

# Danemark

## Renouvellement de la convention collective du secteur privé : bilan d'étape des relations professionnelles

*Carsten JØRGENSEN \**

**L**e secteur privé danois avait retrouvé un calme relatif après le grand conflit de 1998. Celui-ci s'était traduit par une grève générale de onze jours ayant entraîné la perte de plus de trois millions de journées de travail. La rupture des négociations par les parties signataires de la convention collective était à l'origine de ce conflit qui s'était encore exacerbé quand les salariés, lors d'un vote final, avaient rejeté l'arbitrage prononcé par le Conciliateur public. Le conflit de 1998 a été baptisé plus tard « la grève à la levure » parce que les citoyens danois avaient commencé à stocker cette denrée en prévision de temps plus durs – qui, en fin de compte, n'avaient pas été au rendez-vous. Car le gouvernement avait fait usage de son droit d'intervention et fait appliquer par voie légale la proposition de conciliation avec quelques modifications.

Les négociations collectives de 2000 et de 2004 avaient retrouvé une tournure plus pacifique. Les acteurs sociaux ne voulaient pas répéter l'échec du compromis manqué. Historiquement, le compro-

mis est la règle et le conflit l'exception en matière de négociation collective. La stabilité des relations professionnelles, encadrées par des conventions collectives déterminant à large échelle les conditions de salaire et de travail et négociées par des acteurs égaux en pouvoirs, a toujours été l'image de marque du « modèle danois » et sa méthode pour résoudre les problèmes sur le marché du travail. Le gouvernement intervient rarement et il existe peu de lois pour réguler les thèmes centraux du travail et de l'emploi.

Les conventions collectives de 2000 et 2004 peuvent être considérées comme des « accords de continuité ». Les deux parties ont obtenu un peu plus sur tous les plans et rien d'exceptionnel n'a été adopté.

Au début 2007, quand il s'est agi de renouveler la convention collective triennale de 2004, le contexte de la négociation collective était différent. L'économie danoise était en bonne santé et se rangeait selon l'OCDE parmi les plus compétitives dans le monde. Les investissements directs se situaient bien au-dessus de la

---

\* FAOS, Université de Copenhague.

moyenne de l'Union européenne, alors que les loyers, les augmentations salariales et l'inflation se trouvaient nettement en dessous de la moyenne. Bref, les entreprises danoises gagnaient de l'argent. En même temps, le chômage était à un niveau historiquement bas. En fait, les entreprises devaient faire face à une pénurie de main-d'œuvre. L'ensemble de ces facteurs contribuait à attiser les attentes des salariés, en demande d'augmentations salariales élevées. Les employeurs engrangeaient des bénéfices, et les salariés réclamaient leur part.

A la veille des négociations qui devaient s'ouvrir en janvier 2007, les termes du débat et les relations entre les acteurs étaient plus tendus qu'ils ne l'avaient été lors des deux rounds de négociation précédents.

L'article qui suit se propose d'analyser de façon détaillée le contexte des négociations collectives de 2007, les complications qui y sont intervenues et le résultat final. Les négociations dans le secteur privé ont été menées sous l'égide de la confédération syndicale danoise LO (Landsorganisationen i Danmark) et de la confédération patronale DA (Dansk Arbejdsgiverforening) ; elles concernaient les quelque 600 000 salariés de l'industrie, des services, du commerce, de la construction et des transports.

---

#### **Le contexte économique**

Aux yeux de nombre d'économistes, la croissance économique du pays combinée à une importante pénurie de main-d'œuvre et à une modération salariale de plusieurs années devait nécessairement exercer une pression sur les niveaux de salaire et entraîner une augmentation des prix. Ces experts antici-

paient une spirale salaires - prix susceptible de mettre en péril la compétitivité du pays.

