

Allemagne

Stabiliser le système de négociation collective : vers un renforcement du principe d'extension ?

*Thorsten SCHULTEN et Reinhard BISPINCK**

Dans nombre de pays européens – dont la France –, le système allemand de relations professionnelles est aujourd'hui vanté comme un modèle à succès pour avoir permis une gestion coopérative de la crise et contribué de façon significative à la bonne tenue de la situation économique de l'Allemagne. Cette appréciation passe cependant souvent à côté des profondes transformations qui, au cours des deux dernières décennies, ont affecté le modèle allemand traditionnel qui se maintient tout au plus dans quelques segments de l'économie. Sous l'impulsion politique de plusieurs réformes du marché du travail (et notamment des « réformes Hartz »), les contrats de travail précaires ont connu une envolée spectaculaire au cours des dernières décennies. Ces contrats échappent en grande partie aux institutions traditionnelles de relations professionnelles allemandes (Hege, 2012 ; Duval, 2013). En outre, le système allemand de négociation collective traverse un processus d'érosion rampante depuis les années 1990, et se caractérise par le recul continu de la couverture conventionnelle.

Ainsi, 60 % seulement des salariés ouest-allemands et 48 % de leurs homologues est-allemands sont couverts par une convention collective en 2012, selon les données les plus récentes de l'Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB¹), collectées dans le cadre d'une enquête annuelle auprès des établissements. La couverture des établissements ne dépasse pas 34 % dans l'Ouest et atteint tout juste 21 % dans l'Est de l'Allemagne (Ellguth, Kohaut, 2013). D'autres sources concluent à une couverture encore plus faible. Sur la base de l'enquête sur la structure des rémunérations, l'Office fédéral des statistiques chiffre à 55 % seulement le taux de couverture des salariés par les conventions collectives (Statistisches Bundesamt, 2013). Certes, beaucoup d'établissements sans couverture conventionnelle déclarent utiliser volontairement les conventions collectives « comme un repère ». Le niveau moyen de salaire de ces entreprises se situe toutefois bien en deçà de la moyenne de celles qui appliquent les conventions collectives, de sorte que

* Wirtschafts und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Fondation Hans-Böckler. Cet article a été traduit de l'allemand par Adelheid Hege (IRES).

1. Institut de recherche sur le marché du travail et les professions.

la fonction d'orientation qui leur est attribuée n'équivaut en aucun cas à l'application pure et simple des conventions de branche mais constitue plutôt une révision à la baisse des normes conventionnelles (Addison *et al.*, 2012).

Les raisons de ce processus d'érosion rampante du système allemand de négociation collective sont multiples (Bispinck *et al.*, 2010). Y contribuent les transformations structurelles du marché du travail et la forte progression des contrats de travail précaires, le développement de nouvelles structures d'entreprise, le durcissement des conditions de la concurrence, l'évolution économique parfois très défavorable s'accompagnant d'un chômage élevé, et, enfin, l'affaiblissement des acteurs de la négociation collective. Le fort recul du taux de syndicalisation est un facteur important ; il est passé de 35 % au début des années 1990 à 18 % actuellement, de sorte que, dans nombre de secteurs et d'entreprises, les syndicats ne disposent plus du pouvoir organisationnel nécessaire pour imposer des conventions collectives. Cela vaut en particulier pour de grandes parties des services privés (télécommunications, services postaux, commerce...). Les organisations d'employeurs, de leur côté, ont contribué à l'affaiblissement du système en introduisant une forme spécifique d'affiliation qui affranchit l'entreprise adhérente de la couverture automatique par la convention de branche (cette forme d'affiliation est appelée OT, *ohne Tarifbindung*, sans couverture conventionnelle) (Behrens, 2011). De cette façon, elles souhaitent lutter contre la tendance de plus en plus marquée de désaffiliation et de non-affiliation des entreprises.

Avec l'affaiblissement des organisations patronales et syndicales, les fondements du modèle allemand de

l'autonomie tarifaire (*Tarifautonomie*) ont connu une érosion progressive. Cela a sapé les fondements du système de régulation des conditions de travail, dans lequel l'État n'intervenait presque pas, et qui était géré de façon autonome par de puissantes organisations représentatives. Cela a provoqué un déplacement à l'intérieur des relations professionnelles allemandes : devant la carence de normes conventionnelles, l'État tend à intervenir par sa propre régulation. Le débat actuel sur l'introduction d'un salaire minimum légal universel en fournit un exemple particulièrement percutant. Longtemps hostiles à toute intervention étatique dans la politique salariale, les syndicats allemands, après de longs débats internes, ont changé leur position. La majorité d'entre eux réclame maintenant un salaire minimum légal, sur le modèle britannique ou français. Cette revendication a désormais aussi les faveurs de l'opinion publique, de sorte que l'introduction du salaire minimum ne semble plus être qu'une question de temps.

