans le cadre des branches

Le dialogue social s'exerce principalement au sein d'un millier de « zones conventionnelles ». Il existe environ 150 branches conventionnelles, de taille très variable et présentant des degrés de spécialité assez inégaux⁷. Seuls quelques rares secteurs ne sont pas couverts par des conventions collectives de branche. **Les négociations sont principalement menées au niveau territorial**, compte tenu de la multitude d'associations patronales territoriales capables de négocier des accords.

¹ *Bundesarbeitsgericht, 1 ABR 58/04.*

² *Cour constitutionnelle fédérale, décision 1 BvR /16 du 13 septembre 2019.*

³ <https://www.bernton-associes.de/blog/arbeitsrecht/anererkennung-gewerkschaftseigenschaft-maechtigkeit/>

⁴ La *Confédération allemande des syndicats* est la principale confédération syndicale en Allemagne ; elle regroupe huit syndicats historiques représentant les salariés des grands secteurs de l'économie allemande : IGBAU (BTP, agriculture, environnement), IG BCE (mines, chimie, énergie), EVG (transports), GEW (éducation et recherche), IG Metall (métallurgie), NGG (alimentation et restauration), Gewerkschaft der Polizei (police) et Ver.di (services).

⁵ [Site internet de DGB.](#)

⁶ *Direction générale du Trésor, op. cit., p. 8.*

⁷ <https://www.wsi.de/de/grundlagen-und-strukturen-15291.htm>

Cet éclatement territorial n'empêche pas la conduite fréquente de négociations parallèles entre zones conventionnelles, par l'action d'un effet de mimétisme entre les différentes branches. Il n'est pas rare qu'un accord pilote soit conclu dans une zone pour servir de modèle aux autres. Cependant, cette pratique n'est pas majoritaire, et dans de nombreuses branches, les accords restent d'une portée régionale¹.

Malgré l'absence de dispositif légal obligeant ou incitant à la négociation, **près de 7 200 conventions collectives ont été conclues en 2023, dont 1 738 conventions salariales**². Au 31 décembre 2023, on dénombrait ainsi plus de **87 000 conventions collectives en vigueur, dont 10 000 accords salariaux**³. Ce nombre reflète la **vitalité de la concertation autonome** entre partenaires sociaux et illustre la place très marginale de la loi, en matière de régulation des salaires et des conditions de travail.

Nombre de conventions collectives en Allemagne

	Nouvelles conventions collectives enregistrées en 2023.	Nombre total de conventions collectives en vigueur au 31 décembre 2023.
Conventions collectives de branche	2 367	31 335
<i>(dont conventions salariales)</i>	592	2 333
Accords d'entreprise	4 834	55 706
<i>(dont accords salariaux)</i>	1 146	7 831
Total	7 201	87 041

Source : Ministère fédéral du travail et des affaires sociales.

Cependant, l'émergence de nouveaux syndicats, d'une part, et une décision de la Cour fédérale du travail en 2010⁴, d'autre part, ont montré une certaine remise en question de ce modèle. On a observé, en effet, de plus en plus de salariés revendiquer l'application de conventions collectives conclues par des syndicats alternatifs et minoritaires⁵.

¹ Direction générale du Trésor, *op. cit.*, p. 11.

² [Site internet](#) du ministère du Travail et des affaires sociales.

³ *Ibid.*

⁴ Cour fédérale du travail, [décision 4 AZR 549/08](#) du 27 janvier 2010.

⁵ Direction générale du Trésor, *op. cit.* p. 13.

c) *La structure et le fonctionnement des négociations salariales*

(1) Typologie des accords collectifs

La législation allemande distingue **trois catégories de conventions collectives** :

- les **accords interprofessionnels signés au niveau national** ; ces accords, apparus relativement récemment, sont assez rares¹ ;

- les **conventions de branche** (*Flächentarifvertrag*) ;

- les **accords d'entreprise** (*Firmentarifvertrag* ou *Haustarifvertrag*) conclus entre le comité d'entreprise (*Betriebsrat*) et l'employeur au niveau de l'établissement. Ces derniers accords peuvent être conclus dans des entreprises non couvertes par un accord de branche ou bien dans le cas où l'employeur, bien qu'adhérent à l'association patronale, obtient des signataires de la branche de signer une convention comportant des clauses différentes, dites « d'ouverture ». Ces accords sont nombreux. Ils peuvent être conclus dans le domaine de la cogestion ou compléter, voire déroger au texte de branche *via* des clauses d'ouverture².

Éventuellement, des conventions dites « parallèles » sont signées avec des syndicats concurrents représentant un groupe de salariés.

Les conventions collectives ne sont juridiquement contraignantes que pour les salariés syndiqués³. Cependant, dans la pratique, la plupart des salariés de l'entreprise affiliée sont généralement couverts par ces conventions⁴.

(2) Procédure de négociation

En vertu du **principe d'autonomie conventionnelle** (*Tarifautonomie*), qui découle de l'article 9 § 3 de Loi fondamentale⁵, la **législation allemande ne définit ni de temporalité particulière pour la négociation collective ni de règles de procédure**. De même, les **pouvoirs publics sont tenus de s'abstenir d'exercer toute influence et doivent préserver une forme de neutralité**. Les partenaires sociaux jouissent ainsi d'une grande liberté pour initier ou dénoncer un accord.

À titre d'exemple, dans l'industrie métallurgique, toutes les conventions collectives font l'objet de négociations au niveau territorial, notamment les accords salariaux. *Gesamtmetall*, la fédération patronale nationale, coordonne les négociations territoriales sans intervenir dans leur conduite. Chaque zone conventionnelle est dirigée par une branche du syndicat compétent (par exemple, *IG-Metall*), responsable uniquement des

¹ *Ibid.*, p. 14.

² *Ibid.*

³ TVG, § 3 (1).

⁴ Direction générale du Trésor, *op. cit.*, p. 8.

⁵ Voir *supra*.

négociations dans son périmètre. Après dénonciation des accords salariaux, chaque fédération patronale territoriale entame des négociations avec la direction du syndicat compétent. Avant la conclusion d'un accord pilote, des échanges ont lieu pour s'assurer de l'acceptabilité de la revalorisation salariale pour toutes les « zones conventionnelles », ceci afin d'éviter des divergences trop marquées entre *Länder*. L'accord pilote est ensuite soumis à l'adoption de chaque fédération patronale territoriale et chaque direction territoriale du syndicat, avec d'éventuels ajustements marginaux selon les spécificités régionales.

(3) L'articulation entre les accords

En 2015, le législateur a amendé la loi sur les conventions collectives¹ en introduisant **un nouveau § 4a qui encadre la résolution des conflits de normes dans l'application des conventions collectives**. Cette nouvelle disposition établit des règles permettant de déterminer la convention collective applicable en cas de chevauchement, d'une part, et accorde aux syndicats le droit de demander le maintien de normes avantageuses qui seraient issues d'une convention collective en conflit, d'autre part.

Le nouveau § 4a prévoit : qu'en cas de conflit entre conventions collectives au contenu non identique conclues par différents syndicats, « *seules les normes juridiques de la convention collective du syndicat qui, au moment de la conclusion de la dernière convention collective conflictuelle conclue, compte dans l'entreprise le plus grand nombre de membres liés par un contrat de travail (convention collective majoritaire) sont applicables dans l'entreprise* ». Bien que contestée, cette réforme a été jugée conforme à la Loi fondamentale par la Cour constitutionnelle en juillet 2017².

En dépit de la législation, des hiérarchies entre conventions collectives se sont développées au cours des dernières années. La **pratique de l'accord-cadre** (*Manteltarifvertrag*) est courante et fixe des normes à long terme, notamment en matière salariale. Cette pratique va de pair avec la conclusion d'accords de rémunération à plus court terme (généralement un à deux ans et demi)³.

Enfin, les **clauses d'ouverture** permettent, dans certaines conditions (généralement liées à la sauvegarde de l'emploi dans l'entreprise), de déroger à la convention collective sectorielle, à travers une convention collective à employeur unique ou un accord d'entreprise. Elles offrent des options pour réguler le temps de travail et, de plus en plus souvent, les salaires au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

¹ [Gesetz zur Tarifeinheit vom 3. Juli 2015](#).

² [Cour constitutionnelle fédérale, décision du 11 juillet 2017](#).

³ Eurofound, *Collective agreements and bargaining coverage in the EU: A mapping of types, regulations and first findings from the European Company Survey 2019*, p. 68.

