

## Etats-Unis

### **La négociation collective dans les transports aériens : une revanche des salariés ... de courte durée !**

*Catherine SAUVIAT*

**L**e secteur du transport aérien a connu une phase intense de négociation contractuelle : le renouvellement des principales conventions collectives d'entreprises (CCE) a en effet démarré au cours de l'année 2000 et s'est poursuivi en 2001, le cycle n'étant pas encore totalement achevé. Les négociations ont donc commencé dans un contexte économique encore très favorable, marqué par cinq années de profits record pour les plus grandes compagnies aériennes américaines. Ce contexte contrastait fortement avec les années ayant suivi la déréglementation du secteur en 1978, laquelle avait dans un premier temps entraîné l'apparition de nouvelles compagnies aériennes et une intensification de la concurrence, donc une dégradation des profits des grandes compagnies aériennes. Ces dernières y avaient alors répondu par des licenciements et des mesures drastiques de réduction des coûts, les syndicats acceptant de négocier d'importantes concessions salariales au cours de ces années 80-90 en

échange d'une participation au capital et de promesses d'un pouvoir accru dans l'entreprise pour les salariés.

Ces derniers semblent depuis avoir repris l'offensive, dans un contexte de reconstitution des marges des grandes compagnies, sur fond de concentration et de reconstitution d'un oligopole. Un nouveau souffle revendicatif anime les relations professionnelles du secteur, qui sont restées très conflictuelles en dépit du développement de l'actionnariat salarié. Des modifications du paysage syndical sont également en cours, marquées par la montée en force de syndicats indépendants de l'AFL-CIO et plus revendicatifs, de même que des changements d'équipes dirigeantes à la tête des syndicats, au profil plus militant. Le ralentissement de l'activité américaine, que les attentats terroristes du 11 septembre ont contribué à amplifier, vient évidemment fortement perturber cette situation. Face aux licenciements massifs décidés par les principa-

## ETATS-UNIS

les compagnies aériennes qui touchent plus de 90 000 travailleurs, les syndicats ont peu de marge de manœuvre. Ces licenciements, qui affectent avant tout les travailleurs non syndiqués sans aucune protection contractuelle, remettent également en cause les situations acquises dans les nouvelles CCE pour les travailleurs syndiqués concernés. Et l'état critique des grandes compagnies aériennes risque de peser très fortement sur les négociations en cours, de même que le climat politique actuel favorise les interventions présidentielles et législatives visant à affaiblir le pouvoir syndical et à porter atteinte au droit de grève dans le secteur.

### **Un syndicalisme catégoriel et une négociation contractuelle très codifiée**

Le taux de syndicalisation dans le transport aérien est l'un des plus élevés de toute l'économie américaine : il est de plus de 80 % chez les pilotes. Il s'agit d'un syndicalisme très catégoriel et il n'est pas rare de compter six syndicats, voire plus, implantés dans la même entreprise pour y défendre des métiers spécifiques. Les pilotes sont représentés par deux syndicats : l'Air Line Pilot Association (ALPA), majoritaire (représentant 67 000 pilotes en Amérique du Nord) et affilié à l'AFL-CIO et l'Allied Pilots Association (APA), syndicat indépendant et représentant exclusivement les 11 500 pilotes d'American Airlines. Les mécaniciens sont quant à eux majoritairement représentés par l'International Association of Machinists (IAM), syndicat dominant dans le transport aérien, affilié à l'AFL-CIO et présent dans un grand nombre de secteurs aux Etats-Unis et au Canada. Un syndicat indépendant, l'Airlines Mechanics Fraternal Association (AMFA), créé en 1962 et représentant plus de 11 000 salariés dans quatre compa-

gnies aériennes (dont Northwest Airlines), lui dispute néanmoins de façon croissante sa représentativité. Les autres personnels au sol sont représentés soit par les Teamsters (International Brothers of Teamsters ou IBT), soit par Transport Workers Union of America (TWU), tous deux affiliés à l'AFL-CIO. TWU est présent dans le secteur du transport aérien depuis 1945 ; il représente 50 000 travailleurs, notamment des employés de service au sol, des spécialistes de la maintenance, des météorologistes, des instructeurs, etc. Quant aux Teamsters, ils comptent selon eux plus de 100 000 membres dans le secteur du transport aérien, y compris chez les hôtesses et stewards.