À côté du salaire minimum légal, les possibilités de stabilisation du système allemand de négociation collective font elles aussi débat. Deux stratégies dominent la discussion. La première concerne le renforcement des organisations patronales et syndicales. Les syndicats, notamment, se sont efforcés au cours des dernières années de faire progresser leur nombre d'adhérents en mettant en place des projets de recrutement de membres (*organizing*) qui ont produit d'assez bons résultats (Kocsis *et al.*, 2013). La deuxième s'interroge sur les moyens que pourrait mobiliser l'État en soutien au système de négociation collective. Les expériences d'autres pays européens qui, malgré des changements similaires sur le marché du travail et des taux de syndicalisation là aussi en recul,

disposent de systèmes de négociation collective nettement plus stables avec une couverture conventionnelle sensiblement plus élevée, jouent ici un rôle important (Visser, 2013). Contrairement à ce qui se passe en Allemagne, l'État garantit dans des pays comme la France, la Belgique ou les Pays-Bas un taux de couverture conventionnelle élevé à travers un recours important à des mécanismes d'extension. Selon ce mécanisme, une convention conclue dans une branche s'applique à toutes les entreprises du secteur et leurs employés, qu'ils soient affiliés ou non. Entre 80 % et 90 % des salariés sont ainsi couverts par les conventions collectives (Schulten, 2012).

Formellement, la possibilité d'extension des conventions collectives (*Allgemeinverbindlicherklärung*, AVE, littéralement : déclaration d'application générale obligatoire) existe aussi en Allemagne. Mais le rôle de ce mécanisme est extrêmement limité en pratique puisqu'il se heurte à des conditions restrictives dans son application et à des obstacles politiques importants. Inspiré par les expériences européennes, un large débat s'est récemment développé sur la question de savoir si une réforme du dispositif de l'extension pourra contribuer à revigorer le système de la négociation collective. Les différents projets de réforme proposés par les syndicats, les partis politiques et le monde académique sont au centre de l'article. Dans un premier temps, on présente la procédure actuelle de l'extension en Allemagne, puis l'utilisation qui en est faite en pratique est examinée.

Règles et mécanismes d'extension des conventions collectives

L'origine des mécanismes d'extension remonte au début du XX^e siècle. L'objectif principal est de fixer pour l'ensemble des entreprises d'une branche professionnelle les mêmes standards *minima* de salaires et de conditions de travail afin de créer un cadre de référence susceptible de limiter la concurrence sur les coûts salariaux.

Une première possibilité de recours à l'extension dès 1949

L'Allemagne est le premier pays européen à avoir créé, avec son ordre tarifaire de 1918, la possibilité légale de rendre obligatoire l'application des conventions collectives de branche (Hamburger, 1939). Après la Seconde Guerre mondiale, un article dédié est introduit dans la loi sur les conventions collectives de 1949 (*Tarifvertragsgesetz*, TVG). Il définit pour l'essentiel les conditions de recours à l'extension des conventions collectives encore aujourd'hui en vigueur. Sur cette base, le ministère fédéral du Travail ou – pour les conventions collectives d'étendue régionale – le ministère du Travail du *Land* peut ordonner l'extension d'une convention collective dès lors que :

- l'un (au moins) des acteurs de la négociation collective en a fait la demande ;
- 50 % au moins des salariés de la branche concernée sont employés auprès d'employeurs qui sont tenus d'appliquer la convention collective¹ ;
- l'extension répond à un intérêt public ;
- l'extension a recueilli l'accord majoritaire au sein de la commission tarifaire

1. L'obligation d'application résulte pour les employeurs de leur affiliation à l'organisation patronale (NdT).

(*Tarifausschuss*) dans laquelle les confédérations patronales et syndicales envoient chacune trois représentants. Les employeurs et les syndicats disposent ainsi d'un droit de veto de fait et sont en mesure de bloquer l'extension.