Le cas des fonctionnaires et des salariés des établissements des églises catholique et protestante

En Allemagne, **les fonctionnaires ne sont pas soumis à la loi sur les conventions collectives**. Bien qu'ils puissent adhérer à un syndicat, ce dernier n'est pas autorisé à négocier en leur nom. La rémunération des fonctionnaires est déterminée unilatéralement par l'employeur public après consultation des syndicats. De même, **les travailleurs des établissements et organisations des églises catholique et protestante ne sont pas régis par le droit du travail ni par la loi sur les conventions collectives**, mais par le droit ecclésiastique et les directives de travail établies par les employeurs, ces derniers n'autorisant pas les négociations collectives¹.

d) Le salaire minimum

(1) Cadre légal et montant

Le salaire minimum en Allemagne a été introduit le 1^{er} janvier 2015 (voir *supra*), initialement fixé à 8,50 euros brut de l'heure. La loi du 11 août 2014 avait prévu une période transitoire pour que les entreprises couvertes par un accord sectoriel établissent un salaire minimum généralisé à la branche. C'est donc **depuis le 1^{er} janvier 2018** que le salaire minimum s'applique à tous les salariés, sans distinction de branche ou de lieu.

Quelques exceptions ont toutefois été prévues, notamment pour les moins de 18 ans sans diplôme d'apprentissage, les chômeurs de longue durée, les jeunes en situation d'échec éligibles à la mesure d'emploi « *Einstiegsqualifizierung* », certains stagiaires, et les personnes exerçant une activité bénévole ou rémunérée pendant leur apprentissage².

Le 1^{er} octobre 2022, le salaire minimum a été augmenté à 12 euros brut de l'heure après à une modification de la loi sur le salaire minimum. Le quatrième décret relatif à l'adaptation du montant du salaire minimum a été publié le 24 novembre 2023³. Il prévoit un **salaire horaire minimum brut de 12,41 euros au 1^{er} janvier 2024** et de **12,82 euros au 1^{er} janvier 2025**.

(2) Procédure de revalorisation

La section 2 de la loi sur les conventions collectives décrit la **procédure de revalorisation du salaire minimum**.

¹ Eurofound, *op. cit.*, p. 94.

² Direction générale du Trésor, [Fonctionnement des Commissions sur le salaire minimum](#), étude comparative internationale, 2018, p. 13.

³ [Vierte Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns \(MiLoV4\)](#).

L'ajustement du salaire minimum légal général intervient **tous les deux ans**. Cette décision est prise par une **commission indépendante** (*Mindestlohnkommission*), composée de représentants des partenaires sociaux (syndicats et organisations patronales) et appuyée par des scientifiques.

Aux termes du § 9 (2) de la loi, « *la commission du salaire minimum examine, dans le cadre d'une évaluation globale, quel est le niveau de salaire minimum susceptible de contribuer à une protection minimale appropriée des travailleurs, de permettre des conditions de concurrence équitables et fonctionnelles et de ne pas mettre l'emploi en péril. Lors de la fixation du salaire minimum, la commission des salaires minimaux s'oriente de manière évolutive en fonction de l'évolution des tarifs* ». Par ailleurs, le § 9 (4) indique que « *la commission du salaire minimum évalue en permanence les effets du salaire minimum sur la protection des travailleurs, les conditions de concurrence et l'emploi en ce qui concerne certaines branches et régions ainsi que la productivité ; elle met ses conclusions à la disposition du gouvernement fédéral dans un rapport établi tous les deux ans, en même temps que sa décision* ».

Dans la pratique, c'est généralement en juin de l'année impaire que la commission propose une réévaluation du salaire minimum au gouvernement, en se fondant sur des critères détaillés. Cette proposition est issue d'un vote au sein de la commission. La commission fonde sa décision sur l'avis d'experts, qu'elle auditionne et auxquels elle peut commander des études¹. Elle tient compte principalement de **l'évolution de l'indice mensuel des salaires négociés sur une période de deux ans**, conformément à la loi. Cet indice est publié par l'Office fédéral des statistiques². Elle a toutefois la liberté de s'en écarter, mais doit justifier sa décision dans un rapport qui prend en compte trois critères : la protection minimale des salariés, les conditions de concurrence et l'emploi. C'est sur ce rapport que le gouvernement fédéral s'appuie pour accepter ou rejeter la proposition de la commission.

Dans les faits, **les marges de revalorisation proposées par la commission sont restreintes**. La revalorisation du salaire minimum semble étroitement liée à celle des salaires négociés par les partenaires sociaux. Même au sein des syndicats, une grande précaution est prise pour que la marge de revalorisation du salaire minimum ne compromette pas la négociation collective réservée aux partenaires sociaux³.

Le gouvernement peut accepter ou refuser la proposition de la commission. En cas d'acceptation, la réévaluation est mise en œuvre par décret (§ 11), applicable à tous les employeurs et tous les travailleurs sans l'accord du Bundesrat. Ce décret reste en vigueur jusqu'à la promulgation d'un nouveau décret, avec une période de réflexion d'au moins trois semaines entre la décision de la commission et l'entrée en vigueur du décret.

¹ Direction générale du Trésor, *op. cit.*, p. 17.

² Statistisches Bundesamt, *Tarifverdienste, Tarifbindung [Index](#) der tariflichen Monats- und Stundenverdienste*.

³ Direction générale du Trésor, *op. cit.*, p. 18.

Le gouvernement fédéral ne peut ni modifier la proposition de la commission du salaire minimum, ni fixer un montant différent de son propre chef¹. En cas de refus du gouvernement de la proposition, aucun changement n'est apporté au salaire minimum existant.

¹ [Site internet](#) du ministère fédéral du travail et des affaires sociales, *Loi sur le salaire minimum, 2024*.

4. Belgique

En Belgique, la concertation sociale, dévolue aux partenaires sociaux, est fondée sur l'article 23 de la Constitution, garantissant le droit de consultation et de négociation collective. La **législation belge encadre les conventions collectives et prévoit une indexation automatique des salaires sur l'inflation**. Les négociations salariales sont également encadrées par la loi, qui fixe une norme de négociation tous les deux ans, avec un rôle accru du gouvernement en cas de désaccord, tout en préservant l'importance des négociations sectorielles.

Les **partenaires sociaux**, au cœur de la concertation sociale belge, doivent être reconnus comme « représentatifs » pour négocier officiellement. Trois grandes organisations syndicales dominent, subdivisées en centrales professionnelles. Les employeurs, doivent également être reconnus légalement. Un **Conseil national du travail** formule des avis et des propositions, et depuis 1968, peut conclure des conventions collectives nationales. L'État intervient comme **médiateur** en cas de désaccord entre les partenaires sociaux.

Le dialogue social se déroule à **trois niveaux** : intersectoriel, sectoriel et au sein des entreprises. Les conventions collectives de travail (CCT) abordent divers sujets, dont les salaires, et sont conclues par les partenaires sociaux dans les commissions paritaires. Les négociations nationales, menées tous les deux ans, aboutissent à un accord interprofessionnel sur la norme salariale, établissant la marge d'augmentation des coûts salariaux. Les accords sectoriels et d'entreprise complètent ces normes, avec une hiérarchie prévue pour éviter les conflits et assurer le respect du principe de faveur.

Des **salaires minimaux sont établis par des accords sectoriels ou intersectoriels** négociés par les partenaires sociaux. L'augmentation des salaires est encadrée par des accords biannuels. Il existe également un **revenu minimum mensuel moyen garanti** (montant minimum mensuel pour un employé à temps plein) fixé par convention collective interprofessionnelle. L'**indexation automatique des salaires** est garantie par la loi de 1996, basée sur l'indice santé, mais cette indexation peut être exceptionnellement suspendue par le gouvernement.

a) Le cadre juridique des négociations collectives

En Belgique, la concertation sociale est un élément structurant de la vie économique et sociale, historiquement déléguée aux partenaires sociaux. L'**article 23 de la Constitution belge** est le fondement de l'ensemble des règles relatives au droit du travail. Il définit notamment un « **droit de consultation et de négociation collective** »¹.

De la même façon qu'en Allemagne, le droit du travail n'y est pas codifié. Il se caractérise par une compilation de textes de diverses natures, dont certains visent plus particulièrement les questions de rémunération et de normes salariales.

¹ [Constitution belge](#), article 23.

La **loi du 5 décembre 1968**¹ constitue la consécration juridique et la **base de l'organisation des conventions collectives de travail** et des commissions et sous-commissions paritaires. Si les accords collectifs et les organes de négociation collective préexistaient, la loi de 1968 a permis de clarifier leurs statuts juridiques et d'établir une hiérarchie des sources des obligations applicables dans la relation de travail.

La **loi du 2 août 1971**² met en place un **mécanisme singulier d'indexation des salaires** (et de certaines prestations sociales) **sur l'inflation** à partir de l'indice des prix à la consommation (IPC)³. Régulièrement remise en cause et ponctuellement suspendue, la loi de 1971 fait de la Belgique un des seuls pays au monde à avoir mis en place une indexation automatique des salaires.