C'est précisément au sein de cette dernière profession que l'on trouve la représentation la plus fragmentée : si plus de 50 000 d'entre eux sont syndiqués au sein de l'Association of Flight Attendants (AFA), le syndicat majoritaire dans la profession, on trouve les hôtesses et stewards aussi chez APFA (American Airlines), chez les Teamsters, chez TWU, chez IAM ou auprès de syndicats indépendants comme Flight Engineers International Association. Contrairement aux salariés du secteur privé non agricole dont les relations professionnelles sont régies par la loi Wagner, les salariés du transport aérien sont soumis à une loi spécifique connue sous le nom de « Railway Labor Act » (RLA). A l'origine, le RLA était destiné à encadrer les conventions collectives dans le secteur du transport ferroviaire uniquement. Elaboré en 1926, son objectif était de prévenir les perturbations pouvant affecter gravement les transactions commerciales du pays, les chemins de fer revêtant à cette époque une importance stratégique pour les échanges commerciaux inter-étatiques. Dans les années 30, cette loi fut

étendue au secteur du transport aérien. Elle donne au « National Mediation Board » (NMB) le pouvoir de régler les conflits issus de la négociation collective mais attribuée également au gouvernement fédéral le droit d'intervenir en cas de conflit et d'imposer aux parties prenantes un conseil de médiateurs nommé par le président de la République.

L'intervention de ce conseil, courant dans les chemins de fer, est restée plutôt exceptionnelle dans le transport aérien. Elle s'est néanmoins répandue au cours des années 90, la déréglementation et les nouvelles formes de concurrence ayant rendu les négociations collectives beaucoup plus conflictuelles qu'auparavant. Cette procédure a en effet été utilisée sous la présidence Clinton en 1997 et ce, pour la première fois depuis 1966. Le président G. Bush Jr. entend non seulement la réactiver mais en modifier la portée : il s'est déclaré récemment en faveur de mesures visant à prévenir toute grève dans les transports aériens ; et son administration a d'ores et déjà annoncé son intention d'empêcher toute action gréviste cette année en menaçant d'imposer l'arbitrage présidentiel qui doit se présenter, normalement, comme l'ultime recours en cas d'échec des négociations. La législation en la matière prévoit en effet huit phases (cf. encadré 1) qui, si elles se déroulent jusqu'au bout, peuvent durer deux ou trois années, voire plus.

Le renouvellement des CCE est actuellement l'illustration de cette situation. Pour autant, 97 % des accords du secteur aboutissent sans grève effective, ce qui prouve l'efficacité du RLA. Or c'est son fonctionnement même et avec lui, le droit de grève dans le transport aérien, qui est visé par l'actuel président. Un projet de loi introduit cet été au Sénat par le répu-

Encadré 1

**Les huit phases du processus de négociation collective sous le RLA**

1. La notification par l'employeur ou le syndicat de l'intention de commencer les négociations ;
2. La fixation de la date à laquelle la nouvelle CCE prendra effet ;
3. Le déroulement des négociations proprement dites ;
4. La médiation réclamée par l'une des deux parties prenantes sous l'égide du « National Mediation Board » ;
5. La reconnaissance de l'impasse des négociations par le NMB et la nécessité d'un arbitrage externe ;
6. Une période de trente jours après que l'une des deux parties aie refusé la médiation ;
7. A la fin de ces fameux « 30 day cooling off period », la possibilité pour le syndicat de se mettre en grève sauf s'il est décidé une intervention présidentielle ;
8. Une ultime phase, l'intervention présidentielle, à travers la constitution du « Presidential Emergency Board » (PEB) sur notification du NMB. Cette intervention impose une nouvelle période de soixante jours au cours de laquelle il est recommandé aux parties les termes d'un accord. Si au terme de cette période, aucun accord n'a été trouvé, le syndicat peut se mettre en grève. Seul le Congrès a alors la possibilité d'intervenir et de faire voter une loi spéciale pour mettre fin à la grève.

ores et déjà désigné par les syndicats du nom de « Airline Management Security

## ETATS-UNIS

Act », ce projet vise à contourner la législation spécifique du RLA et l'exercice du droit de grève, seule véritable arme dont disposent les syndicats du transport aérien pour faire avancer leurs revendications en cours de négociation collective. C'est donc à une double offensive politique et managériale que les syndicats doivent faire face aujourd'hui dans le secteur.

