

L'information sur les conventions collectives au Danemark

Rapport présenté par

Christine DANIEL

Membre de l'Inspection Générale des Affaires Sociales

*Rapport n° 2003 087
Septembre 2003*

Le système danois de relations professionnelles se caractérise à la fois par un rôle central de la négociation collective dans l'élaboration des normes de travail et par des taux d'adhésion très élevés aux fédérations tant patronales que syndicales (taux de syndicalisation de 85 % et 50 % des salariés employés dans des entreprises affiliées à des organisations patronales). Ces deux caractéristiques expliquent le fait que les pouvoirs publics n'interviennent pas dans le processus de négociation collective : il n'existe pas de procédure légale d'extension des accords et la diffusion des normes conventionnelles issues des accords relève exclusivement de la compétence des organisations signataires : il n'existe pas au Danemark de procédure centralisée de dépôt des accords, pas plus qu'il n'existe de publicité des accords dans des supports tels que les Journaux officiels.

La négociation collective est organisée en trois niveaux :

- des accords nationaux interprofessionnels cadres, signés entre la principale organisation patronale du secteur privé DA et la principale confédération syndicale LO ; ces accords définissent notamment les procédures de la négociation sectorielle. Ils ont été établis depuis l'accord historique de 1899 une clause dite de paix sociale qui implique que la grève n'est possible qu'au moment du renouvellement d'un accord et est au contraire interdite pendant la durée d'application d'un accord ;
- les accords nationaux sectoriels constituent l'essentiel du droit conventionnel. Ils définissent à la fois les normes individuelles de travail dans un secteur (salaires minimaux, temps de travail, congés, régimes de protection sociale complémentaires...) et les règles relatives aux relations collectives de travail (règles relatives aux représentants syndicaux élus dans l'entreprise, seuils, crédits d'heures, modalités des élections sociales dans les entreprises...). Les accords nationaux sectoriels sont négociés dans un cadre strict centralisé, avec une périodicité de renouvellement identique pour la totalité des accords du secteur privé. Cette périodicité était de deux ans mais le dernier accord signé le 1^{er} mars 2000 est en vigueur jusqu'au 1^{er} mars 2004 ;
- les accords locaux signés au niveau des entreprises qui doivent respecter les stipulations établies par les accords sectoriels. Ces accords locaux ne sont pas soumis aux mêmes conditions formelles de négociation que les autres dans la mesure où leur renouvellement n'autorise pas à rompre les clauses de paix sociale.

Dans les faits, l'information des salariés est assurée par les représentants syndicaux élus dans l'entreprise. Pour les employeurs, les fédérations patronales jouent un rôle déterminant. De l'avis unanime des interlocuteurs de la mission, il n'y a pas de difficulté d'accès aux textes des accords, ni plus largement de difficulté à accéder au droit conventionnel pour les salariés comme pour les employeurs. Le rapport fournit plusieurs exemples concrets des politiques d'information de leurs adhérents conduites par les fédérations, notamment dans le secteur du bâtiment, dans le secteur financier et dans la métallurgie. Toutefois, interrogés par la mission, les interlocuteurs danois ont admis qu'il pouvait exister des limites à la couverture conventionnelle, dans des entreprises qui n'adhèrent pas à une fédération patronale et n'ont pas signé de convention collective. Dans ces entreprises, spécialement les petites, l'information des salariés non syndiqués peut également poser des problèmes.

En revanche, aucune organisation ne centralise les accords signés ni ne produit de statistique globale sur l'activité conventionnelle. Cette situation pose quelques difficultés aux représentants syndicaux élus dans l'entreprise en charge de négocier les accords locaux. Se développent ainsi des réseaux d'échanges des bonnes pratiques de négociation au niveau de l'entreprise pour répondre aux besoins d'échanges des négociateurs de terrain.

Par ailleurs, le processus de négociation collective a récemment évolué dans le secteur financier vers une plus grande décentralisation. Dans un certain nombre de domaines, spécialement pour ce qui est des dispositions salariales, les accords d'entreprise peuvent désormais se substituer ou compléter l'accord de branche. Cette évolution s'est accompagnée d'une transposition au niveau de l'entreprise des procédures de médiation traditionnellement appliquées au niveau sectoriel.

Sommaire

PREMIÈRE PARTIE - LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU CŒUR DE LA DÉFINITION DES RELATIONS DE TRAVAIL.....	2
1.1 LA PLACE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LA PRODUCTION DE NORMES JURIDIQUES.....	3
1.1.1 <i>Une tradition historique de consensus et de négociation.....</i>	3
1.1.2 <i>La hiérarchie des normes : la primauté des accords nationaux sectoriels.....</i>	4
1.1.3 <i>Une procédure centralisée de renouvellement des accords nationaux.....</i>	5
1.1.4 <i>Une couverture conventionnelle des salariés très large en l'absence de procédures légales et réglementaires d'extension</i>	7
1.1.5 <i>Les évolutions récentes du droit conventionnel danois liées à la transposition des directives européennes</i>	9
1.2 UN MOUVEMENT SYNDICAL TRÈS PUISSANT	10
1.3 UNE REPRÉSENTATION DES EMPLOYEURS DE PLUS EN PLUS CONCENTRÉE.....	11
1.3.1 <i>Un rôle qui reste dominant de la confédération danoise DA.....</i>	11
1.3.1.1 Les fédérations membres de DA	12
1.3.2 <i>Une négociation collective organisée à partir de la structuration du mouvement patronal</i>	12
1.4 UNE ADMINISTRATION DU TRAVAIL QUI NE PARTICIPE PAS À L'ENCADREMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE	14
DEUXIÈME PARTIE – UNE INFORMATION DE QUALITÉ ASSURÉE AUX USAGERS DANS UN CONTEXTE D'ABSENCE TOTALE DE SYSTÈME D'INFORMATION CENTRALISÉ.....	15
2.1 UNE INFORMATION DES SALARIÉS ASSURÉE PAR LE REPRÉSENTANT SYNDICAL ÉLU DANS L'ENTREPRISE.....	15
2.2 UNE INFORMATION DES EMPLOYEURS ASSURÉE PAR LES FÉDÉRATIONS PATRONALES.....	16
2.3 DES PUBLICATIONS DES ACCORDS COLLECTIFS NATIONAUX PRISES EN CHARGE CONJOINTEMENT PAR LES NÉGOCIATEURS.....	17
2.4 L'ABSENCE DE SYSTÈME DE CENTRALISATION DES ACCORDS ET DE STATISTIQUES SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE : DES OUTILS DÉFINIS EN FONCTION DES BESOINS.....	18
TROISIÈME PARTIE - LA POLITIQUE D'INFORMATION DES EMPLOYEURS PAR UNE FÉDÉRATION PATRONALE : L'EXEMPLE DU BÂTIMENT.....	19
3.1 LA POLITIQUE D'INFORMATION AUPRÈS DES ENTREPRISES ADHÉRENTES : UNE VISITE D'ACCUEIL SUR PLACE DANS L'ENTREPRISE POUR TOUT NOUVEL ADHÉRENT	19
3.2 LES SERVICES OFFERTS PAR LA FÉDÉRATION ET LA POLITIQUE D'ADHÉSION.....	20
3.3 LES SITES INTERNETS: UN OUTIL ENCORE TRÈS RÉCENT ET PAS TOUJOURS ACCEPTÉ	20
3.4 LE RÔLE DE LA FÉDÉRATION PAR RAPPORT AUX ACCORDS D'ENTREPRISES.....	21
QUATRIÈME PARTIE – LA DÉCENTRALISATION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LE SECTEUR FINANCIER.....	22
4.1 UNE POSSIBILITÉ NOUVELLE DE CONCLURE DES ACCORDS D'ENTREPRISE DANS DES DOMAINES EXPLICITEMENT ENCADRÉS PAR L'ACCORD DE BRANCHE	22
4.2 LES CONSÉQUENCES DE LA DÉCENTRALISATION POUR L'ORGANISATION SYNDICALE <i>FINANSFORBUNDET</i>	23
4.3 LES CONSÉQUENCES DE LA DÉCENTRALISATION POUR L'ORGANISATION PATRONALE FA	24
ANNEXES	26

Première partie - La négociation collective au cœur de la définition des relations de travail

La négociation collective joue au Danemark un rôle absolument central dans la définition des normes tant individuelles que collectives, alors que la loi y joue un rôle tout à fait résiduel. Il s'agit là d'une donnée qui remonte aux conditions dans lesquelles se sont construites les relations industrielles dans ce pays depuis la fin du XIX^{ème} siècle. Les deux principales organisations représentatives des salariés d'un côté et des employeurs de l'autre sont en effet parvenues à signer très tôt des accords nationaux interprofessionnels régissant les relations de travail et à partir de là, les différentes fédérations sectorielles ont contribué à définir les normes individuelles de travail applicables aux salariés.

Dans ce contexte, l'Etat n'intervient qu'exceptionnellement. Quelques rares lois ont été votées dans le domaine du travail, principalement pour fixer les règles de résolution des conflits (mise en place de l'institution du conciliateur national et des tribunaux du travail) et pour définir des règles légales en matière d'hygiène et de sécurité au travail. De ce fait, il n'y a pas de loi qui encadre la négociation collective ou définisse la hiérarchie des normes : ce sont les accords nationaux interprofessionnels qui ont établi des dispositions en la matière. De même, il n'existe pas d'inspection du travail ayant une compétence générale de contrôle sur le respect du droit du travail, largement conventionnel : les organisations patronales comme les organisations syndicales et les représentants syndicaux élus dans l'entreprise sont directement responsables de veiller à l'application du droit conventionnel et en cas de conflit ces mêmes organisations s'impliquent systématiquement pour éviter d'aller au contentieux. Il n'y a que dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité au travail qu'il existe une inspection publique spécialisée, chargée de faire respecter les normes légales édictées. Enfin, il n'existe pas de procédure légale d'extension des accords collectifs. Malgré cela, la couverture conventionnelle des salariés est très large dans la mesure où il existe une très forte pression syndicale qui conduit les employeurs à appliquer les accords collectifs sectoriels ou professionnels, y compris lorsqu'ils n'adhèrent pas aux organisations patronales signataires.

Ces particularités du système danois expliquent d'abord que les organisations syndicales et patronales ont totalement en charge l'information de leurs adhérents respectifs sur le droit conventionnel, dans un contexte où la recherche du consensus prédomine. L'Etat n'intervient donc pas dans ce champ, ne se considérant d'ailleurs pas légitime à le faire. Elles expliquent également l'absence d'un système d'information centralisé sur le droit conventionnel, aucun acteur ne percevant de potentielle utilité à un tel système.