La situation économique actuelle du Danemark semble indiquer que toutes les conditions d'une telle spirale inflationniste sont réunies, en même temps que le chômage n'a jamais été aussi bas. Le taux de chômage est actuellement de 3,8 % (selon la définition de l'UE), ce qui correspond à 123 000 chômeurs. A l'évidence, ce nombre est inférieur au niveau de chômage structurel (c'est-à-dire au taux de chômage attendu dans un contexte de plein emploi), estimé, lui, à 150 000 personnes. Des problèmes de pénurie de main-d'œuvre existent dans de nombreux secteurs, alors même que les augmentations salariales du secteur privé ont été modérées au cours des deux dernières années, avec 3,8 % en 2006 et 3,6 % en 2005. Simultanément, les taux d'intérêt sont faibles, les prix de l'immobilier explosent et les exportations sont à la hausse. On a donc affaire à un pouvoir d'achat très élevé, d'autant plus que le gouvernement libéral et conservateur a introduit un gel des impôts. L'ensemble de ces facteurs présageait des négociations collectives agitées pendant la phase de renouvellement des conventions collectives du secteur privé au printemps 2007.

#### ***Les économistes prônent la modération salariale***

Les économistes, en particulier ceux issus du secteur financier, ont plaidé pour la modération salariale et fait appel à la retenue des salariés dans les négociations collectives qui allaient s'ouvrir. Ils affirmaient que l'augmentation salariale de 3,3 % dans le deuxième trimestre de 2006 avait été trop élevée comparée à celle

## DANEMARK

d'autres pays, et ils prévoient une augmentation encore plus forte (de l'ordre de 4,5 %) pour les trimestres suivants. Ces évolutions contribuent à leurs yeux au risque de surchauffe de l'économie danoise et étaient susceptibles de compromettre le boom économique actuel. Les experts anticipaient aussi une baisse de la compétitivité des entreprises danoises pour le cas où les salariés refuseraient d'agir de façon responsable et d'accepter des augmentations modérées. Une baisse des ventes pouvait en être la conséquence ainsi qu'une tendance accrue à la délocalisation des activités vers des pays aux coûts salariaux plus faibles, ce qui menacerait sérieusement l'économie domestique et le niveau de l'emploi.

Contrairement à leurs homologues du secteur financier, les économistes des syndicats n'identifiaient guère de risque immédiat d'une spirale salaires-prix comme conséquence des revendications salariales. Les chiffres annuels sur les évolutions des salaires en 2006, publiés par l'organisation patronale DA, révèlent une augmentation modérée des salaires et des pensions de 3,2 %, avec des variations en fonction des métiers et des catégories de salariés. Ce résultat était en deçà des prévisions et restait dans des limites responsables, selon les économistes des organisations syndicales.

Les réactions syndicales aux avertissements des experts financiers notamment étaient empreintes d'un mélange d'indignation et de fortes critiques. Les syndicats estimaient que l'appel à la modération salariale s'adressait unilatéralement aux salariés alors que les directeurs généraux et autres membres du top management avaient parfois reçu des millions d'euros de bonus sous forme d'actions et de stock options en guise de récompense

pour des bénéficiaires en hausse. Cela avait même amené le ministre du Travail (issu du parti libéral) à adresser aux top managers un appel à l'équité et au civisme. À l'instar des syndicats, ces dirigeants devaient selon le ministre assumer leur part de responsabilités afin d'assurer les bases d'une économie danoise saine et stable. Des salaires excessifs versés aux directeurs généraux et aux cadres supérieurs donnent un mauvais signal à l'économie dans son ensemble, estimait le ministre.

Ce débat contradictoire a aussi incité le président de LO, Hans Jensen, à prendre publiquement position. Juste après l'ouverture des négociations dans l'industrie au début 2007, il a déclaré qu'une augmentation annuelle des salaires et des pensions de l'ordre de 4 % pouvait être un résultat acceptable des négociations. C'était tout à fait contraire aux règles du jeu. LO et DA exercent dans les négociations un rôle de coordination et ne sont pas censés exprimer un avis une fois que les négociations ont commencé. Mais le président de LO a estimé nécessaire d'envoyer un signal afin de contenir des attentes salariales éventuellement irréalistes de ses bases.