### **Des augmentations de salaire plutôt que des actions !**

Le renouvellement des principales CCE a été marqué par un contexte de nouveau revendicatif, après des années de concessions salariales négociées par les syndicats en échange de contreparties qui ne paraissent pas avoir été à la hauteur des attentes des salariés. Ainsi, il semble évident aujourd'hui que l'expérience de l'actionnariat salarié contre des gels ou des réductions de salaires et de prestations sociales ne fait plus recette auprès des salariés. Aussi, les négociations pour le renouvellement des CCE ont été âprement menées par les syndicats de métiers et ont abouti à des avancées salariales conséquentes, après il est vrai des reculs de grande ampleur dans certains cas. Mais la hausse du prix du pétrole, le ralentissement de l'activité économique et les événements du 11 septembre viennent remettre en cause les situations acquises et la pression pour obtenir des concessions salariales et revenir en partie sur certains accords collectifs est forte.

#### **United Airlines (UAL)**

Chez UAL, quelque 10 000 pilotes sont représentés par l'ALPA, le syndicat majoritaire de la profession. Ses membres ont ratifié en octobre 2000 à 95 % la nouvelle CCE prévue pour une durée de

quatre ans et demi. Les pilotes qui détiennent 25 % des actions de la compagnie après avoir négocié un ESOP en 1994 (cf. encadré 2) ayant donné la majorité du capital de l'entreprise aux salariés en contrepartie d'importantes concessions salariales, ont obtenu une augmentation de salaire de 23,8 % en moyenne (au sein d'une fourchette allant de 22,5 à 28 %) et une amélioration de leurs régimes complémentaires de retraite. Cette nouvelle CCE, la première de la profession à être négociée, a donné le ton. Elle compense les coupes salariales évaluées à 25 % que l'ALPA avait acceptées en 1994 en échange des actions UAL dans le cadre de l'ESOP, les salaires devant ainsi tout juste rattraper leur niveau d'alors. Ces négociations ont été conduites au moment où la direction d'UAL lançait son OPA sur US Airways, projet qui a finalement été débouté par les autorités de la concurrence qui dépendent du ministère de la Justice. Le résultat obtenu par les pilotes s'en est trouvé facilité : la direction cherchait en effet à obtenir leur accord sur sa stratégie d'acquisition. Or la nouvelle direction du syndicat dans l'entreprise, élue en décembre 1999 pour deux ans, plus militante que la précédente, a rejeté cette proposition. Disposant d'un réel « pouvoir de nuisance », les pilotes ont massivement refusé d'effectuer les heures supplémentaires qui leur étaient demandées, provoquant l'annulation de nombreux vols. En contrepartie, la direction d'UAL a obtenu l'autorisation d'augmenter le nombre de ses vols régionaux où les pilotes, payés généralement selon la taille de l'avion qu'ils conduisent, coûtent moins cher à la compagnie que ceux affectés sur des vols nationaux et internationaux.

Encadré 2

**UAL et la négociation de l'ESOP en 1994**

Les grandes entreprises ont établi des *Employee Stock Ownership* (ESOP) pour deux raisons principales : soit pour se protéger des OPA durant la phase intense de restructuration de la fin des années 80 qui a touché la plupart des secteurs de l'économie américaine ; soit pour surmonter une période de crise provoquée par l'apparition de nouvelles conditions ou formes de concurrence ( la déréglementation dans le cas du transport aérien). Les salariés se sont vu attribuer des actions de l'entreprise en échange de l'acceptation de concessions salariales significatives (coupes ou gel des salaires et des prestations sociales).