1.1 La place de la négociation collective dans la production de normes juridiques

Au Danemark, les relations collectives et individuelles de travail sont définies de façon centrale par la négociation collective. Le législateur n'intervient donc que rarement dans ce champ et, quand il le fait, c'est le plus souvent avec l'accord à la fois des syndicats et des représentants des employeurs. Un certain nombre de lois ont toutefois été votées sur la période récente pour mettre en œuvre des directives européennes (loi sur les congés payés, l'égalité de traitement entre hommes et femmes, le contrat de travail...).

1.1.1 Une tradition historique de consensus et de négociation

L'une des caractéristiques essentielles des relations de travail au Danemark est l'attitude coopérative qui prévaut à la fois dans les relations entre organisations d'employeurs et de salariés et dans les relations entre ces organisations représentatives d'un côté, et les pouvoirs publics de l'autre. Cette attitude s'explique par l'histoire des relations industrielles au Danemark. A la fin du XIX^{ème} siècle, le fonctionnement du marché du travail se caractérisait par la multiplication de conflits localisés entre employeurs et syndicats locaux. L'un de ces conflits locaux dégénéra en 1899 en un conflit d'ampleur nationale, qui dura plus de trois mois et aboutit à la perte de plus de 3 millions de jours de travail. Le Compromis de Septembre, alors signé entre les deux organisations dominant le marché du travail – DA du côté des employeurs et LO du côté des salariés – mit fin au conflit. Le point central de cet accord-cadre a été la reconnaissance mutuelle entre les deux parties, reconnaissance par les syndicats des prérogatives des employeurs en matière de pouvoir de gestion et reconnaissance par les employeurs du droit des salariés à s'organiser et à négocier sur une base collective.

Ce compromis de septembre 1899 (aussi appelé la « constitution du travail ») ne régla cependant pas tous les problèmes et en 1908, face à la recrudescence des conflits collectifs, le gouvernement danois mit en place le « Comité d'août », avec pour mission explicite de réduire le niveau de la conflictualité. A la suite des propositions de ce comité, ainsi que de la signature de nouveaux accords cadres interprofessionnels entre LO et DA, le parlement danois vota deux lois en 1910 : la loi sur la conciliation en cas de conflits collectifs – mettant en place l'institution du conciliateur public et la loi sur la Cour permanente d'arbitrage (qui deviendra la Cour du travail en 1960). Depuis 1910, ces textes n'ont jamais été remis en cause de façon fondamentale et ils constituent la base des règles régissant les relations collectives de travail. L'annexe 3 décrit plus précisément le fonctionnement de l'institution du conciliateur.

Les procédures d'arbitrage et de conciliation jouent ainsi un rôle central dans le système de relations collectives du travail. Il existe en effet une clause de paix sociale (*fredspligt*), définie par l'accord historique entre l'organisation patronale et l'organisation syndicale signé en 1899. La clause de paix sociale signifie que lorsqu'une convention collective a été conclue, les arrêts de travail concertés ne sont pas légaux pendant la durée de la convention. Seuls des motifs bien précis autorisent une rupture de la paix sociale, par exemple le recours à des formes de grèves interdites, le lock-out pour les employeurs, ou encore le refus de se plier à une procédure de médiation ou d'arbitrage. Par ailleurs, il existe des règles qui définissent les modalités de la

négociation collective, les procédures de médiation ou d'arbitrage à mettre en place en cas d'impossibilité d'accord, les délais à respecter avant de lancer une grève... Le système est donc conçu pour privilégier la négociation et limiter au maximum les conflits collectifs de travail.

1.1.2 La hiérarchie des normes : la primauté des accords nationaux sectoriels

Dans le système danois, il n'y a aucun risque de conflit entre les normes de source législative et conventionnelle dans la mesure où la quasi-totalité des règles encadrant les relations de travail découlent des accords collectifs.

Il existe trois niveaux d'accords collectifs :

- les accords de base ou accords-cadres (*hovedaftaler*)
- des accords nationaux professionnels ou sectoriels (*fagoverenskomst*) conclus entre les fédérations patronales et syndicales de la branche considérée.;
- des accords locaux (*lokaftale*) existent enfin, qui doivent respecter le cadre général des accords de branche. Ils sont le plus souvent signés au niveau des entreprises

Les accords nationaux interprofessionnels conclus entre la confédération patronale DA et l'organisation syndicale LO encadrent les relations collectives de travail. sont conclus entre les deux organisations nationales centrales, LO côté syndical et DA côté patronal. Ils regroupent les règles les plus importantes et constituent la base sur laquelle sont conclus des accords ultérieurs sur les salaires par exemple. Ces accords définissent notamment le cadre des relations collectives de travail. Le plus connu est l'accord de 1899, connu sous le nom de « compromis de septembre » et complété à plusieurs reprises depuis cette date. Cet accord définit notamment la liberté d'organisation, les conditions du droit de grève, la clause de paix sociale, mais également des éléments relatifs au licenciement... il est aussi appelé « la constitution du travail ».

Les accords collectifs nationaux professionnels ou sectoriels sont négociés entre les fédérations syndicales (pour leur quasi-totalité affiliées à LO) et les fédérations patronales (pour la plupart affiliées à DA dans le secteur privé).; les accords nationaux sont renouvelés tous les deux, trois ou quatre ans. Concernant le secteur privé, les derniers accords nationaux sont en vigueur pour quatre ans, du 1^{er} mars 2000 au 1^{er} mars 2004 et il n'y a pas d'avenant pendant cette période. Les accords sectoriels établissent des règles générales relatives aux salaires, aux conditions de travail, mais aussi à la durée du travail, aux modalités de représentations des syndicats sur les lieux de travail. Ils constituent donc l'armature des relations industrielles du travail, d'autant plus essentielle qu'il n'y a pas de législation dans ce domaine : il n'existe pas de salaire minimum légal, il n'existe pas de loi relative à la représentation des salariés dans l'entreprise...

Il faut par ailleurs souligner que le champ de ces accords nationaux recoupe celui des fédérations signataires, et en particulier des fédérations syndicales signataires. Or, le mouvement syndical danois s'est pour partie organisé sur une base professionnelle. Cela implique que certains accords s'appliquent à des métiers bien définis et il y a par conséquent plusieurs accords collectifs différents en vigueur dans une même entreprise. A titre d'exemple, dans l'entreprise que la mission a contactée et qui comprenait 500 salariés au Danemark, trois accords collectifs différents étaient appliqués : l'un pour les ouvriers (accord commun pour les qualifiés et les non qualifiés) ; le deuxième pour les

ingénieurs et un troisième accord spécifique pour le personnel d'encadrement (cf. annexe 6). Il existe en revanche des secteurs d'activité où s'appliquent des accords sectoriels et non des accords professionnels.

Enfin, les accords collectifs locaux sont négociés dans le cadre des accords nationaux et ils ne peuvent en théorie dégrader les droits des salariés. Ils concernent un nombre croissant de domaines : temps de travail, jours de congés, indemnités journalières pour congé maladie ou, congé parental, définition des salaires... Il n'y a pas de contrôle a priori obligatoire sur ces accords, ni de procédures de dépôt. En règle générale, les accords locaux sont transmis aux bureaux locaux des fédérations mais il ne s'agit pas du tout d'une obligation. Par ailleurs, dans certains cas, les accords locaux peuvent réduire les droits des salariés dans l'hypothèse où il y a eu un accord explicite de la fédération. S'il n'y a pas eu d'accord de la fédération, en cas de conflit, un juge considérera qu'un texte « dérogatoire » n'est pas conforme à la convention nationale et ne doit donc pas être appliqué.

A partir de ce double niveau de négociation collective, il convient de distinguer :

- les conflits d'intérêt : ils concernent les conflits qui apparaissent lors de la renégociation des accords collectifs nationaux ; c'est le seul cas où l'obligation de paix sociale peut être rompue. En revanche, tant qu'un accord collectif national est en vigueur, il existe une obligation de paix sociale et toute grève est illégale (avec lourdes pénalités en cas de grève illégale). L'existence de cette clause de paix sociale constitue l'un des facteurs incitatifs essentiels, pour les employeurs, en vue d'adhérer aux conventions collectives nationales ;
- les conflits de droits : ils peuvent surgir sur l'interprétation d'une convention nationale en cas de désaccords entre employeurs et salariés, à l'occasion d'une négociation ou d'une renégociation d'un accord local. Dans les deux cas, ces désaccords doivent être tranchés par des procédures de médiation (définies par les accords collectifs eux-mêmes), voire renvoyés devant les tribunaux du travail si la médiation échoue – ce qui est rare. Dans tous les cas, la grève est illégale pour résoudre ce type de conflits.

1.1.3 Une procédure centralisée de renouvellement des accords nationaux

Dans le secteur privé, le système danois de négociation collective est quasi-totalement coordonné entre les différents secteurs par la principale organisation patronale DA et la principale organisation syndicale LO. En effet, dans la mesure où plusieurs accords collectifs peuvent être en vigueur au sein d'une même entreprise (en général entre 2 et 10 accords au sein d'une même entreprise), il est absolument essentiel du point de vue des employeurs que le contenu des accords négociés soit comparable, voire très proche, dans ces différentes négociations collectives. Il est en effet difficilement soutenable d'avoir des évolutions salariales ou du temps de travail trop différentes pour les différentes catégories de personnel en fonction des conventions collectives dont elles relèvent. Tout en souhaitant développer des négociations décentralisées au niveau des entreprises, les organisations patronales sont donc demeurées attachées aux procédures centralisées de renégociation des accords nationaux qui encadrent la négociation locale des accords d'entreprises.

C'est pourquoi la quasi-totalité des accords collectifs nationaux pour le secteur privé expirent à la même date et sont renouvelés en même temps pour une période identique.

Il n'y a aucun avenant pendant la période d'application de ces accords collectifs. Le précédent renouvellement, s'agissant du secteur privé, a eu lieu en février 2000 – pour une période de 4 ans allant du 1^{er} mars 2000 au 1^{er} mars 2004. Habituellement, les périodes d'application des accords sont de deux ans et les précédents accords nationaux étaient valables pour la période du 1^{er} mars 1998 au 1^{er} mars 2000. L'autre particularité est que *les accords sont renouvelés en bloc* : le conciliateur fait un «paquet» avec l'ensemble des accords et le vote des salariés s'applique donc à l'ensemble du paquet des accords et non aux seuls accords les concernant.

