

Inde

Le déclin du pouvoir de négociation des syndicats

Kingshuk SARKAR

Cet article examine l'évolution et les défis actuels du mouvement syndical indien, en retraçant ses racines historiques et en analysant le déclin de son pouvoir de négociation dans le contexte de la libéralisation économique postérieure à 1991. L'avènement des politiques de libéralisation, de privatisation et de mondialisation en 1991 a marqué un tournant important, conduisant à un marché du travail principalement informel qui a réduit la capacité des syndicats à représenter la main-d'œuvre diversifiée de l'Inde. La récente promulgation du Code des relations industrielles 2020 exacerbe ces défis en introduisant des dispositions qui portent atteinte aux droits des travailleurs, en particulier au droit de grève, et qui accordent des pouvoirs excessifs aux fonctionnaires d'État chargés de l'immatriculation des syndicats.

This paper examines the evolution and contemporary challenges of the Indian trade union movement, tracing its historical roots and analyzing its declining bargaining power in the context of post-1991 economic liberalization. The advent of liberalization, privatization, and globalization policies in 1991 marked a significant shift, leading to a predominantly informal labour market which diminished unions' ability to represent India's diverse workforce. The recent enactment of the Industrial Relations Code 2020 exacerbates these challenges by introducing provisions that undermine workers' rights, particularly the right to strike, and grant excessive powers to registrars to cancel union registrations.

Kingshuk Sarkar est professeur associé au Centre for Public Policy and Governance (CPPG), Goa Institute of Management.

Au fil du temps et dans un contexte politique et économique mondial en pleine mutation, la nature et les caractéristiques du mouvement syndical indien ont considérablement évolué. Avant 1991, début de la libéralisation de l'économie indienne et de son insertion dans l'économie mondiale, les syndicats disposaient d'un pouvoir de négociation relativement important, principalement dans le secteur public. Après la libéralisation, ils ont progressivement vu ce pouvoir diminuer, le marché du travail devenant majoritairement informel, composé de travailleurs n'ayant ni contrat de travail, ni accès au système de protection sociale (Social Security) et, pour la plupart d'entre eux, pas de représentation syndicale. La fragmentation et les divisions idéologiques ont encore affaibli l'efficacité des syndicats.

Le syndicalisme traditionnel dans l'Inde d'aujourd'hui peine à faire face au travail informel, aux migrations et aux changements économiques. La concurrence mondiale et l'affaiblissement de la réglementation ont conduit à une détérioration des normes en matière de travail et de salaires. Les emplois sûrs et bien rémunérés ont été remplacés par diverses modalités de travail flexible et d'emplois atypiques, notamment le travail à temps partiel, temporaire ou indépendant. Les syndicats peinent à mobiliser les travailleurs et à représenter une main-d'œuvre aux conditions d'emploi de plus en plus diverses. Les jeunes privilégient les syndicats indépendants en dehors des centrales syndicales nationales et préfèrent les syndicats d'entreprise aux structures traditionnelles, sectorielles ou régionales. La liberté d'association est limitée,

en particulier dans les zones économiques spéciales¹ (Shenoy, 2006). Les mécanismes de dialogue social s'avèrent de plus en plus inefficaces et les décisions tripartites prévues par la loi sur les conflits du travail promulguée en 1947 (Industrial Dispute Act) restent largement inappliquées (Ratnam, 2007).

Après avoir retracé les origines et précisé les caractéristiques du syndicalisme indien, j'analyse dans cet article les principaux défis auxquels il est aujourd'hui confronté, à savoir l'informalisation croissante de la main-d'œuvre, la fragmentation de la représentation syndicale et ses divisions idéologiques. Ces facteurs ont contribué à réduire le pouvoir de négociation des syndicats et à limiter leur capacité à représenter l'ensemble de la main-d'œuvre dans sa diversité. Aujourd'hui, le taux de syndicalisation n'est que de 6,3 % (1,8 % dans le secteur privé et 11,8 % dans le secteur public) selon le gouvernement fédéral (Labour Bureau, 2020)². L'adoption récente d'un nouveau Code du travail fondé sur les lois existantes, sous prétexte de rationalisation et de simplification, a contribué au déclin des droits des travailleurs (en particulier leur droit de grève) et du pouvoir de négociation des petits syndicats.

Un paysage syndical politisé et fragmenté

Les syndicats indiens ont évolué parallèlement à l'industrialisation. Leur croissance a été profondément influencée par les liens étroits qu'ils entretiennent avec les partis politiques (encadré 1). Cette situation a

1. Les zones économiques spéciales (ZES) sont des zones géographiques spécialisées tournées exclusivement vers l'exportation et où la majorité des lois du travail ne s'appliquent pas.

2. Le taux de syndicalisation de 6,3 % reflète largement la syndicalisation dans le secteur formel, la contribution du secteur informel étant minime en raison d'obstacles structurels et juridiques. Pour obtenir une ventilation précise, il faudrait disposer de données récentes du Bureau du travail ou d'enquêtes sectorielles, mais elles ne sont pas disponibles.

Encadré 1 - Les syndicats sous influence politique

La première scission majeure se produit en 1929, lorsque les socialistes se séparent de l'All India Trade Union Congress (AITUC), alors sous le contrôle du Parti communiste, pour former la National Trade Union Federation (NTUF). L'arrestation des dirigeants nationalistes de l'AITUC renforce alors le contrôle des communistes, ce qui conduit à la création de l'All India Red Trade Union Congress (AIRTUC) en 1931. Cependant, en 1940, les efforts de consolidation des syndicats aboutissent à la réunification de l'AIRTUC et de la NTUF avec l'AITUC, aidée par le mouvement en faveur de l'indépendance.

Malgré une unité temporaire, la fin des années 1930 et le début des années 1940 sont marqués par de nouvelles divisions. De nouveaux syndicats et partis politiques voient le jour tels que le Hind Mazdoor Kisan Panchayat (HMKP), l'All India Forward Bloc (AIFB), l'Indian Federation of Labour (IFL), reflétant l'imbrication profonde entre idéologies politiques et syndicalisme. En 1947, inspiré par les principes gandhiens, l'Indian National Trade Union Congress (INTUC) est fondé pour promouvoir la coopération entre employeurs et salariés. Il est affilié au parti du Congrès. Le Hind Mazdoor Sabha (HMS) est formé en 1948 par la fusion du HMKP et de l'IFL, mais des divergences idéologiques internes conduisent à la création de l'United Trade Union Congress (UTUC) en 1949, soutenu par le Revolutionary Socialist Party (RSP), un parti d'obédience communiste.

Le Bharatiya Mazdoor Sangh (BMS), lié au Rashtriya Swayamsevak Sangh (RSS), un parti nationaliste hindou, est créé en 1955 et a maintenu des liens avec le Bharatiya Janata Party (BJP), l'actuel parti d'extrême-droite du Premier ministre Narendra Modi. Parallèlement, le Communist Party of India (CPI), le plus ancien parti communiste en Inde, s'est scindé en 1964, donnant naissance au Communist Party of India - Marxist (CPI(M)) et, finalement, au Centre of Indian Trade Unions (CITU) en 1970. D'autres syndicats tels que le Trade Union Coordination Centre (TUCC, affilié à l'AIFB) et l'All India Central Council of Trade Union (AICCTU) lié au Communist Party of India - Marxist-Leninist Liberation (CPI(ML)), Parti communiste d'Inde marxiste-léniniste, voient le jour, reflétant la fragmentation croissante des syndicats selon les lignes politiques.