Un amendement de la loi sur la négociation collective de 1952 ajoute une règle d'exception pour des cas « d'urgence sociale » (« *sozialer Notstand* »). Elle permet de décréter l'extension sans que soient remplies les conditions du seuil de 50 % de salariés couverts et d'existence d'un intérêt public. Dans la pratique, cette règle d'urgence n'a jamais été appliquée. Dès lors que tous les critères cités ci-dessus sont satisfaits, aucune restriction n'est opposable, de sorte que toutes les dispositions conventionnelles sont en principe susceptibles d'être étendues.

Une extension a minima pour les travailleurs détachés

L'adoption de la loi sur le détachement de travailleurs de 1996 transposant la directive européenne sur le détachement en droit allemand crée une deuxième voie d'extension qui s'applique également aux salariés détachés d'un pays de l'UE. En comparaison avec l'extension définie dans la loi sur la négociation collective (TVG), cette deuxième procédure est soumise à quelques restrictions importantes. D'une part, la loi sur le détachement des travailleurs (*Arbeitnehmer-Entsendegesetz*, AEntG) ne s'applique qu'à un nombre déterminé de branches. Elle devait même à l'origine ne concerner que le bâtiment et des entreprises artisanales dans ce secteur. Entre-temps, la loi est étendue à

huit autres branches¹. Contrairement à la loi sur la négociation collective, la loi sur le détachement des travailleurs contient aussi des restrictions de contenu ; les possibilités d'extension se limitent pour l'essentiel au salaire minimum, à la durée et aux primes de congés payés, aux horaires *maxima* ainsi qu'à la santé et la sécurité. Enfin, la loi sur le détachement autorise l'extension uniquement pour les conventions nationales, excluant ainsi de son champ les conventions collectives régionales.

À l'origine, la procédure d'extension de la loi sur le détachement des travailleurs était alignée sur les mécanismes définis dans la loi sur la négociation collective. Le seuil requis de 50 % de salariés couverts par la convention collective ainsi que l'accord de la commission tarifaire avaient ainsi été retranscrits dans la loi sur le détachement. Mais après que la confédération patronale Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) se fut opposée à l'extension dans la commission tarifaire du bâtiment, la loi sur le détachement a été modifiée en 1999. Depuis, le ministère du Travail peut décréter l'extension par ordonnance y compris quand la commission tarifaire n'a pas donné son accord. Le seuil de 50 % a lui aussi disparu de la loi au fil des amendements ultérieurs, mais continue de faire implicitement figure de référence pour les pratiques.

La comparaison des deux procédures d'extension montre que le mécanisme plus récent de la loi sur le détachement des travailleurs rencontre moins

1. Outre le bâtiment, la loi sur le détachement des travailleurs concerne le nettoyage industriel, la distribution de courrier, les services de sécurité, des travaux miniers spéciaux dans les houillères, les services de blanchisserie aux entreprises et collectivités, la collecte et le traitement des ordures, les activités de formation professionnelle initiale et continue. La loi contient aussi une disposition spéciale pour les services de soins à la personne. Une disposition analogue existe sur la base de la loi sur le détachement pour le travail intérimaire.

d'obstacles à l'application, mais est soumis à des restrictions relativement fortes quant aux secteurs et contenus concernés (tableau 1). L'étude des pratiques d'extension révèle aussi des différences significatives.

L'extension en pratique

Si l'extension sur la base de la loi sur la négociation collective est en perte de vitesse, notamment en ce qui concerne les conventions salariales, celle qui a pour origine la loi sur le détachement des travailleurs, et qui n'instaure, au lieu de grilles salariales, que des salaires *minima* de branche, gagne du terrain.

L'extension sur la base de la loi sur la négociation collective

À la différence de nombre de pays européens, l'application obligatoire des

conventions collectives n'a jamais joué un rôle important en Allemagne (voir pour la suite Bispinck, 2012). En effet, le système étendu de négociation collective qui s'est développé durant les années 1950 a été en mesure d'assurer pendant plusieurs décennies une couverture conventionnelle élevée des salariés – de 80 à 90 % – sans soutien étatique. Des pratiques solides d'extension ont toutefois toujours existé dans un nombre restreint de branches. Il s'agissait surtout de secteurs intensifs en main-d'œuvre avec une proportion importante de PME, tels que le bâtiment, le commerce, le textile-habillement, l'hôtellerie et la restauration ainsi que de nombreux secteurs de l'artisanat.