Les salariés étaient aussi exaspérés par le fait que les experts financiers ne semblent jamais manquer une occasion de mettre en garde contre des augmentations salariales élevées, insistant sur le risque de surchauffe de l'économie danoise. Mais depuis 1987, date à laquelle les acteurs sociaux et le gouvernement ont décidé de tenir sous contrôle les évolutions des salaires et des prix et de limiter les attentes salariales, les augmentations consécutives aux négociations collectives ont toujours été modérées et proches de celles des pays auxquels le Danemark tend à se compa-

rer. En outre, les délocalisations et autres effets de la mondialisation ont conduit à une coopération plus étroite entre directions et salariés dans les entreprises. La compétitivité est devenue un enjeu partagé et les temps anciens de batailles salariales déconnectées du contexte économique sont révolus depuis longtemps.

Les salariés sont conscients que leurs emplois dépendent de la situation de l'entreprise, et les directions ont conscience qu'elles doivent offrir aux salariés des possibilités de participation et de bonnes conditions de travail si elles veulent durablement s'entourer de collectifs de travail compétents. Même le contexte actuel d'une expansion économique combinée à un faible taux de chômage et à une pénurie de main-d'œuvre n'a pas déclenché des revendications salariales hors de tout contrôle. Il faut aussi rappeler que les négociations salariales sont décentralisées pour 85 % des salariés. Les négociations actuelles se déroulent donc au niveau de l'entreprise. Cela signifie que même à ce niveau, les salariés n'avaient pas avancé des demandes salariales irréalistes – ce que confirment d'ailleurs les statistiques sur les salaires de DA.

#### **Les quatre innovations de la convention collective de l'industrie**

La convention collective de l'industrie négociée par les organisations syndicale et patronale du secteur, CO-industri et Dansk Industri (DI), a été la première à être signée, le 23 février 2007, après plusieurs tentatives infructueuses pour parvenir à un compromis. Traditionnellement, la convention de l'industrie ouvre le bal ; elle joue un rôle pilote pour la négociation des autres conventions. Toutefois, la convention collective de

l'industrie ne détermine pas l'augmentation salariale effective pour la période des trois ans à venir. Elle ne fixe de façon définitive que la progression du salaire minimum qui ne concerne que quelques groupes de salariés. Les négociations salariales à proprement parler sont ensuite menées au niveau de l'entreprise, pendant le printemps et l'été 2007.

La convention collective de l'industrie de 2007 couvre une période de trois ans. Elle comporte un certain nombre de changements significatifs. Sous quatre aspects notamment, la nouvelle convention collective se présente comme l'un des textes novateurs de l'histoire des négociations collectives danoises. Elle prévoit :

- des droits d'accès plus étendus des salariés à la formation professionnelle continue ;
- le renforcement du statut des syndicats et des représentants syndicaux dans les entreprises ;
- l'introduction d'un « compte de libre choix » des salariés dans le cadre de la convention collective ;
- un congé parental de trois semaines réservé aux pères.

#### **Promotion de la formation continue**

En définissant la stratégie de négociation pour le round contractuel de 2007, les acteurs avaient conscience qu'un effort accru en matière de formation continue constituait un enjeu social majeur afin de donner une perspective à la convention collective. Le syndicat et les délégués sur les lieux de travail avaient informé les négociateurs responsables de CO-industri de la pression compétitive accrue dans la vie quotidienne des entreprises dans le contexte de la mondialisa-

## DANEMARK

tion. La formation continue et permanente était dès lors considérée comme un outil apte à stimuler la compétitivité des entreprises. Un accord avec DI prévoit la mise en place du Fonds de développement des compétences dans l'industrie (*Industriens Kompetenceudviklingsfond*). Les employeurs y versent 35 € par salarié et par an portés à 70 € pendant la durée de trois ans de la convention collective. Ces fonds serviront à financer les salaires pendant la période de deux semaines de formation continue garanties aux salariés dans l'accord collectif. Le choix de la formation est libre – il n'a pas à être utile à l'entreprise – mais il doit y avoir un rapport avec le secteur de l'industrie manufacturière dans son ensemble.