Les négociations salariales sont principalement régies par la **loi du 26 juillet 1996**⁴ sur la promotion de l'emploi et la préservation préventive de la compétitivité, dite « **loi sur la norme salariale** », modifiée par la loi du 19 mars 2017⁵. Le texte prévoit que **l'évolution des coûts salariaux belges doit suivre celle des pays voisins**, et détermine la marge d'augmentation des coûts salariaux **tous les deux ans**. Elle assure également les indexations et les augmentations barémiques. Applicable au secteur privé et à certaines entreprises du secteur public, elle établit une procédure, selon laquelle **le Conseil central de l'économie publie un rapport technique** tous les deux ans, **suivi par des négociations entre partenaires sociaux**. En cas de désaccord, le gouvernement intervient pour fixer la norme salariale. Les **négociations sectorielles** au sein des commissions paritaires restent toutefois essentielles, notamment pour établir les salaires minimaux sectoriels (voir *infra*).

b) Les principaux acteurs

Les **partenaires sociaux** se trouvent au cœur du système belge de **concertation sociale**. Ceux-ci sont organisés de différentes manières, mais ils doivent être reconnus comme « représentatifs » pour pouvoir négocier au sein des instances officielles de concertation. Leur représentativité repose sur des critères légaux, mais aussi sur une reconnaissance mutuelle entre les différentes entités, garantissant ainsi leur légitimité dans le processus de négociation.

¹ [Loi du 5 décembre 1968](#) sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

² [Loi du 2 août 1971](#) organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

³ L'IPC mesure l'évolution des prix des biens et services achetés par une famille type. Basé sur un panier représentatif de 656 produits, il est calculé à partir des données de l'enquête sur le budget des ménages menée tous les deux ans. Le service public fédéral (SPF) Économie collecte mensuellement les prix de ces produits dans les commerces, puis calcule l'IPC, utilisé pour ajuster les rémunérations, les loyers et mesurer l'inflation.

⁴ [Loi du 26 juillet 1996](#) relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

⁵ [Loi du 19 mars 2017](#) modifiant la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

Les **organisations syndicales** doivent être constituées au niveau national, compter un nombre minimum de membres et être représentées dans des organes clés de concertation sociale¹. En Belgique, trois organisations majeures remplissent ces conditions : la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGLSB), la Confédération des syndicats chrétiens (CSC), et la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB). Ces organisations se subdivisent en centrales professionnelles, organisées par secteurs et statuts des travailleurs.

Du côté des **employeurs**, la reconnaissance comme organisation représentative est également régie par des critères légaux, avec des exigences spécifiques. Au niveau national, plusieurs organisations interprofessionnelles ou professionnelles sont reconnues, dont les plus importantes en nombre d'adhérents sont la Fédération des entreprises de Belgique (FEB) et Agoria (ex-Fédération des industries métallurgiques). D'autres organisations professionnelles sont déclarées représentatives par arrêté royal sur avis du Conseil national du travail, ce qui leur permet de siéger dans des commissions paritaires sectorielles².

Le **Conseil national du travail** (CNT), institué par la loi organique du 29 mai 1952³, est le principal organe de concertation sociale au niveau fédéral. Il est composé à parts égales d'organisations représentatives des employeurs et des travailleurs. Le CNT a pour mission de formuler des avis et des propositions sur diverses questions sociales, telles que le droit du travail et la sécurité sociale. Depuis 1968, il a également le pouvoir de conclure des conventions collectives de travail d'ampleur nationale et interprofessionnelle. Ces conventions couvrent un large éventail de sujets sociaux, notamment les rémunérations.

L'**État belge** joue essentiellement un rôle de **médiateur et de garant des accords** dans le dialogue social. Il intervient en cas de désaccord entre les partenaires sociaux et encadre légalement les négociations.

c) La structure et le fonctionnement des négociations salariales

Le dialogue social se déroule à **trois niveaux** : intersectoriel (national), sectoriel (équivalent des branches) et au sein des entreprises. Ces niveaux permettent de conclure des accords régissant les relations de travail à différentes échelles. Les **conventions collectives de travail**, ou CCT, sont des accords essentiels susceptibles d'aborder une gamme étendue de sujets, touchant les salaires ou encore la durée du travail. Les CCT sont conclues par les partenaires sociaux au sein des commissions paritaires sectorielles ou intersectorielles.

¹ Étienne Arcq, *La concertation sociale*, in *Dossiers du CRISP* (2008/1, n° 70), p. 25.

² *Ibid.*, p. 26.

³ [Loi organique du 29 mai 1952](#) du Conseil national du Travail.

Le **secteur public** fonctionne selon un système distinct du secteur privé, avec peu d'exceptions aux conventions collectives¹.

Par ailleurs, dans le secteur privé, une **distinction majeure demeure entre les ouvriers et les employés**. Malgré les différentes réformes visant à harmoniser les statuts des travailleurs, les négociations restent souvent segmentées entre ces deux catégories, en particulier dans les secteurs industriels traditionnels. Cette segmentation se retrouve également au niveau sectoriel, avec des branches telles que l'industrie métallurgique, la construction et les transports disposant encore de commissions paritaires distinctes².

(1) La procédure de négociation

Les négociations collectives, notamment celles concernant les salaires, suivent une procédure établie par la loi du 26 juillet 1996. **Tous les deux ans**, un cycle de concertations est organisé ; il se traduit par une série de négociations au niveau national et doit en principe aboutir à un accord interprofessionnel (AIP), conclu au sein du « Groupe des 10 ».

L'élément central de ces accords est **l'établissement de la norme salariale**. Outre les salaires, ces accords traitent également de diverses questions telles que la formation des travailleurs, les conditions de travail, l'emploi, la durée de travail et la fin de carrière.

La norme salariale encadre la concertation sur les salaires en déterminant la marge d'augmentation des coûts salariaux. Cette norme est établie dans le cadre des négociations au sein du « Groupe des 10 » ou « G10 »³, avec l'avis du Conseil central de l'économie (CCE) sur la marge maximale disponible. Le calcul de cette marge se fonde sur des prévisions d'augmentation des coûts salariaux dans les pays voisins (Allemagne, Pays-Bas, France), avec des ajustements pour corriger les écarts précédents.

Dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne parviennent pas à un accord au sein du G10, le gouvernement peut proposer une médiation basée sur les données du CCE. **En cas de désaccord persistant, le gouvernement peut fixer la norme salariale par arrêté royal**. Cette procédure vise à aligner de manière préventive les coûts salariaux belges sur ceux des principaux partenaires commerciaux pour préserver la compétitivité du pays⁴.

¹ L'article 2 de la [loi du 5 décembre 1968](#) exclut certaines catégories de travailleurs du périmètre des commissions, notamment les fonctionnaires et certains travailleurs engagés dans le cadre de contrats de travail spécifiques.

² Eurofound, [Collective agreements and bargaining coverage in the EU: A mapping of types, regulations and first findings from the European Company Survey 2019](#), p.8.

³ C'est ainsi que sont désignés les partenaires sociaux (cinq représentants des organisations patronales et cinq représentants des syndicats).

⁴ Direction générale du Trésor, [Fonctionnement des Commissions sur le salaire minimum](#) (étude comparative internationale), 2018, p. 34.

Dans un second temps, l'AIP est **repris dans les négociations au niveau sectoriel**. Le niveau sectoriel est très structuré, à travers des commissions paritaires, dont le rôle, la composition et les modalités d'institution et de fonctionnement sont encadrés par la loi de 1968 (*voir infra*).

Les accords conclus par ces organes peuvent être rendus juridiquement contraignants et être étendus à tous les travailleurs d'un secteur. En théorie, chaque entreprise du secteur privé et chaque salarié sait de quel comité paritaire ils relèvent.

Enfin, les accords d'entreprise peuvent compléter, voire se substituer aux accords sectoriels, sous réserve que la convention collective applicable le prévoie.

(2) L'articulation entre les accords

Les accords négociés au niveau national couvrent l'ensemble des entreprises et des travailleurs du secteur privé.

En vertu du principe de faveur, **les accords de niveau inférieur ne peuvent qu'améliorer ce qui a été négocié à un niveau supérieur**. La convention collective sectorielle s'applique à tous les employeurs et travailleurs concernés, dès lors qu'elle est déclarée légalement contraignante. Pour éviter les conflits entre les conventions collectives couvrant le même secteur mais conclues à différents niveaux, une hiérarchie est établie par la loi de 1968.

L'article 51 prévoit les dispositions suivantes :

« *La hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs, s'établit comme suit :*

« 1. *la loi dans ses dispositions impératives ;*

« 2. *les conventions collectives de travail rendues obligatoires, selon l'ordre suivant :*

« a) *les conventions conclues au sein du Conseil national du travail ;*

« b) *les conventions conclues au sein d'une commission paritaire ;*

« c) *les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire ;*

« 3. *les conventions collectives de travail non rendues obligatoires, lorsque l'employeur est signataire ou est affilié à une organisation signataire de ces conventions, selon l'ordre suivant :*

« a) *les conventions conclues au sein du Conseil national du travail ;*

« b) *les conventions conclues au sein d'une commission paritaire ;*

« c) *les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire ;*

« d) *les conventions conclues en dehors d'un organe paritaire ;*

« 4. *la convention individuelle écrite ;*

« 5. la convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et non rendue obligatoire, lorsque l'employeur bien que non signataire ou non affilié à une organisation signataire, ressortit à l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue ;

« 6. le règlement de travail ;

« 7. la loi dans ses dispositions supplétives ;

« 8. la convention individuelle verbale ;

« 9. l'usage. »

Dans le même esprit, l'article 10 dispose notamment que « sont nulles les dispositions d'une convention conclue au sein d'une commission, qui sont contraires à une convention conclue au sein du Conseil national du travail ».