Si la plupart des syndicats restent affiliés à un parti politique, quelques-uns, à l'instar de la Self-Employed Women's Association (SEWA) et de la National Federation of Indian Trade Unions-Kolkata (NFITU-Kol) affirment leur indépendance. Cependant, le contrôle politique a affaibli la solidarité de classe et l'unité syndicale. L'influence des syndicalistes à la chambre basse du Parlement indien, la Lok Sabha¹, a également diminué, passant de 108 membres en 1971 (21 % des sièges) à seulement 5 ou 6 aujourd'hui, issus pour la plupart de partis de gauche. La domination des partis politiques sur les syndicats continue d'entraver l'autonomie et le pouvoir de négociation collective de ces derniers.

1. La Lok Sabha est composée de représentants élus dans toute l'Inde et faisant partie du gouvernement central.

conduit à une grande fragmentation de la représentation syndicale.

Les clivages idéologiques des syndicats

Les premières associations de travailleurs sont apparues dans les grands secteurs industriels avant l'indépendance, ce qui a conduit à la formation de syndicats tels que l'All India Trade Union Congress (AITUC) en 1920. La loi sur les syndicats de 1926 a permis leur expansion et a notamment fourni un cadre juridique au droit de grève et au *lock-out*. L'influence des partis politiques sur les syndicats a toutefois persisté après 1947.

En effet, au cours de la période qui a suivi l'indépendance (1947-1966), l'indus-

trialisation menée par l'État a favorisé la syndicalisation, mais les divisions idéologiques persistantes ont conduit à la formation de multiples syndicats. De 1967 à 1979, dans un contexte de stagnation économique, le gouvernement a pris des mesures répressives face aux grèves, notamment celle des cheminots de 1974 : l'état d'urgence, qui a restreint les droits des travailleurs et travailleuses, a ainsi été décrété en 1975. Les années 1980 ont vu la libéralisation économique affaiblir l'influence des syndicats à mesure que l'externalisation des activités se développait.

Aujourd'hui encore, la plupart des syndicats sont fragmentés selon des lignes politiques (encadré 1), avec des niveaux élevés de rivalité inter et intra-syndicale.

Tableau 1 - Les principales centrales syndicales en Inde

Nom et acronyme	Affiliation politique	Nombre de membres (2013)	Affiliation internationale
Indian National Trade Union Congress (INTUC)	Congrès national indien (INC)	33 300 000	Confédération syndicale internationale (CSI)
Bharatiya Mazdoor Sangh (BMS)	Rastriya Swyamsebak Sangha (RSS)	17 100 000	-
All India Trade Union Congress (AITUC)	Parti communiste d'Inde (CPI)	14 200 000	Fédération syndicale mondiale (FSM)
Hind Mazdoor Sabha (HMS)	Aucune	9 200 000	Confédération syndicale internationale (CSI)
Centre of Indian Trade Unions (CITU)	Parti communiste d'Inde (Marxiste)	5 700 000	Fédération syndicale mondiale (FSM)
All India United Trade Union Centre (AIUTUC)	Centre d'unité socialiste d'Inde	4 700 000	-
All India Central Council of Trade unions (AICCTU)	Parti communiste d'Inde (Marxiste-Léniniste) Libération	2 500 000	Fédération syndicale mondiale (FSM)
Self-Employed Women's Association (SEWA)	Aucune	1 700 000	-
Trade Union Coordination Centre	All India Forward Block	1 600 000	Fédération syndicale mondiale (FSM)
United Trade Union Congress (UTUC)	Parti socialiste révolutionnaire	nd	Fédération syndicale mondiale (FSM)

Lecture : Ces données sont basées sur les déclarations des syndicats centraux (voir *infra*) et peuvent être sur-estimées. Les données officielles les plus récentes sur l'affiliation syndicale proviennent du Bureau du travail du ministère du Travail du gouvernement indien et remontent à 2012. Elles ne fournissent pas de chiffres précis sur l'affiliation à ces syndicats centraux après 2013. La vérification de l'affiliation syndicale est effectuée environ une fois par décennie, la dernière ayant été réalisée en prenant 2011 comme année de référence. Aucun résultat plus récent n'a été rendu public.

Source : Labour Bureau (2020).

La fragmentation élevée de la représentation syndicale

Selon la loi sur les syndicats de 1926, révisée en 2001, la création d'un syndicat est subordonnée à l'adhésion d'au moins 100 salariés d'un établissement donné ou de 10 % de l'effectif total des travailleurs appartenant à la catégorie de ceux qu'il est censé représenter. Une fois créés, ces syndicats peuvent demander à être immatriculés, une condition préalable à leur participation au processus de négociation³. Les syndicats immatriculés se sont regroupés en une dizaine de centrales syndicales, structurées sur une base géographique et professionnelle (tableau 1).

De 1992 à 2009, les réformes structurelles entraînent une baisse de l'emploi formel et une fragmentation de la représentation syndicale. Les réformes économiques de 1991 réduisent le contrôle de l'État sur les industries, libéralisent le commerce et encouragent les investissements étrangers. L'emploi, formel et stable, du secteur public diminue, passant de 19,6 millions en 1991 à 17,5 millions en 2008 (Labour Bureau, 2010), au détriment du secteur privé, qui privilégie la flexibilité et la réduction des coûts.

Les réformes économiques entraînent la fermeture ou la réduction du nombre

d'entreprises du secteur public non compétitives et des industries traditionnelles (par exemple, le textile), entraînant une baisse du nombre d'emplois dans le secteur formel. Pour rester compétitives, les entreprises ont de plus en plus recours à la main-d'œuvre contractuelle, temporaire ou occasionnelle, qui passe ainsi de 15 % du secteur manufacturier en 1995 à plus de 30 % en 2008 (Ghosh, 2008).

Après 2010, le nombre d'adhérents aux syndicats augmente mais le caractère partiel des données et l'exclusion des travailleurs informels rendent les statistiques peu fiables⁴. Le ministère du Travail et de l'Emploi doit en effet s'appuyer principalement sur les données fournies par les gouvernements des États au Bureau du travail, qui est une institution centrale, et sur les déclarations soumises pour une année donnée afin de déterminer le nombre de syndicats immatriculés et de leurs membres. Le nombre total de syndicats immatriculés en 2022 était de 37 586 (tableau 2). La très grande majorité d'entre eux (35 468) sont des syndicats de travailleurs et le reste (2 118) des syndicats d'employeurs ; 88,7 % sont des syndicats reconnus par les États (« syndicats d'État ») et 11,3 % des syndicats reconnus par l'État central (« syndicats centraux »)⁵. Le nombre moyen de membres par syndicat

3. Les syndicats immatriculés sont reconnus par les directions d'entreprise dans le cadre de la négociation collective et des consultations tripartites. La loi sur les syndicats de 1926 prévoit une procédure d'immatriculation supervisée par un greffier, fonctionnaire d'État. Une fois immatriculés, les syndicats doivent suivre certaines obligations telles que la tenue d'une liste de membres et de comptes, d'assemblées générales annuelles et la présentation d'un rapport annuel.