Au début des années 1990, quelque 400 conventions de branche « authentiques » (hors avenants) avaient été étendues, soit une proportion de 5,4 % de

Tableau 1. Deux procédures d'extension des conventions collectives

Conditions	Loi sur la négociation collective (TVG)	Loi sur le détachement des travailleurs (AEntG)
Demande de l'un ou des deux acteurs sociaux	Oui	Oui
Existence d'un intérêt public	Oui	Oui
Seuil de 50 % (les employeurs affiliés au système des négociations collectives doivent employer 50 % au moins des salariés)	Oui	Non
Accord de la commission tarifaire	Oui	Non
Étendue territoriale de la convention collective	Dispositions nationales et régionales	Uniquement dispositions nationales
Restrictions sectorielles	Aucune	Certaines branches seulement
Restrictions de contenu	Aucune	Certains contenus seulement (salaire minimum, durée des congés, primes de congé payé ; horaires <i>maxima</i> ; santé et sécurité)

Source : Compilation des auteurs.

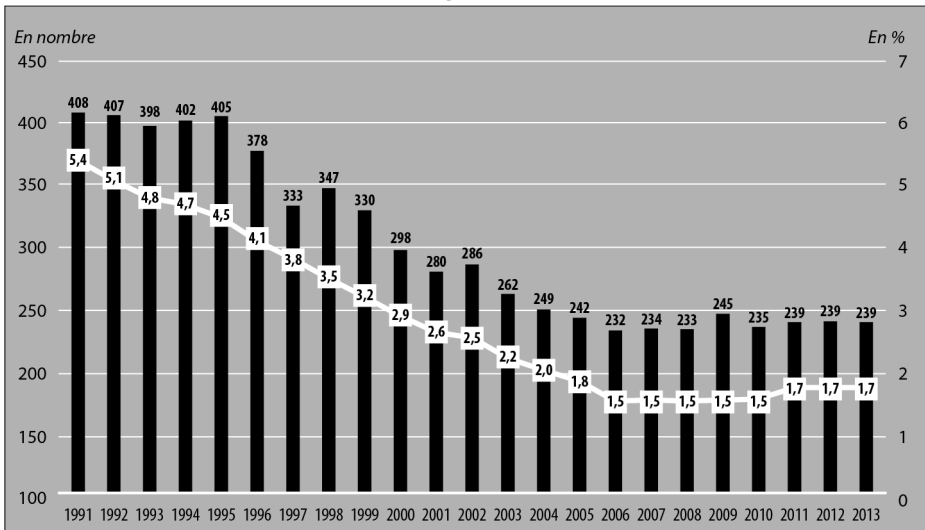
l'ensemble des conventions collectives de branche. Le nombre de conventions étendues n'a cessé de diminuer jusqu'au milieu des années 2000 et se situe depuis à un niveau extrêmement bas (graphique 1). Début 2013, l'extension ne concerne plus que 239 conventions, ce qui correspond à un taux d'extension de 1,7 % des conventions collectives de branche.

Les raisons de ce recul résident surtout dans un soutien et une adhésion nettement plus faibles des employeurs allemands à l'égard des conventions collectives. Nombre d'organisations patronales ont réagi en proposant aux entreprises une affiliation sans adhésion au système conventionnel (voir *supra*). Ce type d'affiliation se trouve en contradiction directe avec l'esprit de l'extension qui vaut application obligatoire. En l'adoptant, les employeurs du commerce par exemple ont ainsi mis fin à plusieurs décennies

d'extension de la convention collective de branche, pratique avec laquelle ils ont rompu au début des années 2000 (Wiedemuth, 2013).

Le principe de l'extension s'est aussi heurté à une attitude de plus en plus restrictive de la confédération patronale BDA. Considérant le dispositif comme un simple « instrument d'exception » (BDA, 2009), la BDA a à plusieurs reprises bloqué l'extension dans les commissions tarifaires contre le vote de ses propres fédérations de branche. Face à une couverture conventionnelle globalement en recul, le seuil de 50 % de salariés devant être couverts par les conventions collectives destinées à l'extension représente un obstacle de plus en plus important : la couverture conventionnelle se situe désormais dans de nombreux secteurs en dessous de 50 % (Statistisches Bundesamt, 2013). Les restructurations permanentes des entreprises et les

Graphique 1. Conventions collectives étendues sur la base de la loi sur la négociation collective (1991-2013) *



* Conventions authentiques sans avenants. Données au 1^{er} janvier de l'année.

Source : Registre des conventions collectives du ministère fédéral du Travail, calculs WSI.

ALLEMAGNE

déplacements des frontières des branches rendent enfin de plus en plus délicat le chiffrage de la couverture conventionnelle dans un secteur donné.