Cependant, les conventions collectives conclues au sein d'un organe paritaire (commission ou sous-commission), mais non étendues ou déclarées généralement contraignantes par arrêté royal, sont **subordonnées à la convention individuelle écrite** (article 26).

Certaines clauses d'ouverture permettent aux entreprises de déroger aux normes sectorielles, comme la non-adoption des grilles salariales sectorielles ou des systèmes de classification des emplois. De telles pratiques restent exceptionnelles et sont souvent liées à l'introduction de nouveaux avantages particuliers¹.

Toutefois, le *revenu minimum mensuel moyen garanti* (RMMMMG), défini par une convention collective interprofessionnelle, **doit être respecté en toutes circonstances**².

Les commissions et sous-commissions paritaires

Les commissions et sous-commissions paritaires sectorielles, instituées par la loi du 5 décembre 1968, constituent le cadre institutionnel principal de négociation entre les partenaires sociaux. Leur vocation est de conclure des conventions collectives de travail (CCT).

Les commissions paritaires regroupent un nombre égal de représentants d'organisations patronales et syndicales, et leur mission est de réunir les entreprises exerçant des activités similaires pour les soumettre à des règlements adaptés. La loi prévoit également la possibilité de créer des sous-commissions paritaires, établies pour un territoire ou un secteur spécifique.

L'article 38 de la loi du 1968 définit les missions des commissions, dont la première est de concourir à l'élaboration de conventions collectives de travail par les organisations représentées.

¹ Ibid.

² Voir infra.

Généralement, une commission ne peut être instituée par arrêté royal qu'au terme d'une procédure longue et complexe, impliquant une consultation des organisations concernées. Sa dénomination et ses compétences sont également fixées par arrêté royal (article 35).

Chaque commission ou sous-commission paritaire comprend un président, un vice-président, des secrétaires et des membres représentant les organisations patronales et syndicales. Ces membres sont nommés pour quatre ans et peuvent être remplacés en cas de démission, de changement d'affiliation ou de décès (article 43).

La modification du champ de compétence d'une commission ou sous-commission paritaire suit une procédure similaire à celle de l'institution, avec consultation des organisations concernées et publication au Moniteur belge.

Un employeur relève en principe d'une seule commission paritaire, en fonction du principe « *l'accessoire suit le principal* ». L'activité principale est l'activité économique à laquelle est consacré le plus d'heures de travail ou la plus forte répartition de personnel.

Au 1^{er} janvier 2024, 5 228 mandats étaient à conférer au sein des 162 commissions et sous-commissions paritaires. Ces mandats étaient occupés par 2 898 personnes¹.

d) Le salaire minimum

En Belgique, il n'existe **pas de salaire minimum universel** s'appliquant à l'ensemble des employeurs et des salariés.

Les différents niveaux de salaires minimaux ne sont pas établis par la loi, mais généralement par des **accords sectoriels** conclus dans le cadre des commissions paritaires compétentes. Dans ce cadre, le CNT indique que « *le législateur n'intervient que pour rendre obligatoires les conventions collectives négociées entre les partenaires sociaux* »².

La décision d'augmenter les salaires minimaux est laissée aux partenaires sociaux, soit au niveau de la branche d'activité par convention collective de travail (CCT) sectorielle, soit *via* un accord intersectoriel bisannuel négocié au sein du G10 et confirmé par le CNT.

Cet accord détermine le *revenu minimum mensuel moyen garanti* (RMMMMG) et la norme salariale. Si rien n'empêche en théorie de baisser le niveau du RMMMMG, cette hypothèse est assez peu probable dans la pratique. Le G10 fixe la marge maximale d'évolution du coût salarial, basée sur les calculs du secrétariat du Conseil central de l'économie (CCE)³.

¹ <https://emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/commissions-paritaires-1>

² <https://cnt-nar.be/fr/dossiers-thematiques/salaire-minimum>

³ Direction générale du Trésor, *op. cit.*, p. 32.

Les employeurs sont tenus de respecter au moins le RMMMGM. La convention collective n° 43 du 2 mai 1988 modifiée¹, établit le RMMMGM qui représente le montant minimum qu'un employé à temps plein âgé de 21 ans ou plus dans le secteur privé doit percevoir chaque mois.

Au 1^{er} avril 2024, le **montant brut du RMMMGM est de 2 029,88 euros** pour les travailleurs âgés de 18 ans et plus². Les travailleurs à temps partiel ont droit au RMMMGM calculé au *pro rata* du nombre d'heures travaillées (un temps plein correspondant à 38 heures par semaine).

Les indexations et les augmentations barémiques des salaires sont garanties, indépendamment de la marge maximale, conformément à la loi du 26 juillet 1996. L'indice « santé » est utilisé comme base pour l'indexation des salaires, des loyers et des allocations sociales. Selon le Bureau fédéral du plan, l'augmentation de l'indice santé serait de 3,4 % en 2024 et 2 % en 2025, contre 4,33 % en 2023 et 9,25 % en 2022³. Cette indexation automatique des salaires est liée à l'évolution du coût de la vie et fonctionne avec un système d'indice pivot mensuel. Le gouvernement peut toutefois exceptionnellement décider de ne pas appliquer cette indexation, comme cela s'est produit en 2015 pour compenser un « handicap salarial » vis-à-vis des pays voisins et améliorer la compétitivité⁴.

¹ [Convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988](#) relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, telle que modifiée et complétée par les conventions collectives de travail (...) et n° 43/16 du 9 mars 2022.

² *Ibid.*

³ <https://www.plan.be/databases/17-fr-indice-des-prix-a-la-consommation-previsions-d-inflation>

⁴ Direction générale du Trésor, *op. cit.* p. 32.

5. Italie

En Italie, les syndicats peuvent conclure des conventions collectives dont l'effet est obligatoire pour tous les membres des catégories professionnelles auxquelles la convention se rapporte. Les accords interconfédéraux et le pacte tripartite de 1993 définissent le cadre de la négociation collective. Des accords complémentaires ont été introduits depuis, permettant des dérogations sous conditions.

Il existe un nombre important d'organisations patronales et syndicales. Cette fragmentation reflète des intérêts divergents et des dynamiques complexes dans les relations entre employeurs et salariés. Un Conseil national de l'économie et du travail, organe consultatif, peut prendre des initiatives en matière de politiques économiques et sociales et évalue les négociations collectives.

Les négociations salariales sont structurées à deux principaux niveaux : la branche et l'entreprise, avec en outre des accords nationaux interconfédéraux. L'accord de 1993 établit des principes de négociation pour garantir l'indexation des salaires sur l'inflation et encourager les négociations au niveau de l'entreprise. Les négociations sont régies par des règles de représentativité depuis 2014. Elles couvrent divers sujets, y compris les salaires minimaux, les conditions de travail et la répartition des bénéfices de productivité. En 2023, plus de 1 000 conventions collectives étaient en vigueur, couvrant la quasi-totalité des salariés du secteur privé.

La loi ne prévoit pas de salaire minimum généralisé. Les niveaux de rémunération sont fixés par les conventions collectives nationales. Une proposition de loi visant à instaurer un salaire minimum légal a récemment été discutée à la Chambre des députés, mais son contenu a été profondément modifié.

a) Le cadre juridique des négociations collectives

L'article 39, alinéa 4, de la Constitution¹ prévoit que les syndicats « peuvent conclure des conventions collectives de travail dont l'effet est obligatoire pour tous les membres des catégories professionnelles auxquelles la convention se rapporte ».

Les conventions collectives sont formellement définies par l'article 51 du **décret législatif n° 81 du 15 juin 2015**² comme des « *conventions collectives nationales, territoriales ou d'entreprise conclues par les associations syndicales comparativement plus représentatives au niveau national et les conventions collectives d'entreprise conclues par leurs représentants syndicaux d'entreprise ou par la représentation syndicale unitaire* ».

¹ [Constitution](#) de la République italienne.

² [Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#) – *Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00095).*

En Italie, **les relations collectives entre employeurs et salariés sont historiquement déterminées par la négociation**. Une série d'accords dits « interconfédéraux » constituent le cadre essentiel définissant les modalités de représentation des partenaires sociaux et de négociation entre eux.