Dans le secteur du transport aérien, les ESOP ont été négociés au début des années 90, alors que les compagnies aériennes étaient confrontées à d'importantes pertes financières qui mettaient en péril l'ensemble du secteur. Pour faire face à la concurrence des petits transporteurs locaux nés de la déréglementation, les grandes compagnies n'ont eu de cesse d'améliorer leur compétitivité coût : elles ont d'abord réussi à introduire des systèmes de salaire à deux et trois vitesses et à externaliser certaines fonctions ; puis avec la négociation des ESOP, elles ont obtenu des réductions de salaires et une réorganisation du travail.

C'est chez UAL qu'a été négocié le plus important ESOP en 1994, faisant de cette entreprise celle dont la participation des salariés au capital est la plus importante au niveau mondial. Ces derniers ont en effet reçu 55 % du capital en échange de l'acceptation de réductions de salaire importantes (15 % sur 3 ans au moins, soit des salaires ramenés au niveau de ceux de 1988) et de changements

...

(A  
M  
FA

Le renouvellement de la CCE des mécaniciens et autres personnels au sol concerne 45 000 syndiqués à l'IAM. En négociation depuis deux ans, les deux parties n'ont pas encore abouti à un accord mais la situation de crise dans laquelle se trouve aujourd'hui l'entreprise n'est guère de bon augure pour les travailleurs concernés. En effet, le PDG d'UAL a dû démissionner sous la pression des syndicats et des actionnaires, après l'envoi d'une lettre « alarmiste » à tous les salariés de la compagnie, programmant sa faillite prochaine et provoquant de ce fait une chute de 25 % du cours de l'action . Or l'IAM est lui-même sur la sellette, menacé par son concurrent l'Air-craft Mechanicals Fraternal Association

) qui tente de s'implanter chez UAL et qui a demandé la mise en œuvre de nouvelles élections de représentativité, après avoir réussi à s'implanter chez Alaska Airlines en 1994 et chez Northwest Airlines en 1999 . L'obtention par IAM d'un « bon contrat » pour ses membres est donc un enjeu vital pour le maintien de son implantation chez UAL.

Seuls les 26 000 hôtesses et stewards de l'entreprise ne sont pas encore entrés en négociation, l'AFA souhaitant renégocier la CCE dès maintenant. A l'instar du syndicat des pilotes, l'AFA s'est prononcé contre la fusion avec US Airways, votant à une écrasante majorité en faveur de

l'or-  
ganis-  
atio-  
n d'  
un e-  
ca-  
m-  
pa-  
gn e  
C  
H  
A  
OS  
(C  
r e  
a-  
tin  
g  
Ha  
v o

•••

dans l'organisation du travail permettant une utilisation plus productive des pilotes et l'instauration d'un vol petit courrier à faible coût. Ces concessions ont été estimées au total à 4,9 milliards de \$ (soit 3,3 milliards de \$ de concessions salariales et 1,6 milliard de \$ pour les modifications organisationnelles). Du côté des salariés d'UAL, la transaction a été initiée par le syndicat des pilotes (ALPA), suivi par celui des mécaniciens et personnels au sol (IAM).

En revanche, le syndicat des hôtesses de l'air et stewards (AFPA) s'est opposé à la signature de l'accord, refusant les contreparties salariales exigées de la direction ; ces personnels sont donc restés en dehors de l'ESOP. Dans cet accord, les salariés concernés n'ont finalement pas gagné grand chose : seuls trois représentants des salariés (un choisi par l'ALPA, un deuxième par l'IAM et un troisième par les salariés non syndiqués) siègent au conseil d'administration de l'entreprise sur un total de douze membres ; ils n'ont aucun pouvoir de vote et ne peuvent vendre leurs actions qu'à leur départ de l'entreprise. Ils ne peuvent donc que percevoir des dividendes (en moyenne 1400\$ par trimestre), bien inférieurs aux concessions salariales acceptées. Finalement, l'ESOP n'a en rien modifié le climat – très conflictuel – des relations sociales dans l'entreprise ni les relations de pouvoir – très asymétriques – entre la direction et les salariés, l'entreprise continuant d'être dirigée par ses managers et ses actionnaires institutionnels. La décision de rachat d'US Airways, dont la réalisation a finalement échoué, avait ainsi été prise unilatéralement par la direction d'UAL, contre l'avis du syndicat des pilotes.