### **Les droits de représentation renforcés**

Une autre innovation concerne le renforcement du système de la négociation collective au sein de l'entreprise. La convention introduit une rémunération pour les délégués syndicaux (*tillidsrepræsentanter*) en guise de reconnaissance du travail complémentaire accompli. Cette rémunération sera de 1 000 à 4 000 € par an en fonction du nombre de salariés représentés. Elle pourrait augmenter le prestige de la fonction des *tillidsrepræsentanter*, et elle améliorera probablement les possibilités de recrutement et de fidélisation de ces représentants syndicaux locaux élus par leurs collègues de travail. Leur fonction constitue en effet une pierre angulaire du système de la négociation collective, et elle le deviendra de plus en plus dans le contexte actuel de décentralisation des

décisions majeures au niveau des entreprises. La rémunération sera versée à partir d'un fonds mis en place par les acteurs sociaux. Il s'agit d'éviter le versement direct par l'employeur qui pourrait alimenter des suspicions quant à d'éventuelles connivences de la part des représentants des salariés.

Seuls les délégués syndicaux peuvent négocier des accords d'entreprise. Dans les établissements dans lesquels aucun délégué (*tillidsrepræsentant*) n'a été élu, il sera possible d'élire un(e) porte-parole qui aura le droit de négocier des accords locaux dans le cadre de la convention collective de l'industrie. Le (la) porte-parole élu(e) doit être membre d'un syndicat affilié à CO-industri. Il s'agit ainsi de renforcer le rôle des syndicats et d'éviter que des non-syndiqués ou des membres d'autres syndicats ne reviennent sur un accord issu de la convention collective de l'industrie.

### **L'ouverture de la convention collective aux choix individuels**

La question de savoir si les conventions collectives doivent aménager plus d'espace aux choix individuels des salariés a été discutée pendant de longues années. En introduisant davantage d'options de libre choix en matière de salaire, de temps libre, de pensions etc. on voulait à la fois prendre acte de la tendance actuelle à « l'individualisme » sans mettre en danger les fondements collectifs des normes conventionnelles. De telles dispositions sont inscrites dans la convention collective des abattoirs signée par DI et le syndicat danois des industries alimentaires NNF (*Nærings- og Nydelsesmiddel-forbundet*)<sup>1</sup>. Le système a plutôt bien

1. Cf. Carsten Jørgensen, « Danemark : négociations collectives 2003 : des conventions "à la carte", et de nouveaux droits sociaux », *Chronique internationale de l'IRES*, 81, mars 2003.

fonctionné et DI souhaitait mettre en application le même principe du libre choix dans la convention collective de l'industrie. Les acteurs se sont mis d'accord sur la création d'un compte de libre choix. Y seront accumulés les fonds réservés au financement des cinq journées de congés extraordinaires négociées précédemment ainsi qu'aux jours fériés, complétés par 1 % du salaire pendant la durée de validité de la convention collective. Chaque salarié peut ensuite choisir sous quelle forme il souhaite percevoir ce capital : augmentation du salaire, du temps libre ou encore des pensions futures.

#### **Un congé parental réservé aux pères**

La nouvelle convention collective de l'industrie introduit également un congé parental de trois semaines au-delà des 24 semaines existantes, durant lesquelles le salaire sera intégralement maintenu. Ces trois semaines sont réservées aux pères et seront perdues si le père ne les utilise pas. Le maintien du salaire signifie que l'employeur paie la différence entre l'indemnité publique et le salaire antérieurement perçu.