Concrètement, la procédure de renégociation et de conciliation se passe de la façon suivante (pour la très grande majorité des accords couvrant le secteur privé) :

- les parties entament officiellement la renégociation des accords au mois de décembre ; dans l'hypothèse où elles n'aboutissent pas à un accord, elles doivent envoyer une note d'information au conciliateur sur le conflit à venir. Dans la pratique, la plupart des accords sont renégociés entre les parties sans intervention du conciliateur (entre 70 et 90 % des accords renouvelés de cette façon). Les accords renégociés contiennent toutefois une clause spécifique qui prévoit qu'ils n'entreront en vigueur que si l'ensemble des accords dans le secteur privé sont renouvelés soit par négociation soit par intervention du conciliateur ;
- le conciliateur convoque les parties encore en désaccord qui doivent se rendre à cette convocation avec une délégation habilitée à prendre des décisions ; le rôle du conciliateur est alors de s'assurer qu'il n'y a pas de malentendu entre les parties et de proposer des solutions de compromis. Le conciliateur a en effet le pouvoir juridique de proposer un accord qui doit nécessairement être ensuite soumis au vote de l'assemblée générale de l'organisation patronale et à un référendum national de l'ensemble des salariés du secteur privé. Dans cette proposition, le conciliateur soumet au vote le paquet formé par l'ensemble des accords collectifs renégociés (cette pratique du lien entre l'ensemble des accords remonte aux années 1930). Ainsi, si un groupe de salariés affiliés à une fédération répond majoritairement non à ce vote, mais si le vote au niveau national est positif, le groupe de salariés se voit imposer l'accord inclus dans le paquet, avec impossibilité de faire grève pendant la période d'application de l'accord. Cet élément permet de parler à propos du Danemark d'un système coordonné de négociation collective.

En 1998, le conciliateur a soumis ainsi une proposition au vote. Les délégations patronales et syndicales avaient exprimé leur accord sur ce compromis. Toutefois, les salariés consultés par référendum ont répondu non – ce qui a entraîné une grève de 10 jours avec plus des 2/3 de l'ensemble des salariés du secteur privé en grève. Finalement, une loi a été déposée au Parlement pour permettre à la solution proposée par le conciliateur d'entrer en vigueur et le conflit s'est arrêté. Il faut noter que des conditions formelles encadrent les procédures de vote : celui-ci doit nécessairement se faire à bulletin secret. Par ailleurs, pour qu'une proposition soit refusée, deux conditions doivent être remplies : au moins 50 % des suffrages exprimés doivent être négatifs et ces votes négatifs doivent représenter au moins 25 % des inscrits. Ce dernier point est destiné à éviter un rejet de l'accord par simple abstention.

En 2000 en revanche, les procédures de conciliation se sont bien déroulées et il n'y a pas eu de grève. Les raisons de l'échec de 1998 avaient été étudiées par les deux parties – car les délégations officielles avaient été largement désavouées par le vote négatif. Il est apparu que la discordance des messages transmis par les deux parties sur les résultats de la négociation était largement à l'origine du désaveu (la partie patronale se réjouissait de l'accord en indiquant qu'il ne coûterait rien aux employeurs et la partie syndicale se réjouissait des hausses de pouvoir d'achat obtenues pour les salariés). De ce fait, dans les négociations de 2000, un accent très fort a été mis sur ce point, avec à la fois un accord entre organisations d'employeurs et syndicats sur les prévisions économiques et les chiffres en découlant et surtout un accord sur les conséquences économiques de l'accord signé – afin d'éviter que les messages des deux organisations ne se contredisent et perdent de ce fait de leur crédibilité.

1.1.4 Une couverture conventionnelle des salariés très large en l'absence de procédures légales et réglementaires d'extension

Il n'existe pas de procédure légale ou réglementaire d'extension des accords collectifs dans le système danois. L'accord s'applique aux membres des organisations patronales et syndicales signataires. Dans quelques cas particuliers, la loi a étendu le bénéfice d'accords collectifs (cas de la formation professionnelle et de la protection de certains représentants du personnel). D'autres accords enfin peuvent être étendus à l'ensemble des salariés par son intégration dans le droit coutumier national. C'est notamment le cas lorsque le champ de l'accord a été progressivement étendu par des accords successifs à un nombre croissant de secteurs et de métiers, couvrant de fait une très large majorité de salariés. Pourtant, les conventions collectives couvrent la très grande majorité des salariés. Il n'existe pas de données totalement précises sur le taux de couverture conventionnelle. Les acteurs du système estiment toutefois que la couverture conventionnelle est en moyenne de 85 % pour l'ensemble des salariés avec des différences entre secteurs : la couverture conventionnelle est de 100 % dans le secteur public où l'ensemble des employeurs (Etat, municipalités et établissements publics) sont affiliés à des fédérations patronales ; elle est estimée à 70 % dans le secteur privé.

Cette étendue de la couverture conventionnelle s'explique par deux raisons.

a) la conclusion de conventions collectives dépasse le cadre des seuls employeurs adhérents aux organisations patronales

Au niveau des employeurs, la règle juridique est que seules sont couvertes par un accord collectif les entreprises qui adhèrent aux fédérations patronales.

Cette règle connaît plusieurs aménagements. Tout d'abord un employeur peut adhérer à un accord collectif après sa conclusion, soit en signant un accord d'adhésion spécifique, soit en rejoignant l'association patronale signataire.

Ensuite certaines entreprises y compris parmi les grosses entreprises (c'est le cas notamment du secteur des transports avec par exemple l'entreprise NOVO très importante au Danemark) n'adhèrent pas à une fédération patronale et ont décidé malgré tout de négocier des conventions collectives très proches dans leur contenu des accords sectoriels nationaux. Les termes de l'échange avec les syndicats sont quelque peu différents de ceux qui prévalent pour les entreprises affiliées à des fédérations :

- pas de cotisation à la fédération de branche ni à la confédération DA,
- une politique de « closed-shop » (recrutement de syndiqués uniquement) alors que ces pratiques sont désormais interdites par les fédérations patronales affiliées à l'organisation DA ainsi que dans le secteur public ;
- une obligation de paix sociale permanente de la part des syndicats en échange de la politique de closed-shop.

Dans leur contenu en termes de protections en revanche, les accords signés par les entreprises qui font cavalier seul comme Novo calquent de fait les garanties négociées par les fédérations de branches.

Il existe toutefois certaines entreprises qui n'ont pas d'accord collectif. Plusieurs catégories d'entreprises sont concernées :

- fréquemment, les filiales de compagnies américaines qui s'installent au Danemark sont réticentes à signer des accords d'entreprises ; ces entreprises font souvent l'objet de grèves de solidarité (blocages des livraisons par exemple) et les employeurs trouvent ensuite rapidement avantage à signer des accords qui leur apportent une garantie de paix sociale ; la pression syndicale constitue ainsi dans les faits un des outils de l'extension des conventions collectives
- les petites entreprises du secteur de la construction ou du secteur hôtels-café-restaurants sont classiquement également réticentes à appliquer les accords collectifs de branches. Toutefois, dans le contexte actuel de fort taux d'emploi et de très faible chômage qui prévaut au Danemark, il y a de vraies difficultés à retenir la main-d'œuvre, donc un rapport de force plutôt favorable aux salariés qui conduit les employeurs à appliquer les accords collectifs de branches.

b) *Les non syndiqués sont couverts de fait par les accords collectifs dès lors qu'ils sont employés dans une entreprise couverte par une convention collective*

En droit, les accords couvrent en principe l'ensemble des salariés syndiqués du champ considéré. Dans la pratique toutefois, les employeurs appliquent indistinctement la convention collective à l'ensemble des salariés, qu'ils soient salariés ou non. Cette pratique est revendiquée aussi bien par les confédérations patronales que syndicales et a été confirmée dans le cas de l'entreprise que la mission a rencontrée.

Cette pratique a d'ailleurs des traductions juridiques très concrètes, confirmées par la jurisprudence :

- dans la plupart des cas, les contrats de travail individuels des salariés non syndiqués font référence à la convention collective qui leur est donc appliquée au même titre qu'aux autres salariés ; dans l'entreprise contactée par la mission, ce point a été confirmé et considéré comme largement répandu (cf. annexe 6) ;
- si le contrat de travail ne fait pas explicitement référence à la convention collective, le juge considère que la référence existe - bien qu'implicitement - et il applique donc la convention collective ;
- dans certains cas très rares, le contrat de travail individuel exclut l'application du contrat de travail. Dans ce cas, le juge n'appliquera pas la convention collective mais il enjoint généralement l'employeur de modifier pour l'avenir le contrat de travail et d'appliquer la convention collective. On peut noter toutefois que dans le cas du secteur financier, les salariés percevant les salaires les plus élevés (plus de 85.000 euros annuels) ont été explicitement exclus du bénéfice de la convention collective nationale du secteur.

Finalement, les interlocuteurs de la mission considèrent qu'il y a tellement peu de salariés qui échappent réellement aux protections offertes par les conventions collectives que cette question ne fait pas l'objet d'un débat public nourri. L'absence de statistiques précises sur ce sujet n'a pas posé de difficulté majeure jusqu'aux interrogations soulevées par la Commission européenne à l'occasion des directives européennes en matière de relations de travail.

c) *Les trous dans la couverture conventionnelle se trouve dans des entreprises non adhérentes à des fédérations et n'ayant pas signé de convention collective*

Bien que la couverture conventionnelle soit large et encore élargie par la jurisprudence, il demeure des entreprises à la fois non affiliées à une organisation patronale et qui refusent de signer des conventions collectives. Toutefois, la mission n'a pas pu disposer d'indicateurs ou d'études sur cette question – le chiffre global d'une couverture conventionnelle à 85 % des salariés semblant repris par la plupart des interlocuteurs rencontrés.

1.1.5 Les évolutions récentes du droit conventionnel danois liées à la transposition des directives européennes

La transposition des directives européennes dans le droit danois a soulevé un certain nombre de difficultés et fait évoluer le modèle danois de régulation du marché du travail. Cela a principalement été le cas pour les questions relatives au temps de travail. En effet, pour assurer la transposition des directives dans ce domaine, la Commission réclame des systèmes juridiques qui garantissent que 100 % des salariés soient couverts par une directive – ou plus précisément par les textes nationaux mettant en œuvre la directive. Or, environ 85 % des salariés sont couverts par les accords collectifs. La Commission contestait donc les modalités de transposition danoises des deux directives respectivement de 1993 sur le temps de travail (durée maximale de 48 heures) et de 1997 sur l'organisation du temps de travail (qui énonce les principes généraux et les prescriptions minimales relatives au travail à temps partiel).