L'extension concerne actuellement avant tout des conventions collectives cadre (non salariales) ou des conventions portant sur certains thèmes des conventions cadre (par exemple normes concernant le temps de travail, les congés payés/ les primes de congés payés, les primes annuelles exceptionnelles, la formation professionnelle initiale et continue, la protection contre le licenciement, etc.). Elle continue de jouer un rôle central dans des branches comme le bâtiment dans lesquelles les partenaires sociaux gèrent

conjointement des institutions sociales qui offrent des prestations propres à la branche (Asshoff, 2012). En revanche, les conventions salariales sont presque entièrement sorties du champ de l'extension. C'est dans ce domaine qu'on observe le recul le plus important de l'extension depuis les années 1990, qui est pratiquée actuellement dans cinq branches seulement (boulangeries artisanales, rubannerie, coiffure, hôtellerie-restauration, services de sécurité). En règle générale, ces conventions ne s'appliquent pas à l'Allemagne toute entière mais à certains *Länder* seulement. Elles ne concernent que 2,1 % des salariés couverts par les conventions collectives.

Tableau 2. Salaires horaires minima de branche sur la base de la loi sur le détachement des travailleurs

Salaires horaires en euros

Branche	Allemagne de l'Ouest	Allemagne de l'Est
Collecte et traitement des ordures	8,68	8,68
BTP	11,05/13,70 *	10,25
Artisans couvreurs	11,20	11,20
Artisans électriciens	9,90	8,85
Peintres et vernisseurs	9,90/12,15 *	9,90
Construction d'échaffaudage (artisanat)	10,00	
Tailleurs de pierre	11,00	10,13
Nettoyage industriel		
Nettoyage intérieur	9,00	7,56
Nettoyage verre et façades	11,33	9,00
Service de soins à la personne	9,00	8,00
Services de gardiennage et de sécurité	7,50-8,90 **	7,50
Travaux spéciaux houillères	11,53/12,81	-
Blanchisseries	8,25	7,50
Formation professionnelle initiale et continue	12,60	11,25
Travail temporaire ***	8,19	7,50

* Salaires minima différenciés pour les salariés qualifiés et non qualifiés.

** Niveaux différents selon les *Länder*.

*** D'après la loi sur le détachement des travailleurs.

Source : WSI-Tarifarchiv (août 2013).

L'extension sur la base de la loi sur le détachement des travailleurs

Le recul extrêmement sensible des conventions collectives salariales étendues a été partiellement compensé par l'introduction obligatoire, depuis les années 2000, de salaires *minima* dans un certain nombre de branches sur la base de la loi sur le détachement des travailleurs. Une différence essentielle existe entre les deux procédures d'extension : alors que l'extension sur la base de la loi sur la négociation collective (TVG) porte sur les grilles salariales dans leur totalité, le dispositif inscrit dans la loi sur le détachement (AEntG) n'étend en règle générale que le coefficient salarial le plus bas (ou, dans quelques branches peu nombreuses, les deux coefficients plancher concernant respectivement les salariés qualifiés et non qualifiés). La tendance actuelle va ainsi (tout au plus) vers l'extension en vue d'une application obligatoire des seuls salaires *minima*.

Des salaires horaires *minima* de branche étendus sur la base de la loi sur le détachement des travailleurs ont été depuis mis en place dans 13 branches. Ils varient entre 7,50 et 13,70 euros (tableau 2). Deux autres branches, la coiffure et les services forestiers, ont négocié un salaire minimum dont ils demandent actuellement l'extension *via* la loi sur le détachement des travailleurs. Un salaire minimum obligatoire existe enfin dans le secteur de l'intérim sur la base d'une disposition séparée de la loi sur le détachement des travailleurs.

Propositions de réforme des dispositifs d'extension

Alors que la couverture conventionnelle connaît un recul continu, renforcé encore par la perte de prégnance

des mécanismes d'extension, un vaste débat a eu lieu ces dernières années en Allemagne pour savoir si des réformes politiques pourraient stabiliser le système de négociation collective. Les expériences d'autres pays européens comme la France (Dufresne, Maggi-Germain, 2012) servent de référence : un large recours au principe d'extension y contribue de façon décisive au maintien d'une couverture conventionnelle élevée. Dans ce contexte, le débat se centre de plus en plus en Allemagne sur la question d'une utilisation plus systématique de l'extension en vue de la stabilisation du système de négociation collective.

