

LUNDI 25  
JANVIER 2016

FRANCE | Lundi 25 Janvier 2016

# Allemagne, Angleterre, Espagne... à chacun son modèle

LEÏLA DE COMARMOND / JOURNALISTE | LE 25/01 À 07:00



En Espagne, en 2012, un décret-loi, adopté contre l'avis des syndicats a inversé la hiérarchie des normes sociales. - Photo Miguel Riopa/AFP

Dans certains grands pays européens, la loi occupe peu de place en matière de droit du travail.

## En Allemagne, la branche perd du terrain

L'Allemagne n'est pas - ou plus - un pays où tous les salariés sont ultra-protégés grâce à des accords de branche négociés par des syndicats puissants. Quelque 65 % des salariés y ont une convention collective contre 93 % en France, selon l'OCDE. On a outre-Rhin un monde du travail à deux vitesses. Certains secteurs sont couverts - métallurgie, chimie, et plus généralement les industries exportatrices - ; d'autres, surtout dans les services ne le sont que par la loi qui est très « light ». Avec les mini-jobs, « *les réformes Hartz ont rendu plus visible cette partie du salariat* », explique la chercheuse Adelheid Hege, de l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires).

En outre, même où elles existent, les conventions collectives couvrent de moins en moins de salariés. Les accords de branche ne s'appliquent qu'aux entreprises adhérentes des organisations patronales signataires. Et encore, ces dernières « *ont ouvert la possibilité d'adhérer sans être obligées de les appliquer* », explique Adelheid Hege. Les accords d'entreprise sont, eux, assez peu développés. En cas d'accord de branche, ils ne peuvent y déroger que si la branche l'autorise. C'est ce qui s'est passé avec les accords de compétitivité dans la métallurgie.

## En Grande-Bretagne, le peu de négociations se concentre dans les établissements

En Grande-Bretagne, « *il n'y a pratiquement plus d'accord de branche depuis Margaret Thatcher, sauf un peu dans le secteur public et il n'y a pas non plus d'accords d'entreprise* », explique Christian Dufour, du

Centre de recherche interministériel sur la mondialisation du travail de Montréal. Les accords qui existent portent en général seulement sur un établissement et seulement une catégorie du personnel. « *La loi anglaise est extrêmement pauvre, du coup, la jurisprudence est très abondante* », ajoute Christian Dufour, qui souligne que l'aide juridique fournie par les syndicats est un motif important d'adhésion.

### **En Espagne, l'entreprise domine depuis 2012**

C'est une véritable révolution qu'a réalisée l'Espagne en 2012. Un décret-loi, adopté contre l'avis des syndicats, a inversé la hiérarchie des normes sociales. Alors même que juste avant, les partenaires sociaux avaient décidé d'une réforme n'ayant rien à voir avec un tel bouleversement. En juin 2011, une étape avait été franchie avec l'inscription dans une loi de la possibilité pour les accords nationaux ou régionaux de permettre aux accords d'entreprise de leur déroger. En 2012, l'Espagne a fait le grand saut. Sur de nombreux sujets cruciaux - salaires, temps de travail, classification, notamment -, une entreprise peut désormais s'affranchir par accord collectif des normes édictées au niveau régional, de branche ou interprofessionnel national, qui, comme en France, s'appliquent à toutes les entreprises du champ, qu'elles adhèrent ou non à l'organisation patronale signataire. A condition d'obtenir l'assentiment d'une majorité de représentants du personnel, syndiqués ou non. Le gouvernement de Mariano Rajoy a justifié cette décision par le fait que c'est le niveau « *le plus adapté* » sur ces sujets. L'Organisation internationale du travail fait état de 477 accords de ce type signés.

Le gouvernement espagnol est allé encore plus loin en autorisant les entreprises à s'affranchir sous certaines conditions des accords existants pour des raisons économiques, techniques sans avoir à obtenir pour cela l'imprimatur d'une majorité de représentants du personnel. ●

**L. de C., Les Echos**

@leiladeco