Pour répondre à ces critiques de la Commission, au début de l'année 2000, LO et DA ont alors conclu un accord prévoyant que les salariés non couverts par les accords devaient être couverts par la directive et cet accord exigeait que les entreprises incluent dans les contrats de travail individuels les règles relatives au temps de travail pour les salariés non couverts. Mais la Commission a jugé cette solution insuffisante et a demandé des garanties législatives, menaçant d'une assignation devant la Cour de justice européenne. En juin 2001, une loi a donc été adoptée sur le temps de travail pour achever la transposition de la directive de 1997, cette loi reprenant les termes de l'accord signé entre LO et DA.

Ce processus – accord repris ensuite dans la loi – devient ainsi « un nouveau modèle danois *erga omnes* qui pourra être utilisé dans l'application des futures directives européennes sur le marché du travail » (Jorgensen, 2002). Il a été repris pour parachever la transposition de la directive de 1993 sur le temps de travail, avec une loi votée en décembre 2001. Ce système de transposition est appelé « méthode duale » car il associe à la fois la législation et la négociation collective (Meilland, 2002). Pour certains interlocuteurs de la mission, cette méthode présente des dangers à terme pour le modèle

danois de relations collectives : dès lors qu'une loi balai garantit les droits de tous, quel sera l'intérêt d'adhérer aux organisations représentatives, aussi bien côté salariés que côté employeurs ? Pour d'autres interlocuteurs de la mission, la primauté de la négociation collective demeure dans la mesure où ce n'est qu'à titre résiduel, après signature d'accords entre les partenaires sociaux, que la loi intervient.

1.2 Un mouvement syndical très puissant

La structure syndicales danoise est complexe en raison de son asymétrie par rapport au caractère avant tout sectoriel de la négociation collective. Le débat pour savoir si le syndicalisme danois répond mieux à la description d'un syndicalisme de branche ou d'un syndicalisme de métier est ainsi présent depuis le début du siècle (Institut des sciences du travail, 1999).

Trois grandes confédérations regroupent les différents types d'organisations syndicales :

- la première Confédération est LO (*LO pour Landsorganisationen*). Elle fédère le plus grand nombre de syndicats généraux et de métier du Danemark, ainsi que des unions sectorielles de type horizontale. 22 syndicats au total sont affiliés à LO (cf. annexe 4 pour la liste des syndicats affiliés à LO) ; au total, 1,5 million de salariés sont membres de la confédération LO par l'intermédiaire de leurs syndicats.
- la seconde confédération est la FTF. Elle rassemble les organisations syndicales des employés et des fonctionnaires, plus précisément les employés intermédiaires des secteurs privé et public. Elle rassemble 450.000 adhérents ;
- la troisième confédération est AC. Elle réunit un ensemble d'organisations professionnelles qui représentent les salariés titulaires d'un diplôme universitaire et se situant au plus haut de l'échelle des salaires ; elle comporte 200.000 adhérents.

Pour l'ensemble des salariés, le taux de syndicalisation est estimé à 85 % en moyenne. L'une des raisons de cette densité syndicale est liée au fait que les fonds d'assurance chômage sont gérés directement par les syndicats nationaux compétents.

La confédération danoise des syndicats LO, la plus importante confédération, a été créée en 1898 avec pour objectif de regrouper les différents syndicats nationaux en une organisation unique chargée de protéger les intérêts communs des salariés. La structure de la fédération associe des syndicats nationaux traditionnellement organisés sur une base professionnelle, avec des syndicats spéciaux pour les travailleurs non qualifiés, distinguant des syndicats d'hommes et de femmes. L'évolution est vers des fédérations syndicales organisées par secteurs ou branches professionnelles – évolution d'autant plus nécessaire que les organisations d'employeurs ont connu d'importants processus de fusion sur la période récente. Par ailleurs, les différentes représentations locales des syndicats nationaux coopèrent au sein d'organisations locales structurées au niveau des districts (*faellesorganisationer*) et au sein des entreprises, les membres d'un syndicat sont également regroupés (*klub*). La gestion quotidienne des accords collectifs de chaque branche est assurée au niveau local, et c'est seulement si les conflits ne peuvent pas être réglés à ce niveau qu'ils sont alors gérés au niveau des syndicats nationaux.

Au sein de la confédération, des accords permettent de délimiter les frontières entre les différentes fédérations affiliées à LO. Par ailleurs, celles-ci ont aujourd'hui tendance à

se regrouper en cartels pour conduire des négociations avec les fédérations d'employeurs sur la base d'un rapport de force plus favorable. Sept cartels sont ainsi constitués (cf. annexe 4).

Par ailleurs, il existe un système spécifique de participation des salariés dans l'entreprise. Un accord-cadre sur la coopération a été signé dans ce sens par LO et la confédération des employeurs DA dès 1947, entièrement renouvelé en 1986. Il instaure des comités de coopération (*samarbedjdsudvalg*) composés de représentants des salariés et de la direction, et compétents sur les sujets suivants : conditions de travail, formation professionnelle, processus de production, conséquences de l'introduction de nouvelles technologies, systèmes d'intéressement. Ce comité d'entreprise a une structure paritaire (collège des représentants de la direction et collège des représentants des salariés dont des délégués syndicaux élus sont membres de plein droit) et il fonctionne principalement comme un organe d'information et de consultation au sein de l'entreprise. Il se met en place de façon volontaire dans les entreprises de 35 salariés ou plus lorsqu'une majorité de ceux-ci ou le patronat souhaite une telle mesure.

Le comité d'entreprise doit donc être distingué des représentants syndicaux élus dans l'entreprise – habilités à négocier les accords d'entreprise. Ce sont les accords collectifs sectoriels qui définissent pour chaque secteur les conditions de représentation syndicale dans l'entreprise (la règle de l'élection bi-annuelle est générale ; le seuil de représentation est généralement fixé à 6 salariés mais peut varier ; les crédits d'heure, la mise à disposition de locaux syndicaux, le financement de permanents syndicaux en fonction des tailles d'entreprise sont définis secteur par secteur dans les accords négociés au niveau national).

1.3 Une représentation des employeurs de plus en plus concentrée

Les employeurs sont représentés par trois grandes confédérations qui correspondent aux différents segments du marché du travail : le secteur privé (DA) ; le secteur municipal (et les employeurs publics dépendant directement de l'Etat. En termes de représentation, la moyenne pour le secteur privé est évaluée à 50 % - soit 50 % environ des salariés employés dans des entreprises qui sont affiliées à une organisation patronale (Kristiansen, 2002).

1.3.1 Un rôle qui reste dominant de la confédération danoise DA

La confédération danoise des employeurs (DA pour *Dansk Arbejdsgiverforening*) est la principale organisation qui regroupe les employeurs du secteur privé pour l'industrie, les services et l'artisanat. Créée en 1896 pour répondre à l'organisation du mouvement ouvrier, DA s'est organisée pour coordonner les négociations collectives menées par les différentes associations d'employeurs affiliées. DA négocie également directement avec LO sur des sujets qui concernent l'ensemble des salariés, comme les congés payés, la réduction du temps de travail... DA gère également des fonds destinés à soutenir les entreprises engagées dans des conflits collectifs. Elle réalise par ailleurs des statistiques très complètes sur l'emploi, ainsi que les statistiques officielles de salaires pour le pays.

Le mouvement patronal est en pleine restructuration. Celle-ci a démarré en 1989 avec un processus de fusions. Il y avait à cette date 150 fédérations. Elles sont aujourd'hui

passées à 13. Le slogan de cette restructuration était : une entreprise/ une fédération. Cet objectif est aujourd'hui atteint selon les interlocuteurs de DA que la mission a rencontrés. Il y avait un autre slogan : une entreprise/ une convention – destiné à supprimer la possible et fréquente coexistence au sein d'une même entreprise de plusieurs accords collectifs couvrant les différentes catégories de personnel. Cet objectif n'a pour l'instant pas été atteint car il est en pratique très difficile soit de revenir sur les avantages acquis de certaines conventions, soit d'appliquer à l'ensemble des salariés les clauses les plus favorables des différentes conventions, ce qui représenterait un surcoût important pour les employeurs.

1.3.1.1 Les fédérations membres de DA

Année	Nombre de fédérations
1896	5
1901	65
1921	253
1941	238
1961	255
1976	178
1986	151
1991	48
1996	25
2002	13

Source : Ires, Chronique internationale, septembre 2001, complétée par la mission pour 2002

Le processus de fusion répondait également un second objectif, à savoir la volonté de modifier le rôle de DA. L'objectif était de séparer les services aux entreprises adhérentes, qui sont désormais assurés directement par les fédérations devenues plus puissantes et avec plus de moyens, des fonctions politiques assurées par la confédération. DA conserve un rôle politique d'orientation des négociations et un rôle de conciliation.

Cette restructuration a abouti à renforcer considérablement le rôle de DI (Dansk Industri), devenue à la suite des fusions l'association patronale dominante, représentant surtout des grosses entreprises (Andersen, 2001).

1.3.2 Une négociation collective organisée à partir de la structuration du mouvement patronal

L'organisation de la représentation patronale détermine la structure de la négociation collective : dans certains secteurs, les interlocuteurs syndicaux sont multiples, traduisant l'existence d'une représentation syndicale par métiers et par seulement par secteurs. Toutefois, les négociations entre DA et LO continuent à jouer un rôle déterminant et moteur pour le processus de négociation dans l'ensemble des autres secteurs ; en particulier, les entreprises non affiliées du secteur privé appliquent souvent des accords comparables à ceux négociés par les fédérations de DA et de LO mais ne sont pas adhérentes pour éviter le paiement des cotisations à l'organisation patronale.

L'organisation de la négociation collective
entre les organisations représentatives patronales et syndicales

<u>Secteur économique</u>	<u>Secteur privé</u> <u>« inorganisé »</u>	<u>Secteur privé</u> Entreprises affiliées à DA	<u>Secteur financier</u> Entreprises affiliées à FA	<u>Secteur agricole</u> entreprises affiliées à SALA	<u>Secteur public</u> Ministère des finances pour l'Etat, KL/ARF pour les communes
Représentation patronale	Entreprises non affiliées à une organisation patronale				
Organisations syndicales partenaires	LO AC	LO	FTF	LO AC (FTF)	LO AC FTF
Taux de couverture des salariés	30 à 40 % salariés	60 à 70 % des salariés			100 %

Nb : les données sur les taux de couverture sont approximatives ; il n'existe pas de chiffres publiés admis par tous sur ce sujet au Danemark. Les chiffres indiqués sont ceux fournis à la mission par les interlocuteurs de DA.