4. Les données sont générées à partir des auto-déclarations des syndicats immatriculés.

5. L'Inde compte 28 États et 8 territoires. De structure fédérale, elle se compose d'un gouvernement central et de gouvernements d'État. Le travail figure sur la liste des compétences concurrentes, un domaine où le gouvernement central et les gouvernements d'État peuvent légiférer. Les immatriculations syndicales sont donc effectuées par le gouvernement central (syndicats centraux) et par les gouvernements d'État (syndicats d'État). Les syndicats centraux (CTU) sont officiellement reconnus par le gouvernement central : ils opèrent dans au moins quatre États et comptent au moins 10 % des travailleurs de chaque État parmi leurs membres. Compte tenu de leur nombre d'adhérents, les 12 premiers syndicats qui remplissent les critères ci-dessus deviennent des CTU et participent au processus de consultation tripartite et de dialogue social. L'adhésion aux CTU est soumise à une vérification périodique par le gouvernement central. La dernière vérification de ce type a eu lieu en 2011.

est de 3 259. Le « secteur manufacturier » représente 26,9 % du nombre total de syndicats de travailleurs ayant soumis des déclarations⁶, suivi par le « transport et l'entreposage » avec 11,9 % (Labour Bureau, 2020).

Le tableau 2 montre qu'entre 2003 et 2020, le nombre de syndicats immatriculés connaît d'importantes fluctuations, difficilement interprétables car les gouvernements des États ne communiquent pas de

Tableau 2 - Évolution des syndicats immatriculés et de leurs effectifs de 2003 à 2020 (dernières données disponibles)

Année	Nombre de syndicats immatriculés	Nombre de syndicats ayant soumis des déclarations	Nombre total de membres syndiqués (en milliers)	Nombre moyen de membres par syndicat
2003	74 649	7 258 (9,7 %)	6 277	865
2004	74 403	5 252 (7,1 %)	3 397	647
2005	78 465	8 317 (10,6 %)	8 719	1 048
2006	88 440	8 471 (9,6 %)	8 960	1 058
2007	95 783	7 408 (7,7 %)	7 877	1 063
2008	84 642	9 709 (11,5 %)	9 574	986
2009	22 284	3 861 (17,3 %)	6 480	1 678
2010	19 376	2 937 (15,8 %)	5 097	1 735
2011	10 264	2 769 (27,0 %)	7 421	2 680
2012	16 768	4 785 (28,5 %)	9 182	1 919
2013	11 556	2 534 (21,9 %)	3 231	1 275
2014	12 486	4 359 (34,9 %)	7 885	1 809
2015	12 420	4 300 (34,6 %)	8 096	1 883
2016	12 392	4 396 (35,5 %)	8 946	2 035
2017	9 626	4 031 (41,9 %)	10 252	2 543
2018	34 433	4 771 (7,2 %)	12 102	2 537
2019	11 124	2 311 (20,8 %)	6 182	2 675
2020	19 875	2 862 (14,4 %)	10 384	3 628
2021	37 638	7 193 (19,1 %)	14 980	2 083
2022	37 586	4 772 (12,7 %)	15 553	3 259

Lecture : ces données officielles, issues des rapports annuels que les syndicats immatriculés sont tenus de fournir à l'administration, présentent des ruptures difficiles à expliquer compte tenu de leur fiabilité limitée. Il s'agit toutefois des seules données officielles existantes.

Source : Labour Bureau (2020). Les données concernent uniquement les États/UT ayant répondu.

6. L'immatriculation d'un syndicat est une obligation issue de la loi sur les syndicats de 1926, de même que la présentation d'un rapport annuel, qui permet d'obtenir les données sur les syndicats. Cependant, le nombre de syndicats qui présentent leur rapport annuel est faible malgré les appels répétés de l'administration.

manière précise au Bureau du travail. Toutefois, le nombre de syndicats soumettant des déclarations⁷ aux gouvernements des États concernés a considérablement diminué. Dans l'ensemble sur la période, le nombre moyen de membres par syndicat augmente considérablement, même si le nombre de syndicats immatriculés diminue, ce qui indique une concentration de l'adhésion syndicale au niveau central.

Dans ce contexte de fiabilité limitée des données, il est ardu de se faire une idée précise du nombre réel de syndicats et de l'évolution des effectifs syndicaux au fil du temps. Les organisations syndicales représentant les travailleurs domestiques, de l'habillement, les chauffeurs automobiles, les vendeurs de rue, les conducteurs de pousse-pousse et les porteurs de charges⁸ ne sont pas reconnues comme des unités de négociation collective et sont donc exclues du processus de vérification des adhésions. Si ces syndicats régionaux ou sectoriels étaient pris en compte, le nombre total d'adhérents syndiqués serait probablement beaucoup plus élevé que celui actuellement déclaré (Labour Bureau, 2020).

Les chiffres relatifs à l'adhésion au niveau national posent donc deux problèmes majeurs : ils peuvent être surévalués, en particulier dans des secteurs tels que l'agriculture⁹, tout en excluant les membres de nombreux syndicats indépendants et proactifs opérant au niveau des États, des

secteurs ou sur les lieux de travail. En conséquence, les chiffres déclarés ne reflètent pas la force organisationnelle des syndicats en Inde.

L'expansion syndicale entravée

Avant la politique de libéralisation menée par le gouvernement central en 1991, les syndicats indiens tiraient principalement leur force de leurs relations avec le pouvoir politique et judiciaire plutôt que de stratégies proprement syndicales telles que les actions de grèves ou la négociation collective. Le nombre de représentants publics issus du milieu syndical était relativement plus élevé et les avocats et les juges œuvraient plutôt en faveur d'une protection des droits des travailleurs. Le soutien de l'État était une source importante d'influence syndicale, en particulier dans la fonction publique, le secteur public et, dans une certaine mesure, le secteur formel¹⁰. Cependant, la mondialisation a exacerbé les tensions entre syndicats et partis politiques, les partis au pouvoir donnant souvent la priorité aux investissements étrangers et négligeant les normes du travail (Sundar, 2008).

Le taux de syndicalisation en Inde, qui atteint un pic de 35,8 % en 1989, diminue pendant la première vague de réformes économiques pour s'établir à environ 11,5 % en 1993. Toutefois, il connaît un regain

7. Conformément à la loi sur les syndicats de 1926, chaque syndicat immatriculé doit présenter un rapport annuel dans un format prescrit. Ces rapports sont ensuite compilés afin d'obtenir des données officielles sur les syndicats.

8. Les porteurs de charges sont des travailleurs occasionnels qui se rendent généralement sur les chantiers et sur les marchés pour charger et décharger des marchandises ou des matériaux.

9. Il n'existe pas de documentation officielle sur la main-d'œuvre agricole et son affiliation syndicale, et il est courant que les syndicats surévaluent le nombre de leurs membres dans ce secteur.