Les 27 semaines de congé parental se répartissent de la façon suivante : aux quatre semaines de congé maternité avant et aux quatorze semaines après l'accouchement s'ajoutent neuf semaines de congé parental : trois pour la mère, trois pour le père et trois pour l'un ou l'autre.

Le fait de réserver trois semaines aux pères et de les annuler si les pères ne les utilisent pas constitue toutefois une certaine nouveauté. C'est un pas important en direction d'une plus grande égalité entre les sexes, objectif qui figure depuis de longues années à l'ordre du jour d'un

mouvement syndical qui compte dans ses rangs de nombreuses adhérentes. La convention collective introduit une autre amélioration pour les femmes : elles ont obtenu que les cotisations pour la retraite continuent d'être versées pendant le congé maternité.

---

#### **La perte de prestige de LO**

Aux termes de l'accord sur l'institution d'un fonds de développement des compétences, les droits à la formation continue sont explicitement destinés à l'ensemble des salariés qui travaillent dans les entreprises affiliées à DI. Les demandes de CO-industri n'ont donc pas obtenu satisfaction, qui visaient à réserver les prestations du fonds aux seuls adhérents des syndicats affiliés à LO. C'était LO qui, au moment de la finalisation des revendications, en avait fait une demande centrale : la confédération réclamait publiquement pour ses adhérents un droit exclusif au développement des compétences. L'objectif était d'écarter du jeu les syndicats « jaunes » qui prennent de l'essor au détriment des syndicats de LO. LO et, par conséquent, CO-industri soutenaient qu'il ne serait que justice de réserver ces droits à ceux qui ont effectivement signé l'accord. Les membres d'autres syndicats et les non-adhérents ne devraient pas bénéficier d'avantages auxquels ils n'avaient pas eux-mêmes contribué.

C'était inacceptable pour les négociateurs de DI et les négociations ont été rompues le 17 février. Cela ne s'était pas produit depuis 1998 et la presse prédisait un nouveau conflit. DI était prêt à accepter une amélioration substantielle du dispositif de formation continue, mais refusait de toucher au principe tradition-

## DANEMARK

nel et fondateur de l'application universelle (*erga omnes*) de l'accord. Selon ce principe, tous les salariés dans les entreprises membres de l'organisation patronale – ici DI – sont couverts par la convention collective de branche.

LO avait tenté de remporter une bataille dans la lutte contre les passagers clandestins. CO-industri, loyale, avait bien voulu mettre à l'épreuve cette stratégie, sans être prête pour autant à sacrifier à l'enjeu des droits exclusifs d'autres améliorations, concernant notamment la formation continue et le renforcement du rôle syndical dans la négociation d'entreprise.

### Les autres résultats de la convention collective

La convention collective porte les cotisations au régime de retraite complémentaire de 10,8 % actuellement à 11,1 % (au 1<sup>er</sup> juillet 2008) puis à 12 % (au 1<sup>er</sup> avril 2009). L'employeur en finance les deux tiers, et les salariés le tiers restant.

Le salaire horaire minimum actuel de 12,77 € (95,15 couronnes danoises) est augmenté de la façon suivante :

Au 1 <sup>er</sup> mars 2007	+ 0,40 € (DKK 3,00)	Total 13,17 € (DKK 98,15)
Au 1 <sup>er</sup> mars 2008	+ 0,34 € (DKK 2,50)	Total 13,51 € (DKK 100,65)
Au 1 <sup>er</sup> mars 2009	+ 0,34 € (DKK 2,50)	Total 13,85 € (DKK 103,15)

L'augmentation totale du salaire minimum horaire pour la période triennale est donc de 8 couronnes danoises ou de 1,08 €. Il s'agit de taux minima. L'augmentation salariale effective est négociée chaque année dans les entreprises. Contre les prédictions des experts financiers, les

négociations collectives ont débouché sur une hausse modérée du salaire minimum qui laisse une marge raisonnable pour les augmentations dans les entreprises. Et le résultat n'est pas très éloigné des préconisations du président de LO, Hans Jensen.