Toute une série de propositions ont été avancées ; elles convergent vers l'élargissement des contenus et la simplification de la procédure de l'extension. Trois partis politiques – les Verts (Bündnis 90/Die Grünen, 2011), le parti de gauche (Die Linke, 2011) et le parti social-démocrate (SPD, 2012) – ont présenté au *Bundestag* des projets de loi d'initiative parlementaire visant une réforme de l'extension, question à laquelle le Parlement a consacré une importante audition d'experts (Deutscher Bundestag, 2012). Si la CDU reste officiellement réticente à l'égard d'une telle démarche, la commission des salariés en son sein (CDU-Arbeitnehmerflügel) s'est à son tour prononcée en faveur d'une réforme de l'extension (CDU/CSU Bundestagsfraktion, 2012). Les syndicats, de leur côté, insistent sur le caractère prioritaire d'une réforme qui faciliterait le recours à l'extension. Ils ont élaboré leurs propres propositions de réforme (DGB, 2012 ; Kocsis, 2013 ; Nielebock, 2013). Contrairement aux débats sur l'introduction d'un salaire minimum légal, tous les syndicats adhèrent à la nécessité d'une réforme de l'extension. Celle-ci est également soutenue par des fédérations de

ALLEMAGNE

la métallurgie et de la chimie, IG Metall et IG BCE, dont les secteurs se caractérisent par un pouvoir organisationnel encore comparativement fort et une couverture conventionnelle élevée. Enfin, certaines organisations patronales, par exemple dans le bâtiment (Schröer, 2013) ou dans l'artisanat (Zentralverband des deutschen Handwerks, 2013) demandent elles aussi un renforcement du dispositif d'extension, en contradiction explicite avec le refus de principe de la BDA.

Quant au contenu de la réforme, les différentes propositions se réfèrent aux deux procédures d'extension (lois sur la négociation collective et sur le

détachement des travailleurs) et sont pour partie très concordantes (tableau 3 ; Däubler, 2012). Concernant la procédure selon la loi sur la négociation collective, les critiques se focalisent sur le seuil prescrit de 50 %. Si certains ont proposé l'abaissement du seuil à 40 % (Bündnis 90/Die Grünen, 2011), d'autres plaident pour la suppression complète de cette disposition (SPD, 2012 ; DGB, 2012). Il s'agirait de la remplacer par un nouveau critère de représentativité d'une convention collective qui intègre, outre la couverture conventionnelle, l'importance des acteurs de la négociation collective. Cette position peut se fonder sur

Tableau 3. Propositions pour une réforme de l'extension

	Les Verts (Bündnis 90/ Die Grünen)	Parti Die Linke	SPD	DGB
Loi sur la négociation collective (TVG)				
Seuil de 50 % de couverture conventionnelle	Abaissement de 50 % à 40 %	-	Suppression du seuil	Suppression du seuil
Composition de la commission tarifaire	Élargissement à des représentants des branches	-	Élargissement à des représentants des branches	Élargissement à des représentants des branches
Rôle de la commission tarifaire	-	-	Fonction consultative	Rejet de l'extension uniquement à la majorité des votes
Précision de l'intérêt public	Oui	-	-	Oui
Loi sur le détachement des travailleurs (AEntG)				
Application à toutes les branches	Oui	Oui	Oui	Oui
Application aux conventions collectives régionales	Oui	Oui	-	-
Extension de la totalité des grilles salariales	-	Oui	Oui	-
Divers		Principe <i>erga omnes</i> (extension automatique pour les conventions collectives représentatives)		

Source : Compilation des auteurs sur la base de Bündnis 90/Die Grünen (2011), Die Linke (2011), SPD (2012), DGB (2012).

une expertise juridique approfondie qui a confirmé la constitutionnalité d'une telle régulation (Greiner *et al.*, 2011). Le DGB réclame en outre la précision de la notion « d'intérêt public », inscrite dans la loi sur la négociation collective. Un intérêt collectif devrait être présumé dès lors que le dispositif de l'extension « est susceptible d'agir :

- en faveur de la stabilisation de la fonction de l'autonomie tarifaire et du système de la négociation collective ;
- en faveur de la sécurisation et du maintien d'instances paritaires investies de fonctions de politique sociale ;
- en tant que moyen de sécurisation de standards sociaux et de prévention de distorsions de la concurrence » (DGB, 2012).