1.4 Une administration du travail qui ne participe pas à l'encadrement de la négociation collective

Le ministère du travail danois est actuellement organisé en six centres – correspondant à des structures de directions :

- le centre pour le droit du travail et les affaires internationales ;
- le centre pour la sécurité et la santé au travail et les accidents du travail ;
- le centre sur les prestations de chômage ;
- le centre pour la politique active de l'emploi ;
- le centre pour le développement et le management des organisations ;
- le centre de gestion des ressources humaines.

Le centre pour le droit du travail et les affaires internationales est donc compétent pour ce qui relève des relations industrielles et des normes encadrant les relations individuelles de travail. Toutefois, cette intervention demeure très limitée. L'intitulé même de ce centre montre qu'il intervient principalement au titre de la transposition des directives européennes dans le droit du travail danois – nécessitant dans certains cas l'adoption de législations (égalité de traitement entre hommes et femmes, durée du travail, organisation du travail et travail à temps partiel). Au-delà de ces aspects, le ministère n'intervient pas dans le processus de négociation sectorielle et il n'existe pas de procédure d'extension des accords.

Deuxième partie – Une information de qualité assurée aux usagers dans un contexte d’absence totale de système d’information centralisé

L’appréciation de l’information sur les conventions collectives suscite parmi l’ensemble des acteurs du système danois un consensus très fort. « Je n’ai jamais rencontré une personne qui avait eu des difficultés à obtenir des informations sur le contenu des accords ». Cette affirmation, énoncée par l’un des chercheurs rencontrés par la mission, a été reprise par la totalité des interlocuteurs patronaux, syndicaux, publics et universitaires. Le conciliateur a confirmé cette analyse. Il a ainsi précisé que les textes lui donnaient le pouvoir de réclamer le texte applicable aux parties mais qu’il n’a jamais eu à utiliser ce pouvoir, le conflit ne portant jamais sur l’accès même à un texte. Pour tous, le représentant syndical élu dans l’entreprise est l’interlocuteur compétent pour renseigner le salarié. De façon parallèle, les fédérations patronales se considèrent exclusivement responsables de l’information de leurs adhérents sur les conventions collectives qu’elles ont signées.

Du côté patronal, comme du côté syndical, les conventions collectives sont considérées comme « la propriété privée des signataires ». A ce titre, leur diffusion appartient exclusivement à leur signataires. Les pouvoirs publics sont donc totalement absents du système d’information et revendiquent d’ailleurs cette absence d’implication (pas de procédures de dépôt des accords, pas de procédures de publication, spécialisation du corps de l’inspection du travail sur les seules questions d’hygiène et de sécurité au travail définies par la loi – à l’exclusion des autres normes du travail définies par la voie conventionnelle).

Plus étonnant peut-être pour l’observateur français, aucun des acteurs n’a organisé une centralisation de l’information sur les conventions collectives. Il en ressort donc que si les usagers sont correctement informés sur leurs droits par les acteurs du système, il n’existe pas de vision d’ensemble sur le système des relations collectives. Cette situation n’est d’ailleurs pas ressentie comme un manque ou une faiblesse car les interlocuteurs danois que la mission a rencontrés ne voyaient finalement pas d’intérêt à construire un tel système d’information.

2.1 Une information des salariés assurée par le représentant syndical élu dans l’entreprise

Les fédérations nationales sont directement responsables de l’information sur les accords collectifs nationaux de branche qu’elles ont signés. Les accords sont « la propriété privée des organisations ». Il n’y a aucune législation en matière de publicité ou de diffusion sur ces accords, qui sont des contrats privés. Traditionnellement, les fédérations syndicales étaient plutôt réticentes dans la diffusion large des accords signés. Aujourd’hui, cet état d’esprit a largement évolué et la plupart des fédérations ont mis en ligne sur internet le ou les accords nationaux qu’elles ont signés, mais il ne s’agit pas d’une obligation juridique et toutes les fédérations ne l’ont pas encore fait. Par ailleurs, la confédération LO dispose de la plupart des accords nationaux signés par les

fédérations mais là encore, cet envoi n'est pas une obligation juridique et LO ne dispose pas de l'ensemble des accords collectifs signés au niveau national. Elle ne cherche d'ailleurs pas à les obtenir. « Cela reviendrait très cher d'avoir un système national d'information et cela ne serait pas très utile », a indiqué le responsable de LO rencontré par la mission.

Mais, un salarié membre d'un syndicat n'a aucune difficulté pour accéder à l'information, que ce soit par l'intermédiaire des représentants syndicaux élus dans l'entreprise (présents à partir de 5 salariés en général) ou par l'intermédiaire de salariés dépendant des fédérations et présents au niveau local pour les plus petites entreprises. La quasi-totalité des interlocuteurs de la mission ont toutefois confirmé le rôle central des délégués syndicaux élus dans l'entreprise (*shop-stewarts*). Les représentants des organisations patronales ont ainsi indiqué qu'il leur semblait légitime que l'information soit prise en charge par ces délégués syndicaux élus plutôt que par les employeurs eux-mêmes et le directeur des ressources humaines rencontré par la mission a confirmé cette approche.

En revanche, concernant les non syndiqués, la directive européenne sur l'information des salariés s'applique et l'employeur a une obligation d'information sur les conditions de travail auprès de ses salariés. Il doit également tenir les textes des accords collectifs à la disposition des salariés. Les tribunaux danois sont de plus en plus vigilants dans le contrôle de l'application de cette directive et des amendes sont régulièrement infligées à des employeurs pour défaut d'information de leurs salariés, notamment en cas de renégociation d'un certain nombre de clauses de la convention collective applicable.

Par ailleurs, à l'occasion du renouvellement des conventions collectives nationales, une procédure de vote généralisée sur les accords collectifs conduit à une information large. Généralement, à cette occasion, les fédérations produisent des informations détaillées qui permettent de comparer l'ancien accord et le nouvel accord.

2.2 Une information des employeurs assurée par les fédérations patronales

L'information des employeurs est, quant à elle, directement assurée par les fédérations sectorielles signataires des accords. Le processus de fusion observé au sein de la confédération patronale DA a eu pour conséquence de totalement désengager la confédération interprofessionnelle des services de renseignement aux employeurs pour renvoyer intégralement cette mission vers des fédérations sectorielles plus puissantes et disposant de ce fait de moyens plus importants pour diffuser l'information auprès de leurs adhérents.

La mission a donc rassemblé plusieurs exemples des pratiques des fédérations en matière d'information des employeurs sur le droit conventionnel (cf. notamment parties 3 et 4 sur les pratiques respectivement développées dans le secteur du bâtiment et dans le secteur financier). La politique d'information peut prendre des formes classiques, allant des séminaires de formation, à la diffusion de lettres d'information ou encore de conseils via les sites des fédérations.

La particularité du système danois vient du fait que les fédérations patronales sont également responsables de l'application même des conventions collectives dans les entreprises adhérentes. De ce fait, les fédérations – dans un premier temps à travers leurs structures locales puis au niveau national si cela est nécessaire – sont l'instance de médiation qui intervient en cas de conflit apparu à l'occasion de l'application d'une convention collective. Dans ce cas, les fédérations patronales fournissent un service individualisé d'information et de médiation – les fédérations syndicales intervenant dans le même sens dans l'intérêt des salariés. Ces procédures de médiation fonctionnent très bien et évitent un grand nombre de procédures contentieuses devant les tribunaux.

2.3 Des publications des accords collectifs nationaux prises en charge conjointement par les négociateurs

Maîtrisant l'information de leurs adhérents, les organisations représentatives des salariés et des employeurs prennent également en charge la publication des accords sectoriels et leur diffusion. Dans les secteurs que la mission a analysés, cette publication se faisait à la fois sous un format papier et sous un format électronique, mais selon des modalités propres à chaque fédération.

A titre d'exemple, la fédération patronale de l'industrie DI (*Dansk Industri*) à laquelle est affilié l'employeur rencontré par la mission publie à chaque renégociation de l'accord un guide reprenant la totalité de l'accord. La publication se présente sous la forme d'un classeur, très maniable et constitue pour le directeur des ressources humaines un outil de travail quotidien. Dans le secteur financier, la fédération patronale FA et la fédération syndicale *Finansbundet* publient conjointement le texte de l'accord sous leur double timbre. La prise en charge des coûts d'édition est partagée au prorata du nombre d'exemplaires souhaité par chacune des deux organisations – si bien que le coût pour la fédération syndicale est plus lourd étant donné qu'elle diffuse largement l'accord auprès de tous les adhérents. Il faut souligner que le mode de renégociation des accords sectoriels et l'absence d'avenants facilite largement le travail de publication. En effet, l'accord est renouvelé en totalité tous les deux ans (et même quatre ans pour les derniers accords signés dans le secteur privé) ce qui implique que les publications demeurent parfaitement à jour pendant cette durée sans qu'il soit besoin de les actualiser.

S'agissant de la mise en ligne des accords, celle-ci s'effectue progressivement. En effet, les organisations tant patronales que syndicales réservent la diffusion des accords à leurs adhérents et de ce fait ne souhaitaient pas nécessairement les mettre en ligne, en tout cas sur un site internet libre d'accès. Encore aujourd'hui, un certain nombre de fédérations syndicales ont mis en ligne les textes des accords tout en maintenant un accès réservé aux adhérents à travers un système de mot de passe. Toutefois, la pratique de mise en ligne directe du texte de l'accord sur le site internet se généralise : c'était notamment le cas des accords signés dans le secteur financier et dans le secteur du bâtiment. Pour autant, une partie du site demeure réservée aux adhérents, mais il s'agit alors d'informations internes, de conseils de la fédération, d'interprétations des textes...

2.4 L'absence de système de centralisation des accords et de statistiques sur la négociation collective : des outils définis en fonction des besoins

Il n'y a pas d'autorité qui centralise l'ensemble des accords négociés dans le pays et il n'existe donc pas de statistiques consolidées rendant compte de l'activité conventionnelle.

S'agissant des accords sectoriels négociés dans le secteur privés, DA estime que 800 accords collectifs sectoriels environ sont en vigueur. L'organisation patronale détient la plupart de ces accords. Mais elle ne les publie pas. Par ailleurs, ce nombre ne comprend qu'une petite partie de l'activité conventionnelle :

- il exclut les accords d'entreprise signés par les entreprises du secteur privé qui n'adhèrent pas à DA ;
- il exclut les accords sectoriels signés dans les autres secteurs de l'économie par d'autres fédérations (secteur financier, secteur agricole, municipalités et secteur public) ;
- il exclut l'ensemble des accords dits locaux, c'est-à-dire des accords d'entreprise pris en application ou en complément des accords sectoriels. Aucune statistique ni même ordre de grandeur n'a pu être fourni à la mission sur le nombre de ces accords locaux.