L'accord du 23 juillet 1993, dit « pacte tripartite »¹, conclu entre les confédérations syndicales, les employeurs et le gouvernement, a profondément remodelé le système des relations sociales et redéfini les principales caractéristiques de la négociation collective. Il a introduit, d'une part, une **politique des revenus fondée sur une concertation tripartite annuelle sur l'inflation attendue** et, d'autre part, **un système de négociation collective à deux niveaux**.

Depuis 1993, d'autres textes, parfois signés seulement par une partie des syndicats, ont complété ou remis en cause certaines clauses du pacte, en introduisant tantôt des mécanismes alternatifs de revalorisation salariale², tantôt des possibilités d'accords d'entreprise moins favorables « *pour gérer des situations de crise* » (accord du 28 juin 2011)³. Le dernier accord national en vigueur date de 2018⁴.

L'article 8 du décret-loi n° 138 du 13 août 2011⁵ représente une avancée significative dans le domaine des relations contractuelles. Cette disposition permet aux conventions collectives d'entreprise ou territoriales, sous réserve de leur adoption selon un critère de représentativité syndicale majoritaire, de mettre en place des accords spécifiques impactant divers aspects, notamment la rémunération. Ces accords peuvent déroger aux règles publiques ou contractuelles dans des domaines spécifiques. Les conventions collectives d'entreprise existantes approuvées avant l'accord interconfédéral du 28 juin 2011 restent applicables, à condition d'avoir été approuvées par un vote majoritaire des travailleurs⁶.

b) Les principaux acteurs

(1) Les organisations représentant les employeurs

La représentation du patronat italien est historiquement fragmentée et diversifiée. Elle compte toutefois un nombre d'associations sensiblement inférieur par rapport au nombre de syndicats des salariés (20 contre 65).

La représentation des intérêts des employeurs se fonde avant tout sur **l'affiliation sectorielle des membres** (industrie, artisanat, commerce, agriculture, banque et assurance...) bien que, formellement, ce soit souvent la

¹ [Accordo interconfederale](#) 23 luglio 1993.

² [Accordo quadro](#) – Riforma degli assetti contrattuali 22 gennaio 2009.

³ [Accordo interconfederale](#) 28 giugno 2011.

⁴ [Accordo interconfederale](#) 28 febbraio 2018 concernente le linee guida delle relazioni industriali e degli assetti della contrattazione collettiva.

⁵ [Decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138](#) – Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo. (11G0185).

⁶ <https://leg16.camera.it/522?tema=478&La+contrattazione+collettiva+>

référence à la taille et à la nature juridique de l'entreprise qui marque une différence. Plus récemment, l'ouverture internationale et la recherche de compétitivité ont conduit les entreprises italiennes à s'organiser selon des modèles plus intégrés¹.

Parmi les organisations patronales historiques, les plus importantes sont la Confédération générale de l'industrie italienne (*Confederazione generale dell'industria italiana* – Confindustria), la Confédération des petites et moyennes industries (*Confederazione italiana della piccola e media industria privata* – Confapi), la Confédération générale italienne des entreprises, des activités professionnelles et du travail indépendant (*Confederazione Generale Italiana delle Imprese, delle Attività Professionali e del Lavoro Autonomo* – Confcommercio) et la Confédération nationale des exploitants agricoles directs (*Confederazione Nazionale Coltivatori Diretti* – Coldiretti).

La plupart des associations d'employeurs sont organisées selon une structure horizontale sectorielle et provinciale. Des confédérations régionales et nationales permettent de fédérer les entreprises à une plus grande échelle.

(2) Les syndicats de salariés

En Italie, le mouvement syndical joue un rôle significatif, comptant plus d'organisations que dans tout autre pays de l'Union européenne. Cependant, près de la moitié des membres sont des retraités, ce qui donne une image erronée du taux de syndicalisation global parmi les travailleurs, évalué à environ un tiers².

Trois grandes confédérations syndicales dominent le paysage syndical italien : la Confédération générale italienne du travail (*Confederazione Generale Italiana del Lavoro* – CGIL), la Confédération italienne des syndicats de travailleurs (*Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori* – CISL) et l'Union italienne du travail (*Unione Italiana del Lavoro* – UIL). Initialement divisées sur des bases politiques, ces distinctions se sont atténuées avec le temps³.

¹ Barbara Caponetti, *Università di Roma Tor Vergata, La rappresentanza datoriale: questioni e prospettive*, 2018, p. 40.

² European Trade Union Institute (ETUI), [National industrial relations](#).

³ *Ibid.*

Nombre d'adhérents par confédération syndicale (en millions)

	CGIL	CISL	UIL	Total
Adhérents en activité	2,65	2,33	1,68	6,66
Adhérents retraités	2,55	1,71	0,57	4,83
Total	5,20	4,04	2,25	11,49

Source : T. Müller et al., *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*, ETUI, 2019.

Outre les grandes confédérations, d'autres groupements syndicaux existent, tels que l'Union générale du travail (*Unione generale del Lavoro* – UGL), ou encore la Confédération italienne des syndicats autonomes de travailleurs (*Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori* – CISAL) et la Confédération générale des syndicats autonomes de travailleurs (*Confederazione generale dei sindacati autonomi dei lavoratori* – CONFSAL). D'autres syndicats indépendants et des groupes de travailleurs, tels que les « *cobas* » (comités de base)¹, complètent le paysage syndical italien.

La représentation syndicale en Italie est largement sectorielle, avec des fédérations spécifiques pour des industries, telles que la métallurgie, le secteur public ou les télécommunications. Bien que la CGIL soit plus forte dans l'industrie manufacturière, la CISL et l'UIL dominent dans les services publics.

Dans l'ensemble, **la représentation syndicale en Italie est devenue de plus en plus fragmentée** au cours des trente dernières années, en particulier dans le secteur public et les transports. Ces dernières années, les chiffres relatifs à l'affiliation syndicale en Italie ont été marqués par une croissance mitigée et une baisse de l'affiliation des retraités dans les principales confédérations².

(3) Le Conseil national de l'économie et du travail (CNEL)

Le **Conseil national de l'économie et du travail** (*Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro* – CNEL) est un organe consultatif, prévu par la Constitution italienne. Son article 99 dispose que le CNEL « est composé (...) d'experts et représentants des partenaires sociaux, selon leur importance numérique et qualitative ». Le même article énonce qu'il a l'initiative législative et peut contribuer à l'élaboration de la législation économique et sociale dans le respect des principes et dans les limites fixées par la loi³.

¹ <https://www.cobaslecce.it/chi-sono-i-cobas/>

² European Trade Union Institute (ETUI), *op. cit.*

³ <https://www.cnel.it/Chi-Siamo/Il-CNEL>

Par ailleurs, la loi n° 936 du 30 décembre 1986¹ attribue au CNEL la fonction « *d'évaluer les structures réglementaires et salariales exprimées dans les négociations collectives afin de faciliter l'élaboration de résultats sans ambiguïté sur les phénomènes individuels* ». Dans les faits, le CNEL publie chaque année un rapport sur le marché du travail et la négociation collective.

c) *La structure et le fonctionnement des négociations salariales*

(1) Organisation

Le système de négociation collective en Italie se déroule principalement à **deux niveaux : celui de la branche et celui de l'entreprise**. Il existe également des **accords conclus au niveau national**, souvent pour mettre en œuvre des initiatives adoptées au niveau de l'UE (comme l'accord sur le télétravail)². Ces accords dits « interconfédéraux » visent les règles des relations industrielles couvrant plusieurs branches et fournissent un cadre pour le champ d'application et les procédures des conventions de branche et accords d'entreprise³.

Le cadre général de négociation des accords a été fixé **dans l'accord du 23 juillet 1993**⁴, dont les grands principes sont les suivants :

- les négociations **au niveau de la branche** visent à garantir que les salaires suivent l'évolution des prix et doivent fixer des augmentations qui tiennent compte de l'inflation attendue. Elles portent également sur un large éventail de questions non salariales (heures de travail, congés, droits à l'information, organisation du travail...);
- les négociations salariales **au niveau de l'entreprise** doivent fournir un mécanisme permettant aux travailleurs de prendre en compte des développements spécifiques à l'entreprise, tels que l'amélioration de la productivité ou les risques menaçant le maintien de l'emploi ;
- il est également possible que ce niveau inférieur de négociation soit utilisé pour plusieurs employeurs à l'échelle d'une province ou d'une région. C'est plus particulièrement le cas pour certains secteurs comme la construction, le tourisme, l'artisanat et l'agriculture⁵.

Le cadre de négociation mis en place en 1993 a été contesté au milieu des années 2000, les employeurs demandant une décentralisation des négociations et une plus grande importance accordée aux négociations au niveau de l'entreprise. Une série d'accords révisant les règles ont suivi, notamment en 2009, en 2011 et en 2018⁶.

¹ [Legge 30 dicembre 1986, n. 936](#) – Norme sul Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

² European Trade Union Institute (ETUI), *op. cit.*

³ Eurofound, *Collective agreements and bargaining coverage in the EU: A mapping of types, regulations and first findings from the European Company Survey, 2019*, p. 87.