La rémunération des heures supplémentaires est augmentée de 3 % par an. Les salariés postés verront modifiées en leur faveur les conditions de préavis dans le cas d'un changement d'équipe.

La rémunération des apprentis est augmentée de 3,5 % par an.

### Les dérogations à la convention de branche

Certains éléments de la convention collective peuvent être modifiés localement si l'employeur et le délégué syndical (*tillidsrepræsentant*) trouvent un accord. Les possibilités de dérogation incluent le temps de travail et la formation professionnelle. Cette clause a été introduite à titre expérimental en 2000. Les dérogations négociées au niveau local présupposaient alors l'aval de l'organisation de branche. Sous la convention collective suivante de 2004, les acteurs de branche n'avaient plus qu'à être informés des dérogations négociées par les acteurs locaux. Maintenant, en 2007, la clause de dérogation pour l'entreprise est devenue une partie intégrante de la convention de branche. Cette évolution satisfait DI ; elle favorise la flexibilité des entreprises et constitue un nouveau pas vers la flexi-sécurité puisque les deux parties présentes dans l'entreprise doivent se mettre d'accord sur les déviations à l'égard des dispositions centrales de la convention collective.

Après la signature de la convention collective de l'industrie, les autres branches du secteur privé, les services et la

construction, ont engagé les négociations sous l'égide de LO et de DA. Celles-ci ont débouché sur des résultats plus ou moins identiques à ceux de l'industrie, même si certains arbitrages ont été adaptés aux spécificités des secteurs. Dans le commerce, les attentes en matière de formation continue étaient moins ambitieuses. Une part des sommes qui y sont consacrées dans l'industrie a été utilisée pour augmenter le niveau du salaire minimum. Les acteurs se sont mis d'accord sur une prime d'ancienneté de 2 couronnes danoises par heure après une année d'emploi.

Dans le bâtiment et la construction, le système des représentants syndicaux fonctionne différemment. Aussi la branche n'a-t-elle pas repris le principe de rémunération des délégués et a destiné à la place certains fonds à la promotion de la santé et de la sécurité dans le travail. L'accord prévoit aussi le renforcement des relations de coopération dans les entreprises.

---

#### **Des négociations très tendues dans les transports**

L'industrie manufacturière, les services et la construction font partie de la zone dite du salaire minimum : un taux minimum négocié au niveau central est ensuite annuellement renégocié dans les entreprises par le représentant syndical et la direction. Des ajustements mineurs sont ainsi possibles – contrairement à la zone dite du « salaire normal » pour laquelle toutes les questions y compris les salaires sont négociées exclusivement au niveau central. Il n'y a donc aucune possibilité d'ajustement durant la période de validité de la convention collective. L'arme de la grève ne peut être utilisée : l'obligation de paix sociale s'impose à

toutes les conventions collectives danoises. Plus la période de validité de la convention collective est longue, plus il est difficile de prévoir les évolutions structurelles du marché du travail. L'augmentation salariale négociée est par conséquent très importante dans la zone du salaire normal.

15 % seulement des salariés représentés par LO et DA font partie de la zone du salaire normal. Le secteur du transport avec ses quelque 40 000 salariés est la plus grande branche concernée par ce type de négociations. Elles sont conduites par la Fédération unifiée des travailleurs danois, 3F (Fagligt Fælles Forbund) et la Confédération des employeurs du commerce, des transports et des services HTS (Handel, Transport og Service). La première étape consiste à négocier un « accord commun » pour tout le secteur des transports ; ensuite 3F et les organisations patronales affiliées à HTS négocient des accords spécifiques pour les routiers à l'export, les conducteurs de bus, les dockers, les travailleurs des entrepôts, etc.

