

2008-12-09

## COMMUNIQUÉ DE PRESSE

---

### **Caractéristiques institutionnelles des négociations salariales dans 23 pays d'Europe, aux États-Unis et au Japon**

par Philip Du Caju, Erwan Gautier, Daphné Momferatou et Mélanie Ward-Warmedinger

NBB Working Paper No 154 – Research Series

S'inscrivant dans le Wage Dynamics Network du Système européen de Banques centrales, le présent article offre un aperçu des principales caractéristiques institutionnelles affectant la formation des salaires dans les pays industrialisés au cours de la dernière décennie. Les informations présentées ont été rassemblées à l'aide d'un questionnaire standardisé auquel ont répondu les experts nationaux des banques centrales de chacun des pays examinés. Les données que nous avons récoltées fournissent des informations relatives aux années 1995 et 2006 pour 23 pays européens, ainsi que pour les États-Unis et le Japon.

Les principaux résultats de cette étude sont les suivants :

(i) Il existe de grandes disparités entre les différents pays et secteurs en matière de densité syndicale. Bien que celle-ci ait diminué en Europe au cours des dix dernières années, une grande partie des travailleurs sont toujours couverts par différents types de conventions collectives salariales.

(ii) Une nette hétérogénéité entre les différents pays se constate dans les niveaux de négociations collectives. Dans un premier groupe de pays (Finlande, Irlande et Slovaquie), c'est le niveau national qui prédomine. Dans un second groupe de pays, qui compte pratiquement tous les pays de la zone euro, ainsi que le Danemark, le Japon et la Norvège, c'est au niveau sectoriel que les négociations salariales ont essentiellement lieu. Dans un troisième groupe qui comprend les pays d'Europe de l'est, la France, le Luxembourg, le Royaume-Uni et les États-Unis, les négociations se tiennent principalement au niveau des entreprises et les systèmes de négociation sont très décentralisés.

(iii) La plupart des pays possèdent une certaine forme de coordination. Ainsi, dans quatre pays (la Belgique, Chypre, le Luxembourg et la Slovaquie), une forme d'indexation des salaires est-elle imposée par voie réglementaire. Dans six pays, ce sont les salaires minimums fixés par le gouvernement qui font office d'outil de coordination. En Europe et aux États-Unis, le gouvernement est fortement impliqué dans la fixation des salaires du secteur public et dans onze pays, il participe également à la fixation des salaires du secteur privé. Les conventions entre associations représentatives des travailleurs et des employeurs ont connu un regain d'importance au cours des dix dernières années. Elles constituent actuellement le principal mécanisme de coordination salariale dans trois pays. Les conventions menées au sein de celles-ci dominent dans 8 pays. Enfin, un système dit de "référence", où les négociations débutent au sein d'une association sectorielle (*trend-setter*) et sont poursuivies par d'autres associations, existe en Autriche, en Allemagne, en Norvège et en Suède. Une certaine forme de salaire national minimum obligatoire existait dans la plupart des pays en 2006, à l'exception notable de l'Allemagne et de l'Italie. Les augmentations des salaires minimums peuvent également constituer la base d'autres augmentations salariales.

(iv) La durée moyenne des conventions collectives de travail est de un à trois ans en Europe et d'un an au Japon. La plupart des conventions suivent un calendrier régulier et beaucoup d'entre elles sont conclues au cours du premier trimestre de l'année concernée. Onze pays appliquent une forme d'indexation en fonction des prix (même si des différences significatives sont constatées en ce qui concerne les références utilisées) et lorsque l'indexation est entièrement automatique (comme c'est le cas pour la Belgique, Chypre et le Luxembourg), elle affecte plus de 66 p.c. des travailleurs.