⁴ Voir *supra*.

⁵ European Trade Union Institute (ETUI), *op. cit.*

⁶ Voir *supra*.

(2) Modalités de négociation

Historiquement, il n'existait pas de règles de représentativité régissant les personnes habilitées à signer des accords de branche, mais en janvier 2014¹, un accord a été conclu entre les principales organisations pour évaluer la **représentativité syndicale**. Cet accord définit un seuil de représentativité basé sur l'adhésion et le soutien syndical lors des élections sur le lieu de travail. Un syndicat peut participer aux négociations, dès lors qu'il obtient un score de représentativité d'au moins 5 %, et un accord est valide s'il est signé par des syndicats ayant un score d'au moins 50 % +1 aux élections syndicales. Les accords doivent également être ratifiés par une majorité simple des travailleurs concernés pour devenir contraignants.

Au niveau de l'entreprise, les négociations sont généralement menées par les représentants du personnel, au sein d'un organe dénommé la **représentation syndicale unitaire** (RSU).

Le calendrier des négociations au niveau de la branche prévoit **des discussions sur les salaires tous les trois ans**, ainsi que des négociations sur les questions non salariales. Les négociations au niveau de l'entreprise doivent également avoir lieu **tous les trois ans**.

Cependant, on constate souvent des délais entre la date d'expiration d'un accord et la signature de l'accord suivant. En décembre 2020, l'Institut national de statistiques (ISTAT) dénombrait ainsi 49 accords en attente de renouvellement, impliquant environ 10 millions de salariés (80,9 % du total)².

(3) Objet des négociations

Au **niveau de la branche**, les conventions collectives **fixent les montants de salaire minimum**, qui en principe doivent protéger le pouvoir d'achat eu égard au niveau d'inflation. Elles réglementent aussi un ensemble beaucoup plus large de sujets, tels que les heures supplémentaires, les tarifs de nuit, les horaires ou encore les congés.

Au **niveau de l'entreprise**, les négociations portent également sur les questions de rémunération mais sont davantage tournées vers les mécanismes visant à accroître la **productivité** et à encourager l'innovation, ainsi que sur la manière dont les bénéfices de l'augmentation de la productivité doivent être répartis³.

¹ [Testo Unico sulla Rappresentanza Confindustria](#) – Cgil, Cisl e Uil, janvier 2014.

² <https://www.istat.it/it/archivio/252980>

³ Une enquête sur les accords menée par l'ISTAT, couvrant la période 2012-2013, a montré que les trois sujets les plus fréquemment abordés dans le cadre de la négociation au niveau de l'entreprise étaient les éléments de rémunération fixes (61,1 %), les primes de résultats (58,9 %) et les horaires de travail (50,7 %). Voir : [Progetto CNEL-ISTAT sul tema Produttività, struttura e performance delle imprese esportatrici, mercato del lavoro e contrattazione integrativa](#), 2013, p. 116.

(4) Volumétrie et taux de couverture des conventions collectives

S'agissant des **conventions collectives nationales de travail** (*contratto collettivo nazionale di lavoro* – CCNL), **1 033 CCNL étaient en vigueur au 31 décembre 2023**, dont **971 concernent le secteur privé**, 18 le secteur public et 44 accords économiques collectifs concernant certaines catégories de travailleurs indépendants¹.

Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023, **202 accords ont été signés pour renouveler ou mettre à jour des clauses spécifiques de 171 accords entre les CCNL** (secteurs privé et public) et les conventions collectives économiques².

Les 99 CCNL s'appliquant à plus de 10 000 employés couvrent la **quasi-totalité des employés du secteur privé** : environ **13,4 millions de travailleurs**, soit 96,9 % de la main-d'œuvre du secteur privé recensée. Par ailleurs, 645 CCNL (soit 72,7 %) s'appliquent à moins de 500 travailleurs et couvrent au total 0,3 % des travailleurs³.

d) *Le salaire minimum*

Bien que l'article 36, alinéa 1, de la Constitution reconnaisse le droit des travailleurs « à une rémunération proportionnelle à la quantité et à la qualité de son travail et en tout cas suffisante pour lui assurer, ainsi qu'à sa famille, une existence libre et digne », **la loi italienne ne prévoit pas de salaire minimum général s'appliquant à l'ensemble des travailleurs salariés.**

Par ailleurs, l'article 39, alinéa 4, de la Constitution dispose que les syndicats « peuvent (...) conclure des conventions collectives de travail avec effet obligatoire pour tous les membres des catégories auxquelles la convention se rapporte ». Selon un rapport de la Chambre des députés, la non-application de cette dernière disposition constitutionnelle aurait conduit à deux problèmes jugés critiques.

Le premier problème est « *l'incapacité à étendre l'efficacité des conventions collectives à tous les travailleurs appartenant à la même catégorie* » ; ce défaut constitutionnel a toutefois progressivement été corrigé par une jurisprudence selon laquelle les salaires minimaux établis dans les conventions collectives sont également applicables aux entreprises et aux travailleurs du secteur qui n'ont signé aucune convention collective⁴.

En Italie, **ce sont donc les niveaux minimaux de rémunération établis par les conventions collectives nationales pour chaque qualification et emploi qui sont applicables pour les secteurs concernés.**

¹ Consiglio nazionale economie e lavoro, [Report sui contratti collettivi nazionali di lavoro depositati periodo: gennaio – dicembre 2023 e primo trimestre 2024](#).

² *Ibid.*

³ *Ibid.*

⁴ Cass. 31 janvier 2012, n° 1415 ; Cass. 4 décembre 2013, n° 27138 ; Cass. 2 août 2018, n° 20452, Cass. 30 octobre 2019, n° 27917.

Le second problème est « *la prolifération des conventions collectives* ». Celui-ci aurait conduit au phénomène de « **dumping contractuel** », c'est-à-dire à l'application d'accords signés par des organisations patronales et syndicales qui ne sont pas les plus représentatives mais appliquant des niveaux de salaires minimaux inférieurs. Dans son arrêt n° 51 de 2015¹, la Cour constitutionnelle a établi le principe selon lequel « *les salaires minimaux prévus dans les conventions collectives signées par les organisations comparativement les plus représentatives, bien que n'ayant pas d'effet à portée générale, doivent en tout état de cause être compris comme un paramètre externe de commensuration dans la définition de la proportionnalité et de la suffisance de la rémunération visée à l'article 36 de la Constitution* ».

En conséquence, même si les salaires minimaux convenus dans les accords collectifs signés par les organisations les plus représentatives ne s'appliquent pas à tout le monde, **ils doivent quand même être pris en compte comme un élément externe pour évaluer si la rémunération est juste et suffisante.**

À la suite de l'adoption de la directive européenne sur les salaires minimaux adéquats², **plusieurs textes ont été déposés au Parlement italien en vue de l'introduction d'un salaire minimum.** La **proposition de loi n° 1275 (XIX^e législature)**³, déposée par plusieurs députés des groupes de la gauche (dont l'ancien Président du Conseil, Giuseppe Conte) a donné lieu, de juillet à décembre 2023, à un examen en première lecture dans le cadre d'un espace réservé à l'opposition. **Dans sa version initiale, le texte prévoyait l'institution d'un salaire minimum généralisé de 9 euros brut de l'heure.**

Si le texte a formellement été adopté et transmis au Sénat le 6 décembre 2023, la Chambre des députés en a toutefois adopté une version très largement amendée, de telle sorte que **la disposition initiale a été vidée de sa substance**, revenant de fait à un **rejet d'un salaire minimum légal généralisé**. Selon la version adoptée, en effet, il s'agirait d'autoriser le gouvernement, durant six mois à l'issue de l'approbation finale, à légiférer par voie de décret législatif, d'une part, « *en matière d'indemnisation des travailleurs et la négociation collective* » et, d'autre part, « *en matière de contrôles et d'information sur les rémunérations des travailleurs et les négociations collectives* ».

¹ Corte costituzionale, [sentenza n. 51](#) anno 2015.

² [Directive \(UE\) 2022/2041](#) du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.

³ [Atto Camera: 1275](#), Disposizioni per l'istituzione del salario minimo

6. Suède

En Suède, le dialogue social est largement autorégulé, reposant sur des négociations collectives pour les salaires et les conditions de travail. Bien qu'il n'y ait pas de salaire minimum légal, la loi encadre les droits syndicaux et les négociations collectives, notamment la loi de 1976 sur la codétermination.

L'État a un rôle limité dans la régulation du marché du travail, favorisant l'autonomie des partenaires sociaux. Les syndicats, avec un taux de syndicalisation élevé (65-68 %), jouent un rôle clé dans la négociation collective. Les employeurs sont représentés principalement par la Confédération des entreprises suédoises. L'Institut de médiation supervise les négociations et agit en tant que médiateur en cas de conflit.