10. Dans les années 1960 et 1970, l'État a régulièrement introduit de nouvelles lois visant à protéger les intérêts de la classe ouvrière, en particulier dans le secteur formel. Il était lui-même le plus gros employeur et avait un comportement exemplaire en termes de rémunérations et de protection sociale, tout en garantissant les droits des syndicats en matière de négociation collective. Les syndicats des entreprises du secteur public sont devenus très puissants au cours de cette période.

dans les années 2000 grâce à une augmentation substantielle du nombre d'adhérents (Labour Bureau, 2021), qui passe d'environ 35 millions en 2008 à 100 millions en 2013, puis se maintient à ce niveau jusqu'en 2020¹¹. Malgré cet essor, la densité syndicale reste faible au niveau global (6,3 %) en raison de l'expansion de l'économie informelle et des défis persistants à la syndicalisation tels que la fragmentation, les affiliations politiques et la non-représentation des travailleurs informels. Ce sont les travailleurs dans la tranche d'âge 45-54 ans qui affichent le taux de syndicalisation le plus élevé en 2024, soit 12,6 %. Les jeunes (16-24 ans) ont le taux de syndicalisation le plus faible (4,3 %.) En 2024, le taux de syndicalisation est plus élevé pour les

travailleurs à temps plein (10,7 %) que pour les travailleurs à temps partiel (5,7 %)¹².

Les données publiées en 2008 font état d'un changement notable dans la dynamique de cette adhésion, révélant des disparités importantes entre les secteurs formel et informel¹³. La plupart des augmentations du nombre d'adhérents ont en effet eu lieu dans le secteur informel, qui représentait 41,7 % du total des adhérents aux syndicats centraux en 2008 (tableau 3). L'expansion du secteur informel au sein de l'adhésion syndicale est probablement due à sa part dominante au sein de la main-d'œuvre indienne et à la nécessité de remédier à ses vulnérabilités économiques. Les syndicats redoublent alors d'efforts pour organiser ces travailleurs.

Tableau 3 - Répartition des adhésions syndicales entre le secteur formel et informel en 2008

Secteur	Part des adhésions syndicales	Caractéristiques
Secteur formel	58,3 %	Dominant dans le secteur public, l'industrie manufacturière et dans le secteur du charbon et de la banque. Forte densité syndicale dans le secteur du charbon (100 %) ou dans le secteur de l'électricité (54,5 %).
Secteur informel	41,7 %	En croissance depuis la fin des années 1990 ; composé de travailleuses et de travailleurs occasionnels et indépendants.

Source : d'après les données du Labour Bureau (2008).

Le secteur formel rassemble 58,3 % du total des adhésions en 2008, principalement dans quelques industries et services clés du secteur public, à savoir les chemins de fer (16,87 %), les mines de charbon (8,58 %),

les routes (8,43 %), l'électricité, gaz et eau (5,81 %), et l'industrie du tabac qui relève du secteur privé (12,69 %). Ces secteurs représentent plus de 52 % de l'effectif total des syndicats centraux dans le secteur formel

11. Déclarations faites par tous les syndicats, immatriculés ou non. Ces données montrent un nombre d'adhérents syndicaux beaucoup plus important que ceux du tableau 1, qui ne sont fondées que sur les déclarations annuelles soumises par les seuls syndicats immatriculés.

12. <https://www.seafarers.org/>.

13. Les travailleurs formels ont accès à un fonds de prévoyance contributif en vertu de la loi sur les fonds de prévoyance des employés (Employees' Provident Fund Act) et à des services médicaux en vertu de la loi sur l'assurance maladie des employés (Employees' State Insurance Act). Les autres sont des travailleurs informels, même s'ils travaillent dans l'économie formelle. Ces lois ne s'appliquent qu'aux établissements employant 10 travailleurs ou plus : les établissements comptant moins de 10 travailleurs, même s'ils appartiennent au secteur formel, sont considérés comme informels.

(Datt, 2008). Cette concentration sectorielle démontre la pénétration limitée des syndicats au sein de l'économie formelle, laissant une grande partie de la main-d'œuvre non syndiquée.

La baisse du nombre de membres syndiqués dans le secteur formel a été largement compensée par la croissance substantielle de leur nombre dans le secteur informel. En particulier, les secteurs de l'agriculture et ceux implantés dans les zones rurales représentent désormais 30,7 % du total des membres des syndicats centraux, ce qui souligne l'expansion stratégique des syndicats dans ces domaines traditionnellement sous-représentés. Le secteur de la construction représente plus de 4,3 % du total des membres des syndicats centraux. D'autres secteurs informels contribuent également de manière significative à l'effectif syndical, notamment celui des briqueteries (1,8 %), des services à la personne (1,8 %), des organismes locaux (1,2 %) et de l'alimentation et des boissons (1,2 %) (Pratap, 2022).

Au cours des trois dernières décennies, l'Inde s'est rapidement intégrée à l'économie mondiale, devenant une plaque tournante des flux de capitaux étrangers et un producteur de biens à bas prix destinés à l'exportation. Cependant, cette intégration s'est accompagnée de violations de la liberté d'association, reflétant les défis liés à l'alignement des droits du travail sur les exigences du marché mondial (Bhattacharjee, 1999).

Ainsi, la dernière Conférence indienne du travail (ILC), le forum tripartite le plus important en Inde, a eu lieu en 2015 alors qu'auparavant elle se réunissait tous les deux ans¹⁴.

Malgré la mobilisation des travailleurs informels par les syndicats centraux, la majorité d'entre eux reste exclue des processus de négociation collective (encadré 2) et des avantages qui y sont associés. Le travail contractuel¹⁵, souvent dépourvu de protection juridique adéquate, représente environ 25 % de la main-d'œuvre syndiquée, et sa part est en augmentation constante (Labour Bureau, 2020).

Les employeurs encouragent souvent la création d'associations de travailleurs alternatives afin de diluer l'influence des syndicats. Les pratiques de négociation se sont déplacées au niveau de l'établissement, les cycles de négociation salariale passant de deux à trois ans dans les années 1970 à quatre, voire cinq ans aujourd'hui, ce qui réduit la motivation des travailleurs à signaler les litiges sur leur lieu de travail. En outre, la portée des négociations collectives est souvent limitée aux questions salariales, ce qui restreint la défense plus large des droits des travailleurs (Dev Roye, 2008).

Les nouveaux secteurs en croissance tels que les centres d'appel, la sous-traitance (*business process outsourcing*), l'audio-visuel et les télécommunications ne sont pas soumis à la législation réglementant

14. Au cours de la dernière décennie, une série de modifications ont été apportées au droit du travail et quatre nouveaux Codes du travail ont été élaborés. Mais ces changements ont été adoptés sans les consultations tripartites requises. Le gouvernement actuel, dirigé par le BJP, est arrivé au pouvoir en 2014 et, depuis lors, la participation et la consultation tripartites ont considérablement diminué.

15. Les travailleurs contractuels ne sont pas considérés comme des travailleurs réguliers. Ils sont engagés pour une période déterminée et une activité spécifique et travaillent dans les locaux de l'employeur principal. Il ne s'agit donc pas ici d'une relation de travail directe. En Inde, le recours aux travailleurs contractuels est régi par la loi de 1970 sur le travail contractuel et a progressé fortement au fil des ans.

les conditions de travail, ce qui restreint le droit à la liberté d'association¹⁶. Les employeurs de ces secteurs adoptent souvent des tactiques hostiles aux représentants syndicaux, notamment l'intimidation, les menaces, la violence physique et la rétrogradation. En outre, les longues

et coûteuses procédures judiciaires, l'insuffisance des inspections du travail et les faiblesses dans l'application de la législation du travail exacerbent les difficultés rencontrées par les travailleurs de ces secteurs pour faire valoir leurs droits (Kumari, 2008).