1. J. Gordon, « Employee Stock Ownership in Economic Transitions : The Case of UAL », *Journal of applied for corporate finance*, 1998.

*c Around our system*) en mai dernier. Ce type de campagne, visant à rendre publiques et à cibler leurs interventions (information des actionnaires, distribution de tracts et piquets de grèves informels dans les aéroports), ne tombe pas sous la réglementation du NMB.

### **Delta Airlines**

C'est chez Delta Airlines que l'implantation syndicale est la plus faible parmi les grands transporteurs aériens aux Etats-Unis. En dehors des pilotes, les autres catégories de personnel n'y sont pas syndiquées contrairement à la situation prévalant dans les autres compagnies.

L'Alpa, qui y représente 9 800 pilotes, a ratifié à 70 % en juin 2001 la nouvelle CCE prévue pour une durée de cinq ans, après une négociation de dix-huit mois menée sous l'égide du National Mediation Board. Leur dernière CCE (1996) contenait d'importantes concessions salariales (réduction de 2 % du salaire horaire des pilotes avec un gel des salaires sur quatre ans, suppression des tarifs de nuit, réduction des congés payés, etc.). Les augmentations de salaires prévues dans la nouvelle CCE se situent dans une fourchette de 24 à 34 % ; il est également programmé une amélioration des prestations sociales, des primes et des remboursements de frais de

## LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LES TRANSPORTS AERIENS

mission. Si ce nouveau contrat assure la paix sociale jusqu'en 2005, la direction a également obtenu plus de flexibilité sur ses vols régionaux.

Jusqu'à présent, la direction de Delta est parvenue à empêcher la syndicalisation des autres catégories de personnel, n'hésitant pas à avoir recours à des consultants spécialisés pour faire échec aux campagnes d'organisation syndicale. Depuis quelques années, l'AFA tente en effet de s'y implanter pour gagner la représentation des 22 000 hôtesses et stewards. Si ces professionnels sont parmi les mieux payés du secteur (44,18 \$ de l'heure), leur non-syndicalisation a permis à la direction de rester très en deçà des normes quant au montant des prestations sociales qui leur sont accordées et aux règles d'organisation du travail qui leur sont imposées. Actuellement, une campagne de signatures est en cours : l'AFA doit en avoir récolté auprès d'au moins 35 % des salariés appartenant à l'unité de négociation en faveur de son implantation dans l'entreprise et de la tenue d'une élection syndicale. Mais dans le secteur du transport aérien, un syndicat doit ensuite gagner 50 % plus une voix de l'ensemble de la main-d'œuvre éligible (soit plus de 10 000 hôtesses et stewards dans le cas présent) et non des seuls votants comme dans les autres secteurs de l'économie soumis au National Labor Relation Act. La compagnie doit également affronter une autre offensive syndicale : la tentative d'implantation de l'AMFA auprès de ses 10 000 mécaniciens, après l'échec de TWU pour syndiquer les travailleurs au sol de Delta l'an passé.

### **Northwest Airlines et American Airlines**

Chez Northwest Airlines a eu lieu le renouvellement de deux CCE : celle des 11 000 hôtesses et stewards, représentés par les Teamsters, qui accorde pour quatre ans d'importantes augmentations de salaire et de prestations sociales après plus de trois années de négociation ; celle des personnels au sol signée en mai 2001 après une menace de grève et l'intervention du président Bush, alors que le NMB ne l'avait pas demandée. Cette catégorie de personnel est désormais représentée par l'AMFA, qui a défait l'IAM en 1998 comme syndicat représentatif. Les résultats obtenus lors du renouvellement de la CCE des 9 000 mécaniciens au sol, dont les négociations ont duré dix-neuf mois, pourraient contribuer à son développement : les augmentations de salaire prévues sur quatre ans s'élèvent à 37 % et les prestations retraite ont plus que doublé.