Les négociations salariales se concentrent principalement au niveau sectoriel, avec une décentralisation accrue depuis les années 1980. Les accords centraux fixent souvent des limites salariales, tandis que les accords locaux les adaptent aux conditions spécifiques. On dénombre 620 conventions collectives, couvrant 88 % des salariés.

Il n'existe pas de salaire minimum légal. Toutefois, 40 % des 620 conventions collectives existantes prévoient des niveaux minimaux.

a) Le cadre juridique des négociations collectives

En Suède, le dialogue social repose sur une **autorégulation importante**, où **les salaires et les conditions de travail sont très largement régis par la négociation collective**. Il n'y existe pas de salaire minimum légal, ni de lois régissant les affaires internes des syndicats.

Les droits syndicaux ont été obtenus par le biais de compromis majeurs, comme **l'accord de Saltsjöbaden de 1938¹**, qui a ouvert la voie à une longue période de négociations centralisées et de paix sociale entre les partenaires sociaux. Une réforme du processus de formation des salaires a eu lieu dans les années 1990 afin de garantir la compétitivité de l'économie suédoise.

Si les partenaires sociaux restent aujourd'hui très largement responsables du dialogue social et notamment de la formation des salaires, certaines dispositions légales encadrent le droit syndical et le processus de négociation collective :

- la loi de 1974 sur la **forme de gouvernement²** contient des dispositions essentielles pour le fonctionnement du modèle social suédois, notamment la liberté d'association (chapitre 2, article 1^{er}, § 5), ou encore le

¹ <https://www.ptk.se/sakfragor/om-kollektivaavtal/saltsjobadsavtalet-och-den-svenska-modellen/>

² Loi à valeur constitutionnelle. [Kungörelse \(1974:152\) om beslutad ny regeringsform, kap. 2, art. 14.](#)

droit de mener des actions syndicales (chapitre 2, article 14). Cet article prévoit qu'« *une association de salariés et une association d'employeurs ont le droit de mener des actions syndicales sur le marché du travail, sauf disposition légale ou conventionnelle contraire* » ;

- mais c'est surtout la **loi n° 1976:580 du 10 juin 1976 relative à la codétermination dans la vie professionnelle**¹ qui régit le droit des conventions collectives et détermine les règles sur le marché du travail. Si la loi n'a été adoptée qu'en 1976, nombre de ses dispositions ont été reprises de lois antérieures, promulguées dès les années 1920/1930.

Le texte de 1976 contient des dispositions sur le droit d'association, le droit des parties à négocier et toutes les questions qui peuvent être réglées dans les conventions collectives. L'objectif de la loi était de créer des conditions favorables à la négociation de conventions collectives².

L'article 23 de la loi définit une **convention collective** (*Kollektivavtal*) comme « *un accord écrit entre une organisation d'employeurs ou un employeur et une organisation de travailleurs sur les conditions d'emploi des travailleurs ou sur les relations en général entre les employeurs et les travailleurs* ». Les parties à une convention peuvent être des organisations patronales ou des employeurs individuels, tandis que du côté des salariés, seules des organisations sont autorisées. Toutes les questions relatives aux conditions d'emploi et aux relations employeur-salarié peuvent être traitées par des conventions collectives, sous réserve des lois et engagements internationaux en vigueur. Les conventions collectives engagent non seulement les organisations signataires, mais aussi leurs membres, lesquels sont tenus de respecter un « *devoir de paix* »³ pendant la durée de la convention.

b) Les principaux acteurs

(1) Le rôle très effacé de l'État

En Suède, le modèle de marché du travail et l'autonomie des partis font l'objet d'un large accord et d'un consensus politique⁴. **L'intervention du gouvernement dans la régulation du marché du travail est ainsi très limitée.** Le modèle repose sur une **large autonomie des partenaires sociaux** et sur la volonté de créer et maintenir des conditions favorables à des négociations constructives et adaptées aux secteurs d'activité concernés et aux circonstances et conditions locales. En conséquence, les partenaires sociaux doivent disposer d'une marge de manœuvre suffisamment large.

¹ *Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.*

² *Comité sur la mise en œuvre de la directive sur le salaire minimum de la directive sur le salaire minimum, Rapport de juin 2023, p. 57.*

³ *Ibid., p. 60.*

⁴ *Ibid., p. 38.*

(2) Les syndicats de salariés

Avec l'un des taux de syndicalisation les plus élevés au monde (entre 65 et 68 % selon les études)¹, les syndicats suédois jouent de longue date un rôle actif dans la protection des droits des travailleurs, la négociation collective des salaires et des conditions de travail. Ils exercent une influence importante sur les politiques publiques liées au marché du travail et à la protection sociale.

Le paysage syndical suédois se compose de trois principales confédérations, chacune représentant une catégorie socioprofessionnelle spécifique de salariés (ouvriers, employés et cadres). Les deux plus importantes numériquement sont la Confédération suédoise des syndicats (*Landsorganisationen i Sverige, LO*), qui représente historiquement les ouvriers (1,4 million de membres²) et l'Organisation centrale des employés (*Tjänstemännens centralorganisation, TCO*), représentant principalement des travailleurs non manuels (1,2 million de membres³). La troisième organisation, la Confédération suédoise des associations professionnelles (*Sveriges akademikers centralorganisation, Saco*), représente principalement les cadres et professions intellectuelles supérieures et compte près de 734 000 membres⁴. Une association de cadres appelée *Ledarna*, avec plus de 100 000 membres⁵, joue aussi un rôle notable. Par ailleurs, il existe de plus petites organisations qui ne sont pas affiliées aux principales confédérations (syndicat des pilotes, syndicats des pompiers et des dockers...).

La fin de la négociation centralisée⁶ a réduit le pouvoir des confédérations, permettant aux syndicats locaux d'avoir une plus grande marge de manœuvre et d'influence. Les confédérations continuent de coordonner les revendications syndicales, mais **les syndicats locaux jouissent désormais d'une plus grande autonomie**. Par exemple, en décembre 2020, les syndicats *Kommunal* et *IF Metall* (membres de la LO) ont conclu un accord avec les employeurs sur la nouvelle législation relative à la protection de l'emploi, malgré l'opposition de la LO dans son ensemble⁷.

(3) Les organisations représentant les employeurs

Il existe environ **55 organisations d'employeurs en Suède** (dont certaines représentent les employeurs publics, comme les collectivités territoriales).

¹ European Trade Union Institute (ETUI), [National industrial relations](#).

² https://www.lo.se/start/material/lo_forbundens_medlemmar_i_siffror

³ <https://tco.se/om-tco/tco-in-english/this-is-tco>

⁴ <https://www.saco.se/om-saco/sacos-organisation/federationen-och-forbunden/medlemsstatistik/>

⁵ <https://www.ledarna.se/om-ledarna/>

⁶ Voir *supra*.

⁷ European Trade Union Institute (ETUI), *op. cit.*

Dans le secteur privé, la plupart sont affiliées à **la Confédération des entreprises suédoises** (*Svenskt Näringsliv*). Cette dernière représente près de 60 000 petites, moyennes et grandes entreprises. Elles sont organisées en 48 associations industrielles et patronales¹. Ces entreprises emploient près de 2 millions de personnes².

D'autres organisations patronales plus modestes comme l'Association suédoise des entrepreneurs (*Företagarförbundet*, 35 000 membres) et la Fédération des entreprises privées (*Företagarna*, 55 000 membres) existent mais ne sont pas habilitées à négocier des conventions collectives³.

(4) L'Institut de médiation

Si l'État n'intervient pas directement dans le processus de négociation collective, une autorité publique indépendante est chargée de promouvoir un système de formation des salaires équilibré, d'agir en tant que médiateur dans les conflits du travail et de gérer les statistiques salariales officielles. C'est la mission que **l'Institut de médiation suédois** (*Medlingsinstitutet*) exerce depuis sa création en l'an 2000⁴.

Outre l'évaluation des conventions collectives et des négociations contractuelles, l'institut surveille également les conditions du marché du travail, tant en Suède qu'à l'étranger, afin de fournir des **rapports annuels sur l'évolution des salaires** et des négociations contractuelles. Les médiateurs de l'institut ne peuvent pas intervenir dans les accords qui menacent l'équilibre de la formation des salaires, pas plus qu'ils n'empêchent les parties de conclure des accords dépassant les normes sectorielles.

c) La structure et le fonctionnement des négociations salariales

(1) Modalités de négociation

Contrairement à d'autres pays, **la Suède ne dispose pas d'une structure de consultation tripartite impliquant le gouvernement, les syndicats et les employeurs**. Les syndicats et les employeurs suédois défendent leur autonomie dans le cadre du **dialogue social direct**.

En conséquence, le **dialogue social joue un rôle déterminant dans la fixation des salaires et l'établissement des conditions de travail**. C'est le niveau sectoriel qui constitue le niveau clé des négociations, même si le niveau local revêt encore une importance significative⁵.

¹ https://www.svensktnaringsliv.se/om_oss/

² <https://www.svensktnaringsliv.se/medlem/>

³ International Labour Organisation, *Sweden : Industrial relations profile*.