À côté de l'abaissement ou de la suppression du seuil de 50 %, les projets de réforme préconisent la redéfinition du rôle de la commission tarifaire. Pour mettre fin au pouvoir de veto de la BDA, il est proposé d'élargir ces commissions en y associant des représentants des branches concernées ou de reconnaître à la commission tarifaire une fonction uniquement consultative. Le DGB souhaite en outre un changement des modalités de vote : dans cette logique, la majorité des votes serait requise pour rejeter une demande d'extension qui ne pourrait plus être refusée, comme c'est le cas aujourd'hui, en cas de parité des votes.

Concernant les principes d'extension de la loi sur le détachement des travailleurs, une revendication partagée vise à abolir la restriction sectorielle actuelle et à ouvrir la loi à l'ensemble des branches. L'application aux conventions collectives régionales est également demandée. Une autre revendication porte sur le contenu des conventions étendues. Il s'agit de s'assurer que les grilles salariales dans leur totalité et non seulement le salaire

minimum peuvent faire l'objet de l'extension. Le parti Die Linke a avancé la revendication la plus radicale en demandant l'introduction d'une règle *erga omnes* sur le modèle espagnol. Toutes les conventions collectives satisfaisant à certains critères de représentativité doivent être automatiquement étendues. Cette proposition est rejetée non seulement par les autres partis politiques mais aussi par les syndicats qui souhaitent être eux-mêmes parties prenantes des décisions concernant la mise en œuvre de l'extension.

Conclusion

Les discussions actuelles sur la réforme des mécanismes d'extension des conventions collectives montrent que la question de l'avenir du système allemand de négociation collective a fini par atteindre la sphère politique. Les tentatives visant à trouver les moyens pour stopper le recul continu de la couverture conventionnelle s'intensifient. Pour le système allemand traditionnellement très marqué par l'idée de l'autonomie tarifaire, cela signifie un certain déplacement en faveur d'une plus forte prise de responsabilité par l'État. Le débat sur l'extension est aussi emblématique d'une évolution selon laquelle, après des années de dérégulation et de flexibilisation, une discussion est entamée sur une nouvelle régulation du marché du travail. Celle-ci comprend, outre la consolidation du système de la négociation collective, l'introduction d'un salaire minimum et la limitation des contrats de travail précaires.

Dans d'autres pays européens, le recours étendu au principe de l'extension a joué un rôle positif pour la stabilité du système de négociation collective (Schulten, 2012). On comprend d'autant moins que, actuellement, sous la pression

de la *troïka* – Commission européenne, BCE et Fonds monétaire international –, les pratiques d'extension se trouvent en Europe du Sud notamment sensiblement réduites ou contournées par la présence accordée aux réglementations d'entreprise (Schulten, Müller, 2013). Si l'Allemagne devait emprunter la voie inverse en renforçant le principe de l'extension, un signal politique important serait donné pour l'avenir des systèmes de négociation collective en Europe dans leur globalité.

Sources :

Addison J.T., Teixeira P., Evers K., Bellmann L. (2012), « Is the Erosion Thesis Overblown? Evidence from the Orientation of Uncovered Employers », *IZA Discussion Paper*, n° 6658, June.

Asshoff G. (2012), « Sozial- und tarifpolitische Bedeutung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen im Baugewerbe », *WSI-Mitteilungen*, n° 7, p. 541-546.

BDA (2009), « Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen », *BDA kompakt*, März.

Behrens M. (2011), « Das Paradox der Arbeitgeberverbände von der Schwierigkeit, durchsetzungsstarke Unternehmensinteressen kollektiv zu vertreten », Berlin, Sigma.

Bispinck R. (2012), « Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen – vom Niedergang zur Reform? », *WSI-Mitteilungen*, n° 7, p. 496-507.

Bispinck R., Dribbusch H., Schulten T. (2010), « Allemagne : Érosion continue ou nouvelle stabilisation de la négociation collective de branche ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 126, septembre, p. 39-56.

Bündnis 90/Die Grünen (2011), « Tarifvertragssystem stärken – Allgemeinverbindliche Tariflöhne und branchenspezifische Mindestlöhne erleichtern », *Deutscher Bundestag Drucksache*, n° 17/4437, 19. Januar.

CDU/CSU Bundestagsfraktion (2012), « Stärkung der Tarifpolitik », Vorlage zur Pressekonferenz der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion am 13. August, http://www.cducsu.de/Titel__arbeitnehmergruppe/TabID__13/SubTabID__16/AGID__36/arbeitsgruppen.aspx.

Däubler W. (2012), « Reform der Allgemeinverbindlicherklärung – Tarifrecht in Bewegung? », *WSI-Mitteilungen*, n° 7, p. 508-516.