Encadré 2 - De la négociation collective tripartite à la négociation bipartite

En vertu de la loi de 1947 sur les conflits du travail (Industrial Dispute Act), il existe deux types de négociation collective. L'une est bipartite, c'est-à-dire qu'elle oppose l'employeur et le (ou les) syndicat(s) représentatif(s) ou, en l'absence de syndicat immatriculé, l'employeur et le représentant des travailleurs. L'autre est tripartite : la négociation collective entre l'employeur et les syndicats immatriculés est alors médiée par l'État, représenté par l'administration du travail. Les accords bipartites ne sont contraignants que pour les signataires, tandis que les accords tripartites sont contraignants pour toutes les parties concernées, qu'elles soient signataires ou non. Les conflits et la charte des revendications (Charter of Demand, CoD) sont d'abord discutés au niveau bipartite, puis portés au niveau tripartite afin de parvenir à un consensus et à la signature d'un accord. La négociation collective tripartite est considérée comme plus rigoureuse, car elle est contraignante pour tous et l'intervention de l'État garantit le respect des droits du travail existants. De plus, les syndicats trouvent cette plateforme plus propice à l'expression de leurs revendications.

Au cours des deux dernières décennies cependant, la tendance s'est davantage orientée vers des accords bipartites au niveau de l'entreprise ou l'établissement plutôt que vers la négociation collective tripartite. La négociation est devenue de plus en plus localisée et décentralisée, les entreprises cherchant à négocier directement les salaires et les conditions de travail afin de rester compétitives. Les négociations collectives à l'échelle de la branche, autrefois courantes dans le textile, l'exploitation minière et les plantations de thé par exemple, ont décliné à la suite des réformes de 1991, qui ont mis l'accent sur la compétitivité des entreprises, réduisant la portée des accords de branche. La déréglementation et la flexibilité du marché du travail favorisent les accords conclus par les employeurs, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Ils sont en effet souvent favorables aux employeurs, car les travailleurs ne disposent pas de la force collective des syndicats de branche. Les travailleurs informels, de plus en plus nombreux, et les travailleurs des plateformes sont souvent exclus des accords bipartites, ce qui accroît leur vulnérabilité.

16. La majorité de ces secteurs sont des secteurs des services et les conditions de travail sont régies par une législation spécifique, à savoir les lois sur les magasins et les établissements, qui varient d'un État à l'autre. Comme ces activités relèvent du secteur des services et que les travailleurs percevaient initialement un salaire décent, la pénétration des syndicats y était faible. Les syndicats étaient principalement actifs dans le secteur manufacturier.

Les travailleurs sont aussi souvent confrontés à des difficultés importantes pour former des syndicats sur leur lieu de travail, compte tenu des contraintes liées à l'immatriculation des syndicats (voir *supra*). En 2008, le Conseil économique et social des Nations unies a exprimé ses préoccupations concernant le seuil minimum d'adhésion à un syndicat en Inde (100 travailleurs ou 10 % de l'effectif d'une entreprise) et les restrictions imposées par la loi sur le maintien des services essentiels, qui entravent la négociation collective et le droit de grève, en particulier dans le secteur public.

Une couverture conventionnelle faible et des négociations déséquilibrées en faveur des employeurs

Au fil des ans, les syndicats ont accepté diverses concessions contractuelles, notamment des réductions d'emplois, des gels ou des baisses de salaires, des restrictions en matière d'actions syndicales et une plus grande flexibilité de l'emploi.

La durée des négociations collectives s'est considérablement allongée, ce qui a affaibli la voix collective et réduit l'influence des syndicats. Une proposition du gouvernement visant à prolonger la durée actuelle des conventions collectives de cinq à dix ans dans le secteur public, bien qu'elle n'ait pas été mise en œuvre, reflète le rapport de force en faveur des employeurs et des gouvernements (ILO, 2008).

La majorité des travailleurs des secteurs formel et informel ne participent pas aux négociations collectives. À la fin des années 1990, seuls environ 2 % de la

main-d'œuvre totale (soit environ 30 % des travailleurs du secteur formel) y participent ; c'est toujours le cas dans les années 2000, ce qui souligne les défis persistants auxquels les syndicats sont confrontés (Saji Narayanan, 2005).

La lutte pour le droit à la négociation collective est compliquée par divers facteurs internes et externes au marché du travail. L'absence de dispositions légales reconnaissant les syndicats comme agents officiels de négociation affaiblit leur position dans les négociations collectives. La présence de plusieurs syndicats, parfois en désaccord, au sein d'un même établissement exacerbe ce problème, en particulier en l'absence de conseils de négociation (Labour Bureau, 2008).

De nombreuses entreprises adoptent des stratégies de gestion paternalistes, en recourant à la carotte et au bâton. Ces politiques affaiblissent les collectifs de travailleurs et sapent le pouvoir de négociation des syndicats. En outre, des systèmes sophistiqués de gestion des ressources humaines sont de plus en plus utilisés par les entreprises pour neutraliser l'influence des syndicats (McMichael, 2000).

La prévalence croissante du travail contractuel, occasionnel, des emplois à temps partiel et de l'emploi précaire, de même que la croissance des petites et moyennes entreprises (PME), des zones économiques spéciales (ZES)¹⁷, des zones franches industrielles (ZFI) et de l'économie informelle érodent encore davantage le pouvoir de négociation collective en créant un marché du travail fragmenté et moins organisé (Jose, 2000).

17. Au 30 avril 2024, 375 ZES avaient été notifiées. Sur les 3 070 653 emplois créés dans les ZES, 2 935 949 l'ont été entre février 2006 et décembre 2023. Cela représente moins de 1 % de la population active totale (Department of Commerce, 2024).

Entre 1983 et 2004, malgré une forte croissance de la productivité du travail et de l'économie dans son ensemble, l'augmentation des salaires réels a considérablement ralenti dans les zones rurales et urbaines (de 4,11 % entre 1983 et 1992 à -0,63 % sur la période 1999-2004) pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses des secteurs formel et informel. Ce déclin, qui a coïncidé avec une augmentation des inégalités de revenus et une réduction de la densité syndicale, illustre l'affaiblissement de leur pouvoir de négociation collective.

Un indicateur spécifique de cette tendance est la réduction constante des dépenses de main-d'œuvre¹⁸ dans les entreprises indiennes, passées de 9,54 à 8,13 % entre 2000 et 2004 et reflétant la diminution de la part du travail dans les dépenses globales des entreprises (ILO, 2005).

Les raisons du déclin du pouvoir de négociation des syndicats

Plusieurs facteurs expliquent le déclin du pouvoir contractuel des syndicats en Inde : ils ne représentent qu'une très faible part de la main-d'œuvre, peinent à mobiliser les travailleurs du secteur informel dont le poids dans l'économie s'est accru. Par ailleurs, l'existence d'un salaire minimum depuis 1948 et d'une offre abondante de main-d'œuvre non qualifiée, ainsi que la décentralisation de la production et l'importance du travail à domicile jouent en leur

défaveur dans la construction d'un rapport de force avec les employeurs.