La section du transport à l'intérieur de 3F avait refusé dès le départ toute idée de modération salariale et exigé qu'il soit tenu compte de l'excellente situation économique comme du niveau des salaires du top management. Les travailleurs des transports réclamaient leur part du gâteau, selon leur propre expression, et ils n'avaient pas tardé à critiquer leur président quand celui-ci avait envisagé comme un résultat satisfaisant une augmentation de 4 %. Cela pouvait éventuellement valoir pour l'industrie, avaient-ils soutenu, mais pas dans la zone du salaire normal contrainte par le premier engagement. Cela avait conduit à des négociations très dures, suspendues à plusieurs reprises. LO devait lancer un premier préavis de



## DANEMARK

grève selon les procédures prévues par la législation du travail et l'échéancier de la convention collective. Après 175 heures de négociations, 3F et HTS ont fini par trouver un accord. Cela a donné le coup d'envoi pour les négociations des autres sections professionnelles dans la zone du salaire normal (les sous-secteurs du transport, une partie du nettoyage, les abattoirs, une partie du secteur du textile ...) qui devaient conclure leurs propres accords collectifs comportant des éléments spécifiques adaptés au sous-secteur en question.

L'accord commun prévoit une augmentation du salaire horaire « normal » de 3,50 DKK (0,50 €) pendant la première année, et de trois couronnes (0,40 €) durant les deux années suivantes. Ce n'est guère plus que l'augmentation accordée en 2004, mais du fait d'ajustements substantiels des primes et d'autres compléments de salaire les salariés gagnent environ 150 € de plus par mois.

Tous les accords signés par les organisations d'employeurs doivent être validés par DA, ce qui a été fait par la suite. Pour le négociateur en chef de 3F Transports, il s'agit du meilleur résultat de négociation jamais obtenu. Son homologue de HTS qualifie de responsable l'accord négocié mais estime qu'il est plus coûteux qu'envisagé au départ.

Si les acquis du secteur de l'industrie se mesurent en termes de développement des compétences et de renforcement du poids des syndicats dans l'entreprise, les gains de la zone du salaire normal se traduisent par les hausses immédiates du salaire réel. Le président de LO, Hans Jensen, affirme par conséquent que la négociation collective de 2007 est le plus beau succès pour les salariés depuis de nombreuses années.

---

### Proposition de conciliation avant concaténation

Aux termes de la « loi sur le Conciliateur public », trois conciliateurs exerçant un rôle de médiation dans des conflits du travail sont désignés par le ministre du Travail après nomination par les membres ordinaires du Tribunal du travail, c'est-à-dire les acteurs sociaux. Pendant la période de renouvellement des conventions collectives, le Conciliateur public a le pouvoir de reporter des arrêts de travail ayant fait l'objet d'un préavis et d'émettre une « proposition de conciliation » en coopération avec LO et DA dès lors qu'une majorité des conventions a été signée, généralement entre 95 % et 98 %. Dans le cas présent, 99 % des secteurs représentés par LO et DA avaient renouvelé leurs conventions collectives quand le Conciliateur a rendu publique sa proposition. Il ne peut le faire que si aucune des organisations centrales, LO ou DA, n'y est opposée.

La proposition de conciliation comporte trois éléments : premièrement, l'ensemble des accords conclus ; deuxièmement les dispositions formulées au regard des accords signés pour établir les normes sociales dans les secteurs et zones sans accord signé ; et troisièmement des dispositions transversales (interbranches) décidées dans des négociations finales entre DA et LO. Dans le cas présent, les acteurs se sont mis d'accord sur une augmentation des sommes versées dans le fonds de formation et d'information LO/DA et sur un abondement du Fonds de pension professionnel complémentaire que l'on appelle aussi régime de retraite ATP. Le Conciliateur public soumet ensuite sa proposition de conciliation au vote qui implique dans DA l'assemblée compétente et prend la forme

d'un référendum dans LO. Le délai est fixé à trois semaines. Pour les syndicats de LO, les votes font l'objet d'une concaténation. Cela veut dire que tous les votes sont liés et que c'est le « oui » ou le « non » global qui décide de l'acceptation ou du rejet de la proposition globale de conciliation. Le principe de concaténation a souvent été critiqué par les adhérents qui préféreraient voter sur leur propre convention.