Sur le site extranet de DA, accessible uniquement aux entreprises adhérentes par l'intermédiaire des fédérations, est mis en ligne le registre des 800 accords collectifs en vigueur. Par ailleurs, il existe une base de données qui regroupe les textes des 20 accords les plus importants en termes de couverture des salariés à des fins d'utilisation interne et pour les membres des fédérations. Cette base de données permet de réaliser des études sur le contenu des conventions collectives et d'en tirer des conclusions pour les 80 % des salariés couverts par ces 20 accords. La base de données comprend également des éléments d'interprétation des accords et de jurisprudence.

Troisième partie - La politique d'information des employeurs par une fédération patronale : l'exemple du bâtiment

La fédération des employeurs de la construction (*Dansk Byggeri*) résulte de la fusion depuis le 1^{er} janvier 2003 de deux fédérations patronales, l'une qui fédéraient les entreprises de moins de 10 salariés et l'autre qui fédéraient les plus grosses entreprises du bâtiment. Le nombre d'entreprises dans le secteur reflète la part importante des petites entreprises, comme dans les autres pays européens. Le nombre d'entreprises adhérentes à la fédération est d'environ 5 800, ce qui représente un taux d'adhésion global de l'ordre de 21 %.

Nombre d'entreprises dans le secteur du bâtiment

Nombre de salariés	Nombre d'entreprises du secteur						
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
0-9	23 118	23 218	23 749	25 164	23 417	24 832	24 974
10-19	1 667	1 724	1 895	1 867	1 833	1 918	1 899
20-99	967	973	1 086	1 084	1 084	1 124	1 099
100 +	82	80	81	89	89	93	98
TOTAL	25 834	25 995	26 811	28 148	26 423	27 967	28 070

Source : Danmarks Statistik, Statistikbanken tabel, statistiques transmises à la mission par Dansk Byggeri

La fédération comporte 250 salariés (répartis entre le siège et des unités locales). Le service des conventions collectives, en charge de l'information des employeurs sur le droit conventionnel, comprend environ 60 salariés (là aussi pour partie répartis sur le territoire). Le budget 2003 a été fixé à 246 millions de couronnes suédois, dont 136 millions qui proviennent des cotisations des adhérents.

3.1 La politique d'information auprès des entreprises adhérentes : une visite d'accueil sur place dans l'entreprise pour tout nouvel adhérent

La politique d'information de la fédération repose d'abord sur une visite d'accueil pour tout nouvel adhérent à la fédération. A l'occasion de cette nouvelle adhésion, un représentant local de la fédération de la construction va se déplacer dans l'entreprise pour lui apporter sur place l'information nécessaire et en particulier l'information sur la convention collective. En effet, l'adhésion à la fédération entraîne automatiquement l'adhésion à la convention collective du secteur. A l'occasion de cette visite, les différents services proposés par la fédération à ses adhérents sont présentés. En particulier, des modèles de contrats de travail conformes à la convention collective sont proposés.

Au total la fédération patronale dispose de 8 implantations locales, rassemblant environ 20 personnes susceptibles de conduire ces visites. Le travail réalisé pour ces nouvelles visites n'est pas considéré comme trop lourd (environ 40 nouvelles adhésions recensées chaque trimestre). Et surtout, cela permet de limiter beaucoup les questions ultérieures.

3.2 Les services offerts par la fédération et la politique d'adhésion

Les entreprises du secteur du bâtiment ont au moins quatre types de raisons à adhérer à la fédération :

- un avantage en termes de paix sociale, comme dans tous les secteurs ; en effet, dès lors que l'entreprise est couverte par un accord de branche en vigueur, il y a obligation de paix sociale et les grèves ne sont légales qu'au moment de la renégociation de la convention de branche ;
- la mise à disposition d'informations générales sur le secteur, aussi bien en matière juridiques que d'innovations techniques, de formations... ;
- la prise en charge et la résolution dans la majorité des cas, des conflits individuels de travail. En cas de conflits dans l'entreprise, il existe une procédure d'arbitrage interne entre les représentants des employeurs et des salariés (arbitrage local, puis au niveau des fédérations, puis des confédérations – permettant généralement d'éviter le recours aux tribunaux du travail). L'accord collectif de branche donne même pouvoir à la fédération pour régler un conflit et fixer les pénalités éventuelles, et si l'employeur ne respecte pas l'injonction, un huissier peut saisir les montants fixés par la fédération. Si le conflit n'est pas réglé par arbitrage, la fédération prend en charge dans la plupart des cas les frais de justice devant les tribunaux du travail ;
- une implication dans les conflits avec les particuliers notamment sur les malfaçons. En effet, en cas de conflits avec les clients particuliers, la fédération intervient pour tenter de régler le litige ; elle gère par ailleurs une assurance destinée à couvrir certains risques de malfaçons. Du fait de cette intervention directe de la fédération, celle-ci est connue par les particuliers et l'appartenance à la fédération est perçue comme une garantie ou un label de qualité par les consommateurs ; c'est un argument de vente non négligeable pour les entreprises.

3.3 Les sites internet : un outil encore très récent et pas toujours accepté

Il existe un site internet de la fédération mais beaucoup d'entreprises ne l'utilisent pas encore, en particulier toutes les entreprises les plus petites ou avec des employeurs plus âgés. Le choix a été fait d'un site internet accessible à tous, où le texte de la convention de branche est mis en ligne également gratuitement, mais cette gratuité a fait l'objet de nombreuses discussions.

Malgré les réticences des entreprises, la fédération a décidé de désormais diffuser ses informations exclusivement par le biais de l'internet et de supprimer les supports papier, notamment pour les lettres d'information. La fédération publie en effet une lettre d'information plurimensuelle. Cette lettre comprend une partie d'informations relatives au droit conventionnel: explications des conséquences d'un nouveau verdict, changements de législation, rappel de certains points pour lesquels des conflits répétés se produisent dans les entreprises...

3.4 Le rôle de la fédération par rapport aux accords d'entreprises

La fédération n'intervient dans la conclusion d'accords locaux qu'à la demande expresse des entreprises qui souhaitent avoir des aides à la négociation. En revanche, dans le cas où l'entreprise ne demande rien, elle est tout à fait habilitée à conclure un accord d'entreprise sans en informer la fédération et sans envoyer l'accord. La fédération de ce fait ne connaît pas du tout le nombre d'accords d'entreprises et ne cherche pas à les contrôler. Elle n'intervient qu'en cas de conflit.

Quatrième partie – La décentralisation de la négociation collective dans le secteur financier

La négociation qui s'est déroulée dans le secteur financier en 2001 a abouti à un processus de décentralisation de la négociation collective dans ce secteur. Les négociateurs étaient :

- côté employeurs, l'association des employeurs du secteur financier (*Association of Financial Sector Employers – Finanssektorens Arbejdsgiverforeninger - FA*) ;
- côté syndical, le syndicat des services financiers (*Financial Services' Union - Finansforbund - FF*).

La négociation a abouti à une nouvelle architecture juridique du droit conventionnel. Ce processus résulte d'une réflexion importante au sein du secteur. Une commission a en effet été réunie pour réfléchir au processus de décentralisation ; elle a formulé en 1999 cinq scénarii différents de décentralisation et l'un d'eux a été retenu.

4.1 Une possibilité nouvelle de conclure des accords d'entreprise dans des domaines explicitement encadrés par l'accord de branche

Jusqu'en 2001, la négociation collective dans le secteur financier était en effet totalement centralisée. Les accords locaux ne pouvaient qu'améliorer l'accord de branche (principe de faveur). La renégociation des accords locaux ne pouvait pas conduire à faire grève et il était toujours possible de dénoncer un accord local sous un délai de 4 semaines.

Les nouveaux accords signés en 2001 puis 2003 ont pour partie modifié le statut des accords locaux en rendant possibles de réels accords d'entreprise. L'annexe 5 décrit les principales innovations apportées par l'accord le plus récent signé le 1^{er} avril 2003. Plusieurs champs ont toutefois été distingués :

- un certain nombre de clauses sociales contenues dans les accords de branches demeurent obligatoires pour tous ; il s'agit notamment des clauses relatives aux congés pays, aux formations rémunérées, aux congés parentaux ;
- en revanche, dans certaines limites, il est possible de déroger à l'accord de branche sur d'autres champs, en particulier le temps de travail et les salaires.

Pour prendre l'exemple des salaires, la solution retenue a été la suivante :

- l'accord prévoit que sur la période 2003-2005, l'augmentation des salaires doit être normalement de 6,25 % répartie en deux augmentations de 2,85 % ; ce système sera appliqué dans toutes les entreprises qui n'auront pas signé d'accords d'entreprises ;
- en revanche, pour les entreprises qui signent un accord d'entreprise, l'augmentation générale des salaires est de deux fois 2,10 % d'augmentation générale ; en revanche, les accords d'entreprise peuvent décider librement de l'affectation du solde restant (à savoir deux fois 0,75 %) ; ce solde peut être utilisé de façon libre au niveau de l'entreprise (par exemple en réduction de temps de travail, en contrepartie de formation...) dès lors qu'il y a un accord d'entreprise entre les parties.

Comme contrepartie et pour équilibrer les rapports de force au niveau de la négociation d'entreprise, le syndicat souhaitait ainsi que soit ouverte la possibilité de faire grève

dans l'entreprise au moment de la renégociation de l'accord d'entreprise. La partie patronale n'a pas accepté cette proposition. Finalement un compromis a été trouvé et des procédures d'arbitrage ont été mises en place pour faciliter la renégociation des accords d'entreprise. Ces procédures d'arbitrage impliquent directement les fédérations (qui désignent chacune, côté patronal et côté syndical, un médiateur) et également un juge des tribunaux locaux du travail.

Le conciliateur désigné par les fédérations a le pouvoir d'imposer une solution aux parties. Toutefois, il ne peut utiliser ce pouvoir qu'à une seule reprise. Si une seconde fois il y a désaccord entre les parties, soit les parties finissent par s'accorder, soit éventuellement l'accord collectif d'entreprise tombe et le cadre général de l'accord de branche s'applique alors.

Il faut souligner que l'apparition de ces accords d'entreprise n'a pas supprimé l'existence d'accords locaux, mais ces accords locaux se situent dans la même logique d'application du principe de faveur et non dans une logique dérogatoire par rapport à l'accord de branche. Pour ces accords locaux, le système de conciliation ne s'applique pas. Il existe donc des entreprises où il y a trois niveaux de négociation : l'accord de branche, l'accord d'entreprise, et les accords locaux.