La représentativité syndicale limitée à un petit segment de la main-d'œuvre

La faible représentativité des syndicats indiens est liée à l'évolution du marché du travail, en particulier depuis la libéralisation, la privatisation et l'insertion de l'économie indienne dans l'économie mondiale depuis 1991. La législation du travail indienne s'applique principalement aux travailleurs formels/organisés, c'est-à-dire à ceux ayant accès aux dispositifs institutionnels de protection sociale (Social Security) tels que le fonds de prévoyance des salariés (EPF) et l'assurance sociale des salariés (ESI)¹⁹. Si ces travailleurs sont couverts par ces dispositifs, ils sont classés comme travailleurs formels/organisés. Dans le cas contraire, ils sont considérés comme des travailleurs informels/non organisés. Pour être couvert par l'EPF/ESI, un établissement doit avoir employé au moins 10 travailleurs au cours des 12 mois précédents, ce qui relègue les établissements employant 9 travailleurs ou moins dans le secteur non organisé.

La législation relative aux relations industrielles, telle que la loi de 1926 sur les syndicats (Trade Union Act), la loi de 1946 sur l'emploi industriel (règlement permanent) et la loi de 1947 sur les conflits du travail, s'applique principalement aux établissements du secteur formel. Historiquement, les syndicats ont mobilisé les travailleurs

18. Salaires, primes, dépenses liées au bien-être du personnel, gratifications et autres coûts liés aux salariés.

19. L'EPF est le fonds de prévoyance des salariés, un régime contributif auquel l'employeur et le salarié cotisent à hauteur de 12 % du salaire de base. La cotisation du salarié est prélevée à la source, puis versée à l'autorité chargée de l'EPF après ajout de la cotisation de l'employeur. Le salarié peut retirer une partie de son compte EPF pendant ses années de travail et, après son départ à la retraite, retirer la totalité du montant avec les intérêts. L'ESI (Employees' State Insurance) est un régime similaire géré par l'ESIC (ESI Corporation, un organisme tripartite autonome) qui fournit des services médicaux, tant à l'hôpital qu'en ambulatoire. Il s'agit également d'un régime contributif auquel contribuent à la fois l'employeur et les employés. L'ESI est la couverture santé des salariés gagnant jusqu'à 21 000 Rs par mois (223 €).

principalement dans les usines, mais aussi dans certaines activités de services telles que les banques, les assurances, les chemins de fer, etc. En outre, ils ont surtout mobilisé les travailleurs permanents réguliers plutôt que les travailleurs occasionnels ou contractuels. Au fil des ans, en particulier au cours des trois dernières décennies, la main-d'œuvre indienne s'est informalisée. Selon l'enquête économique (2021-2022) publiée par le gouvernement indien, 93 % de la main-d'œuvre indienne est informelle.

La population active indienne compte environ 600 millions de personnes. Le taux de chômage est de 3,2 %, soit environ 20 millions de chômeurs : la population active en emploi se compose donc d'environ 580 millions de personnes, dont 50 millions appartiennent au secteur formel/syndiqué et 530 millions au secteur informel/non syndiqué. 57 % de cette main-d'œuvre informelle sont des travailleurs indépendants (*i.e.* absence de relation de subordination explicite) selon les statistiques officielles et 18 % des travailleurs familiaux non rémunérés. Or pour ces deux catégories, qui représentent ensemble plus des deux tiers de la population active (69 %), le droit du travail ne s'applique pas et la pénétration des syndicats est minimale. La présence des syndicats se concentre en effet principalement sur les quelque 50 millions de travailleurs du secteur formel/syndiqué et sur les 130 millions de travailleurs informels salariés mais sans accès à la sécurité sociale

institutionnelle (EPF et ESI). Ainsi, dans les faits, les activités syndicales ne s'adressent qu'à moins de 20 % de la population active indienne.

Les inadéquations entre les dynamiques de l'offre et de la demande sur le marché du travail

Un autre facteur de déclin du pouvoir de négociation des syndicats est l'inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail. Seuls 170 millions d'individus sont salariés, soit moins d'un tiers de la population active totale. De 2000 à 2012, l'Inde a connu une croissance soutenue du PIB, oscillant entre 7,5 et 8 % ; elle a ralenti depuis, mais reste autour de 6 %. Cette croissance n'a toutefois pas entraîné la création d'un nombre suffisant d'emplois²⁰, principalement du fait de la faible élasticité de l'emploi²¹. L'Inde a donc connu une « croissance sans emploi », en particulier au cours des deux premières décennies de ce siècle.

La relation d'emploi prévue dans la loi sur les conflits du travail de 1947 et dans la plupart des lois du travail élaborées jusqu'aux années 1960 est celle d'un emploi régulier, permanent et sans intermédiaires. À la fin des années 1960 cependant, le recours à des travailleurs contractuels devient courant. Par la suite, la loi de 1970 sur le travail contractuel (réglementation et abolition) définit les travailleurs contractuels comme « tout travailleur considéré comme employé en tant que "travailleur contractuel" dans le cadre ou

20. Les données de l'enquête nationale par sondage (NSS) 2009-2010 montrent une augmentation nette de l'emploi de seulement 1,1 million entre 2004-2005 et 2009-2010.

21. En 2023-2024, 44,0 % de la main-d'œuvre indienne reste employée dans l'agriculture (qui contribue pour environ 14,0 % au PIB) tandis que le secteur secondaire en emploie seulement 16,5 % et le secteur des services 39,5 %. Bien que la part des Indiens travaillant dans l'agriculture soit en déclin, le secteur agricole reste le principal pourvoyeur d'emplois. L'élasticité de l'emploi dans le secteur secondaire est très faible et celui-ci n'a pu absorber de manière significative la baisse de l'emploi dans le secteur primaire. Une partie de cette main-d'œuvre excédentaire s'est retrouvée dans le secteur informel urbain, dans le secteur tertiaire, ou a dû se contenter de « petits boulots ». Or la pénétration des syndicats est très faible parmi les travailleurs informels urbains, en particulier chez les travailleurs indépendants.

en relation avec le travail d'un établissement lorsqu'il est engagé par l'intermédiaire d'un entrepreneur, avec ou sans le consentement de l'employeur principal ». Après cette loi, la relation d'emploi englobe les arrangements qui impliquent un intermédiaire entre les employeurs et les travailleurs.

Au cours des années 1980 et 1990, les relations d'emploi se complexifient : le nombre de travailleurs réguliers diminue progressivement au profit de celui des travailleurs contractuels. Afin d'éviter l'application de diverses lois du travail, les entreprises limitent le nombre de travailleurs réguliers à 9 (voir *supra*). Elles augmentent leurs effectifs en employant des travailleurs contractuels et, de plus en plus, des travailleurs occasionnels, dont les modalités de travail flexibles ne rentrent pas dans le cadre de la loi de 1970 sur le travail contractuel. En outre, une externalisation à grande échelle des emplois se produit dans le cadre d'un mouvement de décentralisation de la production opéré par les entreprises (voir *infra*).