Les règles particulières pour l'organisation du référendum parmi les adhérents rendent difficile le rejet d'une proposition de conciliation. La majorité relative est insuffisante, sauf si 40 % au moins des électeurs appelés au vote se sont exprimés. Si le taux de participation est inférieur à 40 %, 25 % au moins des votants doivent dire « non » à la proposition pour qu'elle soit rejetée, et pour qu'un conflit général soit déclenché (comme en 1998). Avec un taux de participation traditionnellement faible, il est difficile d'atteindre ce chiffre. La concaténation, ou chaînage, des votes est devenue une pratique standard durant la renégociation officielle des conventions collectives. Elle joue un rôle majeur dans la pérennisation de négociations collectives centralisées et contribue à faire du conflit l'exception plutôt que la règle.

#### **Le vote final**

Le 30 avril 2007 à 4 heures de l'après-midi le Conciliateur, accompagné du président de LO et du directeur général de DA, s'est présenté devant la presse pour annoncer le résultat des votes. L'assemblée de DA avait unanimement voté en faveur de la proposition. Les salariés l'avaient acceptée avec 55,5 % de voix favorables contre 44,5 % de voix défavo-

rables. La faible participation a surpris. 37,1 % seulement des électeurs avaient voté, malgré l'effort d'information des organisations syndicales dont certaines avaient instauré le vote électronique. Le taux de participation était encore inférieur à celui de 2004. C'était justement l'expérience de 2004 qui avait amené les leaders syndicaux à déployer beaucoup d'efforts pour faire voter leurs adhérents – manifestement sans succès. Cela a été une surprise pour la plupart des experts des relations professionnelles danoises.

On a compris après que le « oui » l'avait emporté dans onze des treize syndicats de LO. Dans la plupart des cas, les majorités favorables à la proposition avaient atteint ou dépassé les deux tiers des voix. Deux syndicats seulement avaient voté « non ». L'un d'eux était FOA. Ce syndicat dont les bases se trouvent surtout dans le secteur public ne compte que 1 500 adhérents dans le secteur privé – ce qui le rend peu significatif dans ce contexte. Le deuxième syndicat « noniste » était la plus grande fédération de LO, 3F, dans lequel 62 % des 40 % de votes exprimés étaient défavorables à la proposition de conciliation. Cela signifie que, fondamentalement, les membres n'ont pas accepté les résultats obtenus par leurs chefs négociateurs dans l'industrie, les transports, le bâtiment et la construction, etc. 3F est implanté dans la plupart des branches. Le résultat paraît quelque peu paradoxal dans la mesure où tous les négociateurs jusqu'au président de 3F s'étaient montrés fort satisfaits du compromis négocié.

Ce n'est toutefois pas surprenant que les membres de 3F aient voté « non ». Ils l'ont toujours fait depuis les temps où 3F s'appelait encore SiD (syndicat général des travailleurs). La seule surprise était de

## **DANEMARK**

voir sanctionnée par un vote négatif massif une proposition finale de conciliation qui comportait autant d'améliorations pour les salariés. La convention 2007 du secteur privé a en effet été qualifiée de « convention des réformes », l'un des rares accords collectifs de ce type dans l'histoire de la négociation collective au Danemark.

La prochaine étape importante de la négociation collective s'ouvrira au début 2008 quand les acteurs du secteur public – toujours consistant au Danemark – s'approcheront à leur tour des tables de négociation.

*Article traduit de l'anglais  
par Adelheid Hege*