⁴ <https://www.mi.se/om-oss/>

⁵ Environ 91 % des salariés voient une partie de leur salaire influencée par des accords locaux, tandis que 28 % voient l'intégralité de leur salaire déterminée à ce niveau.

Dans le secteur privé, **les négociations collectives se déroulent traditionnellement à trois niveaux : national, sectoriel et local**. Alors qu'autrefois, les négociations nationales dominaient, cette dynamique a changé depuis les années 1980. Désormais, ces négociations se concentrent principalement sur les questions non salariales, telles que les avantages sociaux. Les **négociations sectorielles**, qui impliquent environ 60 syndicats et 55 associations d'employeurs, sont **essentiels pour la fixation des salaires**. Ces négociations sont souvent coordonnées par des groupes permanents, renforçant ainsi la cohérence des négociations à l'échelle nationale.

Les augmentations salariales sont souvent influencées par les accords sectoriels, qui établissent une limite supérieure pour l'ensemble de l'économie. Cette pratique contribue à maintenir une certaine équité dans la distribution des augmentations salariales dans les différentes branches. Cependant, des disparités subsistent entre les travailleurs manuels et non manuels, ces derniers étant plus susceptibles de voir leurs salaires déterminés au niveau local.

Au niveau sectoriel, les négociations se déroulent entre les associations d'employeurs et les syndicats nationaux ; très peu d'entreprises négocient directement avec les syndicats. Ces négociations impliquent des groupes de négociation permanents composés des syndicats des trois confédérations syndicales opérant dans la zone de négociation concernée, ainsi que, dans certains cas, le syndicat des cadres *Ledarna*.

Les accords sectoriels sont ensuite mis en œuvre au niveau de l'entreprise ou de l'organisation au moyen de négociations entre l'employeur et l'organisation syndicale locale, ou parfois par un responsable syndical de la section locale ou régionale du syndicat. Dans certains cas, les augmentations de salaire sont décidées lors de discussions directes entre l'employeur et le travailleur, dans ce que l'Institut national de médiation appelle le « modèle de l'entretien salarial »¹. Les accords sectoriels traitent principalement des salaires et du temps de travail, incluant les taux minimaux, la rémunération des travailleurs plus expérimentés, les heures supplémentaires, la durée et l'organisation du travail, ainsi que les congés payés.

Les **accords salariaux** ont généralement une **durée de trois ans**. La majorité des accords sont signés au printemps, entre mars et mai, et les deux parties tentent généralement de conclure un nouvel accord avant l'expiration de l'ancien. Cet objectif est explicitement mentionné dans de nombreux accords, et lors du cycle de négociations de 2017, 76 % de tous les employés étaient couverts par des accords conclus soit avant l'expiration des anciens accords, soit dans les trois semaines suivant leur expiration².

¹ Medlingsinstitutet, [Avtalsrörelsen och lönebildningen 2019](#), p. 187.

² European Trade Union Institute (ETUI), *op. cit.*

(2) Articulation des conventions et modalités de fixation des salaires

Les accords salariaux sont très inégaux du point de vue de l'échelle de négociation : certains sont centralisés, tandis que d'autres laissent plus de liberté à l'échelon local. Les accords centraux peuvent prévoir des dispositions sur l'écart salarial et permettre des ajustements locaux si les parties ne s'entendent pas. La répartition des augmentations salariales diffère également, parfois avec une garantie individuelle de salaire minimum. L'Institut de médiation classe ces accords en sept structures, en fonction du niveau de négociation et de l'influence individuelle. Il analyse également la couverture de ces accords par les travailleurs et leur proportion¹.

Généralement, un accord local est basé sur l'accord central (au niveau sectoriel) **en tant qu'accord-cadre**. L'objectif de l'accord local est d'adapter l'accord central aux conditions du lieu de travail en question. Les parties à la négociation sont la représentation syndicale locale et l'employeur. L'accord central indique les dérogations susceptibles d'être apportées à l'accord local. En général, l'accord local contient des avantages et des adaptations, tels que des horaires de travail flexibles ou encore des avantages en nature. Les conventions collectives locales ne peuvent que compléter les conditions fixées dans l'accord central.

Ces dernières années, il est devenu plus courant que les accords centraux ne prévoient pas d'augmentations salariales spécifiques. **Les négociations salariales sont donc de plus en plus souvent menées au niveau local**².

Si, dans le secteur public, tous les employés sont couverts par des conventions collectives, ce n'est pas le cas pour tous les salariés du secteur privé. Leur salaire est alors négocié individuellement à l'embauche, en conformité avec les lois sur l'emploi. Mais même pour ces salariés moins protégés, les conventions collectives peuvent également avoir une influence indirecte sur leurs salaires. Il arrive que les clauses de conventions collectives soient considérées comme une forme de coutume dans le secteur, complétant ainsi les contrats individuels³.

(3) Volumétrie et taux de couverture des conventions collectives

Selon l'Institut de médiation, **une centaine d'organisations patronales et syndicales signent régulièrement des conventions collectives**, avec une répartition à peu près égale entre les associations d'employeurs et les syndicats de salariés. En 2023, le stock total était de **620 conventions**

¹ Comité sur la mise en œuvre de la directive sur le salaire minimum de la directive sur le salaire minimum, *op. cit.*, p. 49.

² Eurofound, *Collective agreements and bargaining coverage in the EU: A mapping of types, regulations and first findings from the European Company Survey 2019*, p. 169.

³ Comité sur la mise en œuvre de la directive sur le salaire minimum de la directive sur le salaire minimum, *op. cit.*, p. 50.

collectives sur les salaires et les conditions générales¹. Le nombre de salariés couverts par les différents domaines conventionnels et le nombre de conventions conclues dans les différentes industries ou secteurs varient considérablement.

Les mêmes statistiques montrent que **88 % des salariés étaient couverts par des conventions collectives en 2022 (82 % dans le secteur privé²), soit 3,9 millions de salariés.**

Depuis les années 1990, la couverture des négociations collectives sur l'ensemble du marché du travail est restée stable, oscillant entre 88 et 90 %. Dans le secteur privé, elle a varié de 81 à 85 %.

Proportion de salariés par secteur couverts par des conventions collectives (en %).

	Privat sektor	Offentlig sektor	Hela arbetsmarknaden
1995	84	100	90
...
2000	81	100	88
...
2005	84	100	89
2006	83	100	89
2007	82	100	88
2008	84	100	90
2009	85	100	90
2010	84	100	89
2011	84	100	89
2012	85	100	90
2013	84	100	89
2014	85	100	90
2015	85	100	90
2016	84	100	90
2017	83	100	89
2018	83	100	90
2019	85	100	90
2020	85	100	90
2021	82	100	88
2022	82	100	88

Source : rapport annuel 2023 de l'Institut de médiation.

¹ Institut de médiation, [rapport annuel 2023](#), p. 112.

² Ibid., p. 83.

d) Le salaire minimum

En Suède, il n'existe pas de salaire minimum légal, ni de système de conventions collectives universellement applicables.

Toutefois, certaines conventions collectives comprennent **des clauses sur les salaires minimaux ou les salaires d'entrée**. Ainsi, près de 250 conventions collectives sur 620 (soit 40 %) prévoient des niveaux de salaire minimum. Souvent, les salaires sont négociés individuellement à l'embauche, parfois sur la base de ces niveaux minimaux. Les salaires convenus dépassent souvent les minimaux conventionnels. La structure des systèmes de salaires minimaux varie grandement entre les conventions, couvrant des aspects tels que l'âge ou l'ancienneté. Ces réglementations sont incluses dans les conventions sur la base des besoins recensés par les organisations d'employeurs et le marché du travail local.

À la suite de l'adoption de la directive européenne relative à des salaires minimaux adéquats¹, adoptée en octobre 2022, un débat a eu lieu en Suède sur l'opportunité même de transposer le texte. Début 2023, le gouvernement avait même envisagé de soutenir le Danemark dans son recours en annulation de la directive devant la Cour de justice de l'Union européenne².

Le débat a mis en lumière la crainte d'une remise en cause du modèle suédois de négociation collective. En décembre 2022, le gouvernement a chargé une commission, composée d'experts issus de l'administration et des partenaires sociaux, de réfléchir aux modalités de transposition de la directive. Le rapport a été remis en juin 2023³. Celui-ci conclut que, dans la mesure où les salaires sont déjà largement régulés par le biais de conventions collectives, d'une part, et que la couverture des salariés est largement supérieure à l'objectif de 80 % fixé par la directive d'autre part, **la Suède n'aura pas besoin de faire évoluer son corpus juridique pour se conformer à la directive**.

¹ [Directive \(UE\) 2022/2041](#) du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.

² <https://agenceurope.eu/en/bulletin/article/13103/13>

³ Comité sur la mise en œuvre de la directive sur le salaire minimum de la directive sur le salaire minimum, *op. cit.*, p. 49.