Chez American Airlines, deux CCE viennent d'être renégociées : celle des 23 000 hôtesses et stewards de l'entreprise représentés par l'APFA, en discussion depuis 1998, et celle d'une partie des personnels au sol représentés par le TWU, couvrant environ 15 000 salariés. Pour les premiers, et après une menace de grève en juin dernier à l'occasion de laquelle le président Bush a déclaré qu'il ne tolérerait aucune interruption du trafic aérien, la nouvelle CCE vient d'être ratifiée à 96 % mi-septembre. Elle inclut des augmentations de salaires de plus de 25 % sur une période de trente mois jusqu'en novembre 2004, ce qui fera des hôtesses et stewards d'American Airlines les professionnels les mieux payés du secteur dans leur catégorie. Ils toucheront immédiatement une augmentation de 9 %, ainsi qu'une prime rétroactive de 8 % courant sur la période du 1<sup>er</sup> novembre 1998 au 31 décembre 1999. Les plans de partage du

## ETATS-UNIS

profit seront réduits à 25 % pour 2002 et 2003, puis seront rétablis à 8 % du salaire annuel à partir de 2004. Enfin, ils se voient également reconnaître leurs pleins droits à la retraite complémentaire à partir de 60 ans et non plus 62 ans. Pour les mécaniciens, la négociation entre la direction et TWU a abouti en juin 2001 à un accord devant être ratifié par les membres syndiqués. Celui-ci accorde des augmentations de salaire substantielles (près de 40 % pour un technicien de maintenance expérimenté) et une amélioration des retraites complémentaires (l'âge de la retraite à taux plein est fixé à 60 ans au lieu de 62).

En revanche, la nouvelle CCE des pilotes syndiqués à l'APA n'a pas encore été renégociée, étant arrivée à terme le 31 août 2001. Après une tentative d'accord en vue de prolonger l'ancienne CCE pour une année, rejetée par la base syndiquée en septembre 2000, la direction a cherché à anticiper les négociations : celle-ci a proposé à l'APA une procédure accélérée en vue de conclure un nouvel accord collectif, ce que le syndicat des pilotes a refusé. Il est clair qu'aujourd'hui, la direction d'American Airlines est en bien meilleure posture qu'il y a un an pour entamer ces négociations.

### **Un avenir très incertain pour les travailleurs du transport aérien**

Il est évident que les licenciements massifs annoncés par les grandes compagnies aériennes américaines modifient sérieusement le climat contractuel au sein du secteur. Car si les salariés du transport aérien sont parvenus globalement à regagner du pouvoir d'achat lors du renouvellement de leurs CCE, la sécurité de leurs emplois est désormais fortement compromise (*cf.* tableau) et avec elle, leurs salai-

res, leurs plans d'assurance santé et leurs « droits » à retraite, largement remis en cause par la chute des cours boursiers des principales compagnies.

Les syndicats doivent se mobiliser aujourd'hui pour combattre les décisions de licenciement quand il n'y a pas de clauses de protection de l'emploi prévues explicitement dans les conventions collectives. De même qu'ils doivent se battre pour réclamer les indemnités de licenciement prévues à cet effet dans les accords d'entreprise, clause que certaines compagnies ont cherché à remettre en cause. Et malgré une activité de lobbying intense, ils ne sont toujours pas parvenus à obtenir du Congrès une aide financière en faveur des travailleurs licenciés, notamment une extension de la couverture du régime public d'assurance chômage (*cf.* encadré 3) et la garantie d'une assurance santé alors que ce même Congrès vient d'octroyer en un temps record une aide financière d'urgence aux compagnies aériennes (15 milliards de \$ au total) et que la Chambre des représentants à dominante républicaine vient d'approuver un plan de relance économique de 100 milliards de \$ en faveur des grandes entreprises (dont 85 % de dégrèvements fiscaux).