4.2 Les conséquences de la décentralisation pour l'organisation syndicale *Finansforbundet*

Dans la mesure où les accords d'entreprise peuvent être dérogatoires, cela a créé un nouveau besoin d'information du point de vue de la fédération syndicale. Aussi existe-t-il une obligation de transmettre à la fédération les accords d'entreprise. Ceux-ci sont de toute façon beaucoup moins nombreux que les accords locaux, notamment parce qu'ils ont une périodicité unique calquée sur la périodicité des accords de branche alors que la durée de validité des accords locaux, si elle est incluse dans le cadre de l'accord de branche, demeure beaucoup plus aléatoire. Il s'agit pour la branche de connaître l'évolution des négociations de base, qui traduisent l'évolution des besoins et aspirations des salariés et employeurs.

Par ailleurs, les représentants syndicaux élus dans les entreprises ont reçu des formations sur le contenu de ces nouveaux accords de branches et la façon de conduire des négociations d'entreprise. Une structure d'appui à la négociation locale a également été mise en place à la fédération, qui comprend environ 8 personnes.

En termes de système d'information, l'accord collectif de branche est mis en ligne sur le site internet de la fédération de branche. Les accords d'entreprise décentralisés sont disponibles à la fédération et une copie peut être obtenue gratuitement à la demande. Toutefois ces accords ne sont pas en ligne.

Se développent aujourd'hui des liens entre les sites des représentants syndicaux locaux au sein des entreprises (notamment pour les plus gros) et le site de la fédération qui renvoie sur ces sites locaux. De façon générale, ce n'est pas un problème pour un salarié de connaître ses droits. La représentation syndicale au niveau local est très présente et connaît la plupart des réponses. Toutefois, en cas de besoin, les représentants locaux du syndicat peuvent accéder aux juristes présents dans le département « accords collectifs »

qui peuvent les renseigner (il y a 7 juristes qui se consacrent pour partie à ce travail de renseignement de second niveau).

En revanche, il y a une vraie difficulté à avoir une image globale du processus de négociation collective dans le secteur.

4.3 Les conséquences de la décentralisation pour l'organisation patronale FA

Du point de vue de la fédération patronale FA, la décentralisation renforce encore les besoins d'information et de formation des employeurs mais il s'agissait déjà d'une politique fortement développée au sein de la fédération.

En effet, selon l'interlocuteur de la mission, les syndicats se sont toujours montrés très rigides sur le respect des clauses conventionnelles et il y a de nombreux conflits dans les entreprises qui mettent en cause l'interprétation de l'accord de branches. De ce fait, FA a toujours considéré qu'une des missions prioritaires de l'organisation était de former les employeurs aux conventions successives. A l'occasion du renouvellement des accords, des documents sont diffusés (lettres d'information, texte même de l'accord), des rencontres sont organisées dans le pays, des séances de formation sont proposées. Au-delà de ces actions collectives, l'organisation patronale prend en charge la résolution des conflits individuels portant sur des stipulations conventionnelles. L'interlocuteur rencontré par la mission considérait ainsi que 80 % des conflits individuels étaient soumis aux juristes de l'organisation (contre 20 % pris en charge par des cabinets d'avocats privés) et que, parmi ceux-ci, près de 90 % étaient résolus par des procédures d'arbitrage avec la fédération syndicale partenaire qui évitent de recourir aux tribunaux.

L'organisation d'employeurs assure par ailleurs largement la maîtrise des procédures de négociations, mais en accord avec la fédération syndicale. Ainsi, les chiffrages proposés par la partie patronale ne sont pas contestés et c'est sur cette base que les négociations se déroulent.

Le site de l'organisation patronale est en deux niveaux :

- une partie est accessible à tous et elle comprend l'intégralité du texte de l'accord signé ;
- une autre partie est réservée aux adhérents avec un mot de passe. Cette partie réservée sert à deux choses : d'une part, elle est utilisée pour diffuser un certain nombre de conseils aux employeurs (concrètement aux directeurs des ressources humaines). D'autre part, elle sert à diffuser les résultats de la négociation au fur et à mesure de son déroulement. Lors de la négociation la plus récente ayant abouti à l'accord d'avril 2003, quatre groupes de travail syndicat/patronat avaient été constitués sur les principaux thèmes de l'accord. Chacune des réunions de ces groupes de travail faisait l'objet d'un compte-rendu, validé par les deux parties et mis en ligne sur le site de l'organisation 24 heures après la tenue du groupe de travail. De cette façon, l'organisation pouvait informer ces membres sur l'avancement de la négociation.

En conclusion, le secteur financier présente des caractéristiques qui expliquent le degré de coopération atteint. Il est constitué pour l'essentiel de grosses entreprises qui toutes

ou presque, adhèrent à l'organisation patronale FA – qui représente ainsi 95 % des salariés du secteur. De plus, les salariés sont qualifiés et ont des salaires élevés, ce qui rend possible des marges de manœuvre dans la négociation et contribue également à l'importance des moyens financiers du syndicat de ce secteur. De ce fait, la décentralisation – qui demeure très encadrée – de la négociation répond à une aspiration des employeurs, mais n'est guère contestée dans son principe par l'organisation syndicale du secteur.

Christine DANIEL

ANNEXES

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE 1 – Sources bibliographiques

ANNEXE 2 – Liste des personnes rencontrées

ANNEXE 3 – L’institution du conciliateur au Danemark

ANNEXE 4 – Les syndicats affiliés à LO

ANNEXE 5 – L’accord sectoriel signé le 1^{er} avril 2003 dans le secteur financier – résumé des principales dispositions

ANNEXE 6 – Compte-rendu de l’entretien avec le directeur des ressources humaines de l’entreprise XXX de peinture

ANNEXE I

SOURCES BIBLIOGRAPHIQUES

Soren Kaj Andersen, « Danemark. Changement de structures et nouveaux rôles des associations patronales », *Chronique internationale de l'IRES* n°72, septembre 2001

European Trade Union Institute (Institut européen syndical, organisme créé en 1978 à l'initiative de la CES), *Recent Trends in Collective Bargaining : Denmark*, Carsten Jorgensen, FAOS, Department of Sociology, University of Copenhagen, 2002

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *European Employment and Industrial Relations Glossary : Denmark*, Terry Treu (ed), 1998
www.fr.eurofound.eu.int

Institut des sciences du travail, Le cadre institutionnel et les processus de négociation collective au sein des 15 Etats membres de l'Union européenne, Dossier n°17, novembre 1999, www.trav.ucl.ac.be (pp. 38-48)

Peer Hull Kristensen, *Work beyond Borders : The Future Role, Career and qualifications of Shop Stewards in Transnational Companies*, Department of Organization and Industrial Sociology, Copenhagen Business School, November 2002

Jens Kristiansen, *Conciliation, Mediation and Arbitration*, Danish report, Copenhagen 2002, document transmis à la mission par le conciliateur national

LO – Danish Confederation of Trade Union, *Who we are ?*, www.lo.dk (site web en anglais)

Christèle Meilland, « Danemark. Le travail à temps partiel : un alibi pour un nouveau modèle de négociation collective ? », *Chronique internationale de l'IRES* n° 77, juillet 2002

Ministère pour l'emploi, Le système des conventions collectives, janvier 2001, www.am.dk

Ministère pour l'emploi, The Danish Labour Market Model, January 2001, www.am.dk

Sénat, *La négociation collective*, in Les documents de travail du sénat série législation comparée, mars 2001, n° LC88

ANNEXE II

LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

Ministère de l'emploi

Einar Edelberg, secrétaire général au ministère

Peter Nedergaard, directeur du centre du droit du travail et des relations internationales

Klaus Pedersen, chef de bureau au centre du droit du travail et des relations internationales

Lena Christensen, stagiaire

Organisations patronales

Confédération danoise des employeurs (DA)

Steen Müntzberg, conseiller, département des négociations collectives

Jorgen Ronnest, directeur du département des affaires internationales

Fédération du secteur financier (Finanssektorens Arbejdsgiverforening – FA)

Flemming Friis Larsen, directeur des négociations collectives

Fédération du bâtiment (Dansk Byggeri)

Lotte Rahbek Kamp, consultante, département des relations de travail

Organisations syndicales

Confédération danoise des syndicats (LO)

Lars Dahl Gulmann, juriste, département du droit du travail et des affaires européennes

Fédération du secteur financier (Finansforbundet)

Jens Christian Pedersen, directeur des négociations

Tribunaux du travail

Asbjorn Jensen, juge de la Cour Suprême, conciliateur national (*Forligsinstitutionen*)

Universitaires

Jesper Due, directeur, Centre de recherches sur l'emploi (FAOS), Université de Copenhague

Peer Hull Kristensen, professeur, Copenhagen Business School, département de sociologie des organisations et de relations industrielles

Entreprises

Le directeur des ressources humaines de l'entreprise XXX de peinture

ANNEXE III

L'INSTITUTION DU CONCILIATEUR AU DANEMARK

L'institution du conciliateur est fondatrice des relations collectives au Danemark. Elle date de la loi sur la conciliation, votée en 1910 à la suite d'un accord entre l'organisation patronale DA et l'organisation syndicale LO. Le ministère du travail nomme un conciliateur national pour une période de 3 ans, sur la base de la proposition émise par les tribunaux du travail composés à égalité de représentants patronaux et syndicaux. Leur mandat est renouvelable. La mission des conciliateurs est d'éviter les conflits collectifs et de permettre aux parties patronales et syndicales de trouver un accord lors du renouvellement des accords collectifs. Le conciliateur dispose pour cela de nombreux instruments juridiques : obligation pour les parties d'informer le conciliateur en cas de conflit à venir lors du renouvellement d'une convention collective ; possibilité de convoquer les parties qui sont alors obligées de se rendre à cette convocation ; possibilité de décider d'un compromis qui sera alors obligatoirement soumis au vote respectivement des salariés et des employeurs réunis en assemblée générale – ce compromis entrant en vigueur dans l'hypothèse d'un vote favorable des deux parties.

Il existe trois conciliateurs nationaux : un pour le secteur privé, un pour le secteur public et un pour le secteur agricole. Toutefois, il s'agit d'une fonction à temps partiel, les juges conservant d'autres attributions par ailleurs. La structure administrative est réduite au strict minimum (une secrétaire à mi-temps, éventuellement un fonctionnaire du ministère du travail mis à disposition pendant les périodes de renouvellement des accords collectifs).