Ainsi, les entreprises indiennes comptent quatre catégories de travailleurs au cours des années 1990 :

- une très petite majorité de travailleurs réguliers pour lesquels il existe une relation d'emploi définie ;
- un nombre important de travailleurs contractuels engagés conformément à la loi de 1970, pour lesquels il existe une relation d'emploi triangulaire (employeur-entrepreneur-travailleur) ;
- un nombre significatif de travailleurs occasionnels fournis par des entrepreneurs

et des sous-traitants en dehors de la loi de 1970 sur le travail contractuel. Ces travailleurs, principalement affectés à des activités essentielles²², ne sont pas considérés comme des travailleurs contractuels d'un point de vue juridique ;

- enfin, des travailleurs dont l'activité est externalisée hors de l'entreprise, y compris à domicile. Leur nombre a augmenté de manière significative dans le contexte de décentralisation de la production, en particulier après 1991. Dans de tels cas, il n'existe pas de contrat écrit et les relations d'emploi restent précaires.

Les obstacles à la mobilisation des travailleurs informels

Derrière cette persistance apparente de l'informalité sur le marché du travail indien, il existe deux tendances sous-jacentes, mais divergentes. Premièrement, la part des travailleurs du secteur non syndiqué, y compris les travailleurs indépendants, est passée de 86,3 % en 2004-2005 à 84,3 % en 2009-2010, puis à 82,2 % en 2011-2012. Dans le même temps, la part des travailleurs informels dans le secteur syndiqué a considérablement augmenté à cause du recours accru au travail contractuel et à d'autres formes de travail occasionnel. En raison de ces deux tendances contraires, le pourcentage de travailleurs occupant un emploi informel en Inde est resté stable, à environ 93 %. Or les syndicats traditionnels ont eu principalement pour cible les travailleurs réguliers, qui ne représentent qu'environ 7 % de la main-d'œuvre. Les syndicats attendent toujours des occasions de mobiliser les travailleurs dans les usines connaissant une présence

22. Au départ, conformément aux dispositions de la loi de 1970 sur le travail contractuel, une entreprise n'était pas censée employer des travailleurs contractuels pour des activités permanentes. Par la suite, ces activités permanentes et non permanentes ont été remplacées par des activités essentielles et non essentielles, que les entreprises ont définies à leur convenance. Cela a conduit à une informalisation à grande échelle de la main-d'œuvre dans le secteur formel.

syndicale alors que le nombre de travailleurs réguliers a considérablement diminué et que le travail s'est déplacé en dehors des usines. Dans ce contexte, les syndicats se retrouvent confinés dans des zones d'influence restreintes.

Une réserve de main-d'œuvre sous-employée

L'existence d'une immense armée de réserve de main-d'œuvre exerce une pression énorme sur l'application du droit du travail, en particulier sur le pouvoir de négociation des syndicats. On peut citer à titre d'exemple la mise en œuvre de la loi de 1948 sur le salaire minimum. Même dans les secteurs formels, les employeurs ont tendance à payer au salaire minimum alors qu'auparavant, ils appliquaient des barèmes salariaux nettement supérieurs. Après 1991, les employeurs sont progressivement passés d'un système conventionnel de détermination des salaires à un système de paiement au salaire minimum pour répondre aux besoins des capitaux étrangers à la recherche d'une main-d'œuvre bon marché. La prolifération des chaînes mondiales d'approvisionnement au cours des deux dernières décennies n'a fait qu'aggraver la situation : le salaire minimum est devenu une sorte de salaire maximum.

La capacité des syndicats à exiger de meilleurs salaires par le biais de la négociation collective est gravement compromise dans l'Inde post-1991. Les négociations collectives sont régies par les dispositions de la loi de 1947 sur les conflits du travail : dans ce cadre, les syndicats soumettent une charte de revendications à la direction, qui porte principalement sur l'augmentation des salaires. Ensuite, une réunion de conciliation avec les syndicats et les associations patronales

est convoquée par l'administrateur du travail, qui aboutit à la signature d'un accord tripartite valable pour les années suivantes. Le montant de l'augmentation salariale obtenue dépend du rapport de force entre les syndicats et la direction.

Compte tenu de l'offre abondante de main-d'œuvre non et peu qualifiée par rapport à la demande, le pouvoir de négociation des syndicats diminue car de nombreux travailleurs en attente sont prêts à travailler pour un salaire inférieur au salaire en vigueur, comme dans les plantations de thé de l'État en Assam et au Bengale occidental. Dans ces deux États, les syndicats n'ont même pas réussi par la négociation collective à obtenir de la direction qu'elle accepte de payer ne serait-ce que le salaire minimum.

La fragmentation des relations de travail et la décentralisation des structures de production

En raison de la segmentation du marché du travail, les syndicats sont divisés et dispersés. Au départ, il n'existait que des syndicats regroupant les travailleurs réguliers. Par la suite, les travailleurs contractuels ont fait leur apparition en grand nombre. De plus, des travailleurs informels de diverses dénominations ont été créés pour contourner les relations de travail standards. Les syndicats de travailleurs réguliers fonctionnent séparément, voire en concurrence de ceux des travailleurs contractuels. Dans ce contexte de division et de dispersion des activités syndicales, la direction continue d'avoir le dessus dans les négociations collectives, et le pouvoir de négociation des syndicats dans leur ensemble diminue. Actuellement, dans une grande entreprise automobile, les travailleurs contractuels se mobilisent

pour obtenir une meilleure grille salariale et réclament l'application du principe « à travail égal, salaire égal ». Les syndicats de travailleurs réguliers ne participent pas à cette mobilisation, ce qui a un effet modérateur sur le résultat.

Enfin, une part croissante du travail a été transférée des usines vers les espaces domestiques. Cela a été rendu possible par la décentralisation des structures de production en différentes unités, puis par l'externalisation de ces unités en dehors de l'usine principale, et d'une partie importante de la production. On trouve des exemples frappants de cette décentralisation dans les secteurs du thé, du textile et de l'habillement, du cuir, des technologies de l'information et des services informatiques, etc. La contractualisation et la précarisation de la main-d'œuvre ont également favorisé ce processus. L'identité et le statut d'une partie des travailleurs à domicile sont remis en cause, car les multiples intermédiaires ont brouillé les relations d'emploi. Ces travailleurs sont par ailleurs plus difficiles à mobiliser. Ainsi, la décentralisation de la production a conduit à une dilution de l'influence des syndicats.

Quatre nouvelles lois sur le travail, dont un Code des relations industrielles particulièrement contesté

En 2017-2018, le ministère du Travail et de l'Emploi du gouvernement indien s'est lancé dans la codification du droit du travail, poursuivant un objectif de simplification et de rationalisation. Vingt-neuf lois existantes ont donné lieu à l'élaboration de

quatre nouveaux codes du travail, portant respectivement sur les salaires, les relations industrielles, la sécurité sociale et la santé et sécurité au travail. Ces nouveaux codes, promulgués en 2019 et 2020, ne sont pas encore mis en œuvre. La plupart des syndicats centraux ont affirmé que lors de leur élaboration, la portée des consultations tripartites entre l'État fédéral, les employeurs et les syndicats avait été très limitée, voire insuffisante ; même lorsqu'ils ont pu faire part de leurs suggestions, celles-ci n'ont pratiquement pas été prises en compte dans le projet final.