Pour la seule industrie du transport aérien, c'est au total plus de 8 % de l'emploi du secteur qui est touché par les annonces de licenciements. Ceux-ci ne se traduiront certes pas tous par des mises en chômage : certaines compagnies comme Northwest Airlines ont d'ores et déjà « rappelé » près de 300 travailleurs syndiqués sur un total de 10 000 licenciements (dont 5 500 travailleurs syndiqués). Dans d'autres, les directions d'entreprise et les syndicats sont parvenus à négocier soit des congés volontaires pour une durée déterminée (de trois mois à un an, voire



**La situation des principales compagnies aériennes américaines**

Compagnie aérienne	Licenciements annoncés (en % de l'effectif total)	Nombre de pilotes	Nombre d'heures de vol par mois	Salaire annuel maximum	Coût du travail/coût d'exploitation (%)
American Airlines	20 000 (15 %)	11 625	74	206 000\$	36 %
UAL	20 000 (20 %)	10 682	80	290 000\$	40 %
Delta Airlines	13 000 (16 %)	10 037	78	262 000\$	40 %
Northwest	10 000 (19 %)	6 250	ND	200 000\$	ND
Continental	12 000 (21 %)	5 277	82	199 000\$	34 %
US Airways	11 000 (24 %)	5 941	82	279 000\$	39 %
Southwest	Aucun (0 %)	3 754	85	148 000\$	40 %

Sources : *Washington Post, New York Times & Fortune*, October 15, 2001.

plus) durant laquelle les salariés (en général non cadres) sont théoriquement indemnisés et continuent de percevoir leurs prestations sociales d'entreprise, soit des départs en préretraite ou des départs définitifs : ainsi 3 500 salariés de Continental Airlines et 11 000 salariés de Delta Airlines ont accepté des congés volontaires ou des départs en préretraite tandis que plus de 2 000 travailleurs d'US Airways sont d'accord pour quitter l'entreprise. Ces deux dernières formules sont cependant plus difficiles à négocier, sachant que la chute générale du cours des actions, et en particulier celles des compagnies aériennes, a fait baisser d'autant la valeur de l'épargne des salariés accumulée dans les plans à cotisations définies, investis massivement en actions (y compris en actions de l'entreprise).

Les travailleurs syndiqués du transport aérien risquent ainsi de faire doublement les frais de cette crise : en perdant leur emploi et leur salaire, ils peuvent

réduite à portion congrue leur pension vieillesse ou leur épargne salariale, liée de façon croissante aujourd'hui aux aléas du marché financier. Cette situation est poussée à l'extrême dans le cas des pilotes et personnels au sol d'UAL : ils possèdent aujourd'hui un peu moins de la moitié du capital de l'entreprise mais l'action, qui s'était négociée à plus de 100 \$ lors de l'ESOP en 1994 en échange de concessions salariales importantes, est tombée à moins de 20 \$ en octobre 2001. On peut donc penser que la recherche d'une réduction des coûts (notamment des coûts du travail qui représentent entre 1/3 et 40 % des coûts d'exploitation selon les cas, cf. tableau) restera plus que jamais l'axe stratégique majeur des grandes compagnies, exposant les travailleurs du secteur à de nouvelles pressions pour une flexibilité accrue des emplois et des salaires.

**Sources :**

### **Les licenciements collectifs et l'indemnisation du chômage aux Etats-Unis**

Aux Etats-Unis, le licenciement entraînant une perte involontaire d'emploi (*layoff*) peut être déclaré pour une période indéterminée ou temporaire, au terme de laquelle le travailleur peut être rappelé (*recalled*) par l'entreprise mais sans aucune garantie. Le licenciement doit en général lui être notifié deux mois à l'avance, en vertu du « Worker Adjustment and Retraining Notification Act » voté en 1988, sauf s'il existe des dispositions législatives des Etats plus exigeantes pour l'employeur. Cette loi ne concerne que les entreprises de 100 salariés ou plus ; elle ne s'applique en outre qu'aux salariés ayant travaillé dans l'entreprise plus de six mois durant l'année et ayant effectué en général plus de 20 heures par semaine. Les travailleurs licenciés sont souvent sélectionnés selon la règle de l'ancienneté (*last in, first out*), notamment là où il y a implantation syndicale. De même le rappel du travailleur par l'entreprise doit lui être notifié au terme de la période prévue.