La procédure de conciliation est appliquée au moment du renouvellement des accords collectifs nationaux. S'agissant du secteur privé, outre les périodes de renouvellement des accords très chargées, le conciliateur est saisi une ou deux fois par mois à propos du renouvellement d'accords (dans des entreprises non affiliées à la principale organisation patronale du secteur privé DA). Ceci explique le caractère très léger de la structure administrative existante.

ANNEXE IV**LES SYNDICATS AFFILIES A LO****Liste des syndicats**

Syndicat des artistes danois
Syndicat des employés commerciaux et juridiques au Danemark
Syndicat des coiffeurs et esthéticiens danois
Syndicat danois des électriciens
Syndicat des ouvriers danois de la métallurgie
Syndicat des ouvriers du secteur alimentaire et assimilé
Syndicat danois des infirmiers et puéricultrices
Syndicat danois des peintres
Syndicat des ouvriers danois
Syndicat danois des plombiers et assimilés
Syndicat national des postiers
Syndicat national des éducateurs sociaux
Syndicat des enrôlés et caporaux de l'armée danoise
Association danoise des techniciens qualifiés
Syndicat des fonctionnaires d'Etat
Union des ouvriers des télécommunications
Syndicat danois des cheminots
Syndicat des ouvriers du bâtiment et de la construction
Syndicat de la restauration
Syndicat des femmes ouvrières du Danemark
Fédération danois des salariés du secteur des services
Syndicat des ouvriers des brasseries

Liste des cartels de négociation

Fédération des syndicats du bâtiment, de la construction et des ouvriers du bois
Organisation centrale des salariés de l'industrie
Confédération des syndicats dans le secteur de l'industrie graphique et des media
Confédération des salariés des transports et des services
Confédération des salariés du commerce
Confédération danoise des employés municipaux
Association des organisation danoise des salariés de l'Etat

ANNEXE V

L'ACCORD SECTORIEL DU 1^{ER} AVRIL 2003 DANS LE SECTEUR FINANCIER RESUME DES PRINCIPALES DISPOSITIONS

L'accord sectoriel signé le 1^{er} avril 2003 dans le secteur financier est un accord qui reprend l'ensemble des dispositions applicables dans le secteur. Certaines de ces dispositions sont donc la reprise des dispositions de l'accord précédent signé en 2001 et d'autres sont nouvelles. Cette structure de l'accord s'explique par le fait qu'il n'y a pas de système d'avenant dans la négociation de branche danoise et que la totalité de l'accord est renouvelé tous les deux ans.

La synthèse des principales dispositions de l'accord a été réalisée à partir de la présentation faite à la mission de l'accord par la fédération patronale du secteur financier FA et ne prétend donc pas à l'exhaustivité mais reprend les points les plus importants ou novateurs du point de vue de cette organisation signataire.

1. Les clauses salariales

C'est dans le domaine des salaires que s'appliquent notamment la décentralisation de la négociation collective. Une augmentation générale est définie par l'accord de branche et un pourcentage d'augmentation est laissé à la négociation d'entreprise. En l'absence d'accord à ce niveau, c'est le chiffre défini par l'accord de branche qui s'applique. Les augmentations prévues sur les deux années d'application de l'accord sont les suivantes :

- augmentations salariales générales : 4,2 %
 - enveloppe laissée aux négociations d'entreprises : 1,5 %
 - retraites : 0,17 %
 - 31 décembre (nouveau jour férié) : 0,13 %
 - assurance santé : 0,15 %
 - autres augmentations : 0,09 %
- TOTAL : 6,24 %

L'accord prévoit également la possibilité de mettre en place, à travers des accords d'entreprise, des « paquets salariaux » où les salariés peuvent librement choisir entre plusieurs formes d'avantages salariaux (paiement du téléphone privé, journaux gratuits, internet privé, paiement de la voiture...).

2. Les clauses relatives à la protection sociale complémentaire

l'accord définit un taux de contribution minimal aux retraites complémentaires de branche, fixé à 15 % du salaire.

L'accord définit également une assurance vie collective qui doit bénéficier à tous les salariés.

Pour la première fois, l'accord de branche rend obligatoire la souscription d'une assurance santé complémentaire à compter du 1^{er} juillet 2003. Cette disposition résulte d'une revendication syndicale, afin de garantir aux salariés du secteur à certains soins pour lesquels il existe des files d'attente importantes au sein du service public national de santé. Le choix des prestataires pour cette assurance est laissée aux négociations locales d'entreprise.

3. Les conditions d'emploi des salariés âgés

L'accord met en place un nouveau système de départ volontaire progressif en faveur des salariés âgés de plus de 58 ans : les salariés peuvent demander à travailler à 80 % de leur temps de travail en percevant un salaire réduit de 20 %. Pendant cette période, les droits à retraite demeurent calculés sur la base d'un temps plein. L'employeur peut refuser la demande présentée par un salarié de plus de 58 ans mais il doit pour cela présenter des arguments très précis justifiant l'impossibilité d'un passage à temps partiel.

4. Les clauses relatives à la formation des salariés

L'accord contient un nombre important de dispositions relatives à la formation des salariés, destinées à maintenir leur employabilité au-delà du seul secteur financier. Plusieurs innovations ont été apportées par l'accord : le droit à des congés formation rémunérés a été accru d'une semaine à deux semaines ; un accord avec les représentants syndicaux élus dans l'entreprise doit être signé pour organiser un débat sur les souhaits et les besoins de formation des salariés ; le rôle des comités de formation au niveau de l'entreprise a été accru.

5. Les clauses relatives au temps de travail

Les principales innovations concernent les non cadres : ceux-ci peuvent désormais choisir entre plusieurs régimes (un régime de 5 semaines de congés payés avec paiement des heures supplémentaires ou un régime de 6 semaines de congés pays sans paiement des heures supplémentaires comme pour les cadres) à la condition qu'un accord d'entreprise le prévoit et organise les conditions de ce choix.

6. Autres stipulations

L'accord contient beaucoup d'autres dispositions pour lesquelles l'essentiel des stipulations antérieures ont été reconduites. On peut notamment citer : les règles d'organisation de la représentation des salariés dans les entreprises (seuils, crédits d'heures...), les règles applicables en matière de sanctions disciplinaires, les procédures à respecter en cas de démission ou de licenciement....

ANNEXE VI

**Compte-rendu d'entretien avec le directeur des ressources humaines
d'une entreprise du secteur de la métallurgie
(24 avril 2003)**

L'entreprise danoise XXX, spécialisée dans la fabrication de peintures (peintures industrielles, peintures pour matériaux de construction, pour l'industrie navale, peinture murale...) emploie au niveau mondial 3000 salariés, répartis en 24 usines et 22 bureaux dans le monde entier.

XXX Nordic, qui correspond à la société-mère danoise, a 500 salariés, dont 120 salariés à la production et 380 qui sont ingénieurs ou cadres administratifs.

Dans l'entreprise, 3 représentants syndicaux élus représentent les différentes catégories de salariés :

- le représentant syndical des « non-qualifiés » ; il est un permanent payé par l'entreprise étant donné le nombre de salariés qu'il représente
- le représentant syndical des « qualifiés » ; ce représentant n'est pas un permanent du fait des seuils d'effectifs en cause dans l'entreprise ;
- le représentant syndical des ingénieurs (idem, non permanent).

3 accords collectifs nationaux de branche sont en vigueur au sein de l'entreprise :

- un accord collectif commun pour les « non-qualifiés » et les « qualifiés » ;
- un accord collectif commun pour les ingénieurs ;
- un accord spécifique pour les personnels d'encadrement – bien qu'aujourd'hui ces personnels ne soient plus suffisamment nombreux pour avoir un représentant syndical spécifique.

Tous les salariés ont les mêmes droits dérivant des accords collectifs, qu'ils soient ou non syndiqués. En particulier, tous bénéficient des retraites complémentaires professionnelles prévues par les accords de branches.

Le texte de l'accord principal de branche est édité conjointement par la fédération patronale et les fédérations syndicales compétentes. Il se présente sous une forme très maniable (classeur de couleur, avec intercalaires, belle présentation...) qui en fait manifestement un outil de travail quotidien pour le responsable des ressources humaines.

Ces accords de branche ne constituent toutefois qu'un minimum (en matière de salaire) ou un cadre (en matière de temps de travail). Concrètement, les représentants syndicaux élus négocient donc des accords dans l'entreprise. A titre d'exemple, sur les salaires le minimum de branche est fixé à 90 kr de l'heure ; dans l'entreprise, le minimum horaire négocié est fixé à 128 kr de l'heure et la moyenne des salaires se situe à 140 kr de l'heure. De façon générale, le nombre d'accords locaux a tendance à croître parce que la coopération entre la direction et les représentants syndicaux se développe. On peut dire qu'il y a 5 ou 6 accords locaux d'entreprise par an mais le chiffre n'est pas très important.

Il n'y a pas réellement de difficulté de rattachement des employeurs à l'une ou l'autre fédération de branches. Les règles sont claires et surtout les fédérations s'entendent entre elles. Y compris lorsqu'un employeur se présente à une fédération, il se fait renvoyer sur une autre si ce n'est pas la bonne. En cas de double activité, il peut y avoir des cas extrêmes où une entreprise est rattachée à deux fédérations et dans ce cas, ses cotisations sont partagées au prorata des salariés présents dans chacune des activités.

Dans les relations avec la fédération, le responsable des ressources humaines confirme que les accords ne sont pas envoyés sauf en cas de problèmes.

Quant à l'information des salariés, elle passe par plusieurs voies :

- les représentants syndicaux affichent les textes des accords ou des résumés sur le mur dans un espace réservé ;
- les accords ont également été mis en ligne sur l'intranet par la direction des ressources humaines ; il y a une cafétéria dans l'espace de production avec une borne intranet accessible à tous afin que chacun puisse accéder directement au texte. Mis en place depuis 2 ans, cet intranet est très utilisé dans l'entreprise.

De façon plus générale, le service du personnel cherche à impliquer au maximum les représentants syndicaux dans la compréhension de la stratégie de l'entreprise pour faciliter les négociations. Ainsi, les représentants syndicaux vont suivre une formation à la stratégie de 6 mois (étalée sur 4 ans) ; le syndicat paie pour la formation mais l'entreprise paie le salaire. Par ailleurs, les représentants syndicaux participent à la plupart des réunions entre la direction et les responsables opérationnels d'équipes.

Pour s'informer sur les pratiques de négociations des autres, il existe des réseaux informels d'employeurs qui communiquent entre eux ; les représentants syndicaux utilisent le même type de réseaux.