Deutscher Bundestag (2012), « Materialien zur öffentlichen Anhörung über die Initiativanträge zur Reform der Allgemeinverbindlicherklärung im Ausschuss für Arbeit und Soziales », *Ausschussdrucksache*, n° 17(11)766neu vom 2. Februar.

DGB (2012), « Gewerkschaftliche Anforderungen an eine Reform der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen », Beschluss des DGB Bundesvorstandes vom 15. November, <http://www.dgb.de/themen/++co++4b794d4a-2cb6-11e2-97b3-00188b4dc422>.

Die Linke (2011), « Tarifsystem stabilisieren », *Deutscher Bundestag Drucksache*, n° 17/8148, 14. Dezember.

Dufresne A., Maggi-Germain N. (2012), « Zwischen Staatsinterventionismus und Tarifautonomie – Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen in Frankreich », *WSI-Mitteilungen*, n° 7, p. 534-540.

Duval G. (2013), *Made in Germany : Le modèle allemand au-delà des mythes*, Paris, Éditions du Seuil.

Ellgut P., Kohaut S. (2013), « Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2012 », *WSI-Mitteilungen*, n° 4, p. 281-288.

Greiner S., Hanau P., Preis U. (2011), « Die Sicherung der Allgemeinverbindlichkeit bei gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien », Rechtsgutachten für die SOKA Bau, Köln/Bochum.

Hamburger L. (1939), « The Extension of Collective Agreements to Cover Entire Trades and Industries », *International Labour Review*, vol. 40, n° 2, p. 153-194.

Hege A. (2012), « Allemagne : Négociations salariales 2012 : offensive syndicale réussie dans un paysage conventionnel fragmenté », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 138, septembre, p. 3-15.

Kocsis A. (2013), « Die Allgemeinverbindlicherklärung zur Bekämpfung von Lohndumping », *Gegenblende*, n° 20, 13. März.

Kocsis A., Sterkel G., Wiedemuth J. (Hrsg.) (2013), « Organisieren am Konflikt. Tarifauseinandersetzungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor », Hamburg, VSA.

- Nielebock H. (2013), « Allgemeinverbindliche und gesetzliche Mindestentgelte und Mindestarbeitsbedingungen – ausgewählte Aspekte », in Schubert J.M. (Hrsg.), *Anforderungen an ein modernes Kollektives Arbeitsrecht*, Baden-Baden, Nomos, p. 181-195.
- Schröder H. (2013), « Bedeutung der Allgemeinverbindlicherklärung für die Tarifpolitik im Baugewerbe », Präsentation auf der gemeinsamen Tagung von WSI und DGB « Tarifvertrag - allgemein, verbindlich, stark! », 25. Juni, Berlin, http://www.boeckler.de/pdf/v_2013_06_25_schroeder.pdf.
- Schulten T. (2012), « Stellenwert der Allgemeinverbindlicherklärung für die Tarifvertragsysteme in Europa », *WSI-Mitteilungen*, n° 7, p. 485-495.
- Schulten T, Müller T. (2013), « Un nouvel interventionnisme européen ? L'impact de la nouvelle gouvernance économique européenne sur les salaires et la négociation collective », in Natali D., Vanhercke B. (dir.), *Bilan social de l'Union européenne 2012*, Bruxelles, ETUI/ OSE.
- SPD (2012), « Erosion der Tarifvertragssysteme stoppen stärken – Sicherung der Allgemeinverbindlichkeitsregelung von Tarifverträgen », *Deutscher Bundestag Drucksache*, n° 17/8459, 21. Januar.
- Statistisches Bundesamt (2013), « Tarifbindung in Deutschland 2010 », *Reihe Verdienste und Arbeitskosten*, Wiesbaden.
- Visser J. (2013), « Wage Bargaining Institutions – From Crisis to Crisis », *European Commission DG Ecfm Economic Papers*, n° 488, April.
- Wiedemuth J. (2013), « Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen im Einzelhandel – vor einer Renaissance? », Präsentation auf der gemeinsamen Tagung von WSI und DGB « Tarifvertrag - allgemein, verbindlich, stark! », 25. Juni, Berlin, http://www.boeckler.de/pdf/v_2013_06_25_wiedemuth.pdf.
- Zentralverband des deutschen Handwerks (2013), « Worauf es jetzt ankommt: Handwerk stärken. Zukunft meistern », *Erwartungen des Handwerks zur Bundestagswahl*, Berlin.