Face à ce type de licenciements, il existe deux possibilités d'indemnisation, complémentaires mais non automatiques pour les travailleurs du secteur privé : l'accès au régime public obligatoire d'indemnisation du chômage, géré en co-partenariat avec les 51 Etats de la fédération ; l'accès à un régime privé d'entreprise facultatif, fondé unilatéralement par l'employeur ou par la négociation contractuelle quand il y a implantation syndicale.

#### **Le régime public d'indemnisation du chômage**

Son cadre général a été établi par deux lois fédérales durant le *New Deal* : le « Social Security Act » de 1935, qui établissait en même temps que le régime public des retraites un régime d'assurance-chômage obligatoire (*Unemployment insurance*) et le « Federal Unemployment Tax Act » de 1939. Ce régime exclut les professions libérales, certaines professions agricoles et de services domestiques, les transporteurs routiers (qui ont leur propre programme) et les travailleurs saisonniers. Il est financé essentiellement par les cotisations de l'employeur, calculées en fonction de la masse salariale mais de manière différente selon les Etats. Chaque Etat est en effet responsable du financement de son propre programme d'indemnisation du chômage, et détermine ses propres règles de fonctionnement (en particulier les bénéficiaires des allocations-chômage, le montant de ces allocations, etc.). Au début des années 80, un principe de modulation des cotisations employeur en fonction de l'historique de l'entreprise en matière de licenciements a été introduit par la loi. Du fait de l'institution de ce système de bonus-malus, connu sous le nom *d'experience rating*, il existe de très grandes disparités selon les Etats.

Généralement, les conditions d'éligibilité reposent sur trois facteurs : a/ avoir travaillé un minimum de temps (deux trimestres en moyenne) et gagné un minimum de salaire (1734\$ en moyenne) au cours de la dernière année ; b/ être apte au travail et avoir démontré sa volonté de rechercher un emploi et sa disponibilité

•••

•••

(inscription à une agence locale de l'emploi et recherche active de travail) ; c/ ne pas avoir été disqualifié pour incapacité ou indisponibilité au travail ou encore ne pas avoir quitté son emploi volontairement. Seuls 38 % de l'ensemble des chômeurs sont indemnisés par ce régime public. Le montant hebdomadaire de leur allocation s'élève en moyenne à 215\$ par bénéficiaire, ce qui correspond à un taux de remplacement du salaire hebdomadaire avant impôt de 35 % seulement. La durée moyenne de leur indemnisation est de 15 semaines, sachant que la durée maximale d'allocation chômage peut aller jusqu'à 39 semaines.

#### **Les régimes privés d'entreprise**

A ce régime public d'assurance-chômage peut s'ajouter un régime d'entreprise facultatif, financé exclusivement par l'employeur. Celui-là est beaucoup plus fréquent dans les grandes entreprises que dans les petites ou moyennes. Il est aussi d'autant plus avantageux que les travailleurs ont de l'ancienneté et reçoivent un salaire élevé. Ce sont les employeurs qui décident des conditions d'éligibilité : en général, il est exigé une ancienneté minimale dans l'entreprise et parfois une durée du travail hebdomadaire minimale. Le calcul de cette indemnité représente fréquemment une semaine de salaire pour une année de service, mais il est courant que les entreprises fixent une allocation maximale. Celle-ci peut être versée sous la forme d'un salaire mensuel ou bien d'une indemnité forfaitaire au moment de la rupture du contrat de travail. Ces clauses peuvent être négociées et inscrites dans la CCE, ou simplement constituer une pratique de l'entreprise, sans règle écrite.

L'assurance-chômage d'entreprise représente souvent un soutien financier plus important que le régime public d'indemnisation du chômage pour les travailleurs avec de l'ancienneté victimes de licenciements (*displaced workers*). En outre, ces régimes d'assurance-chômage d'entreprise contiennent la plupart du temps des formes additionnelles d'assistance telles qu'une assurance-maladie, etc.

*New York Times, Washington Post, Financial Times, Business Week, The Economist* et les sites Internet [afanet.org](http://afanet.org), [alpa.com](http://alpa.com), [aflcio.org](http://aflcio.org) ainsi que ceux des compagnies aériennes.

*ETATS-UNIS*