Le Code des relations industrielles de 2020 contient plusieurs propositions visant à rationaliser l'éventail des réglementations qui régissent la formation et les droits des syndicats. La proposition principale consiste à centraliser le pouvoir du greffier en matière d'immatriculation des syndicats. Par ailleurs, les motifs d'annulation de l'immatriculation des syndicats par ce greffier sont considérablement élargis²³.

En outre, le Code des relations industrielles rend presque impossible toute grève légale. En vertu de la loi de 1947 sur les conflits du travail, les syndicats peuvent faire grève à tout moment, sauf dans les services d'utilité publique. Dans ce dernier cas, le syndicat doit déposer un préavis de 60 jours et, après l'avoir fait, ne peut faire grève dans les 14 jours qui suivent. Durant ce délai, l'administration du travail est en droit d'intervenir et, une fois la procédure de conciliation entamée, le syndicat ne peut plus faire grève. Ainsi, dans le cas des services d'utilité publique, il est presque impossible de faire

23. Dans le nouveau Code des relations industrielles, le greffier peut annuler l'immatriculation d'un syndicat unilatéralement alors que dans la loi sur les syndicats de 1926, il devait donner au syndicat la possibilité d'être entendu avant que la décision d'annulation soit prise. En cas d'annulation de l'immatriculation, le syndicat perd le droit de participer à la négociation collective, à la consultation tripartite, et n'est plus reconnu par la direction de l'entreprise.

grève légalement. Dans le nouveau Code des relations industrielles, cette disposition relative au préavis de grève devient universelle, ce qui rend les grèves presque impossibles.

Ce Code introduit en outre des dispositions qui ont des répercussions considérables sur le pouvoir de négociation des syndicats dans une structure où leur participation aux négociations dépend de la reconnaissance accordée par l'employeur. Son article 14(2) dispose que « lorsqu'un seul syndicat de travailleurs immatriculé en vertu du présent code est actif dans un établissement industriel, l'employeur de cet établissement industriel doit reconnaître ce syndicat comme l'agent exclusif de la négociation ». Il consacre par ailleurs dans une large mesure le syndicalisme unique d'entreprise en précisant que si un syndicat compte 51 % ou plus de membres, il devient le seul agent de négociation, à l'exclusion des syndicats plus petits (article 14(3)).

Il monopolise alors les droits syndicaux et continue d'exister même s'il n'est pas en mesure de protéger efficacement les droits des travailleurs. Dans ces conditions, les petits syndicats auront du mal à gagner la confiance de ces derniers et n'auront pas la possibilité d'élargir leur base et de croître. Au fil du temps, ils se raréfieront et représenteront moins de 10 % du nombre total de travailleurs, ce qui leur fera perdre leur enregistrement au titre de la section 9(5)(iii) du Code.

Conclusion

Les syndicats en Inde sont en déclin. Historiquement, ils ont émergé dans le cadre de la lutte pour l'indépendance et ont prospéré par la suite, en même temps que la plupart des lois du travail ont été promulguées. Les syndicats, alors considérés comme les

défenseurs des droits du travail, étaient affiliés à des partis politiques, ce qui a façonné leurs réactions aux événements socio-économiques et aux questions liées à l'emploi.

La situation a changé dans les années 1980, et en particulier depuis 1991, lorsque le pays s'est engagé sur la voie de la libéralisation, de la privatisation et de la mondialisation. Le pouvoir de négociation des syndicats a commencé à décliner à mesure que les contraintes économiques, dictées par les politiques néolibérales, ont conduit à une restriction des droits des travailleurs et à une baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée.

Les syndicats ont eu du mal à suivre le rythme des changements intervenus dans le monde du travail. L'héritage des affiliations politiques a limité leur capacité de réponse autonome aux politiques anti-ouvrières. Le marché du travail est devenu informel, marqué par la contractualisation et la précarisation afin d'obtenir une réduction du coût de la main-d'œuvre. Les syndicats ont principalement mobilisé les travailleurs réguliers du secteur formel, et leur pénétration du secteur informel est restée très limitée.

En outre, au cours des deux dernières décennies, l'Inde a connu une augmentation significative du nombre de travailleurs indépendants et de travailleurs familiaux non rémunérés, un domaine où les syndicats ont là encore un rôle mobilisateur très limité. Le champ d'action des syndicats s'est donc réduit à mesure que la part des travailleurs réguliers formels diminuait. L'offre excédentaire importante de travailleurs non qualifiés a entraîné une pression à la baisse sur les salaires, ce qui a affaibli encore plus le pouvoir des syndicats dans les négociations collectives. Cette situation a été aggravée par

l'affaiblissement des institutions du marché du travail en charge du dialogue social et des consultations tripartites.

L'adoption en 2020 du Code des relations industrielles réduit encore un peu plus le pouvoir des syndicats, en favorisant les plus représentatifs au détriment des plus

petits, ce qui décourage le pluralisme syndical. En outre, ce nouveau Code rend les grèves légales presque impossibles : le dépôt d'un préavis devient obligatoire quel que soit le type d'activités en même temps qu'il confère au greffier un pouvoir écrasant lui permettant d'annuler unilatéralement l'immatriculation d'un syndicat.

Sources :

- Bhattacharjee D. (1999), « Organized labour and economic liberalization India: Past, present and future », *Discussion Paper*, DP/105/1999, International Institute for Labour Studies, Geneva, <https://library.fes.de/pdf-files/gurn/00166.pdf>.
- Datt R. (2008), « Regional and industrial spread of trade unions in India », *The Indian Journal of Labour Economics*, vol. 51, n° 4, p. 998.
- Department of Commerce (2024), *Annual Report 2023-24*, Ministry of Commerce & Industry, <https://bit.ly/47EK2F8>.
- Dev Roye S. (2008), « Central public sector workers to go on countrywide strike », *The Working Class*, vol. 38, n° 7, p. 20-21.
- Ghosh B. (2008), « Economic Reforms and Trade Unionism in India – A Macro View », *Indian Journal of Industrial Relations*, vol. 43, n° 3, p. 355-384, <https://www.jstor.org/stable/27768140>.
- ILO (2005), *International Workers' Symposium on « The Role of Trade Unions in the Global Economy and the Fight against Poverty » – Summary and Conclusions*, October 17-21, <https://bit.ly/4fn9IYF>.
- ILO (2008), *Report of the Tripartite Workshop on the Employment Relationship in India*, October 22-23, <https://bit.ly/3H6gYLP>.
- Jose A.V. (2000), « The future of the labour movement: Some observations on developing countries », *Discussion Paper*, DP/112/1999, International Institute for Labour Studies, Geneva, <https://library.fes.de/pdf-files/gurn/00161.pdf>.
- Kumari N. (2008), « Trade unions and civil society », *Indian Journal of Industrial Relations*, vol. 43, n° 4, p. 645-664, <https://www.jstor.org/stable/27768159>.
- Labour Bureau (2008), *Trade Unions in India 2008*, Ministry of Labour & Employment, <https://bit.ly/3K402GH>.
- Labour Bureau (2010), *Report on Employment and Unemployment Survey (2009-10)*, Ministry of Labour & Employment, October, <https://bit.ly/3UVz1HZ>.
- Labour Bureau (2020), *Report on Trade Unions in India 2020*, Ministry of Labour & Employment, <https://labourbureau.gov.in/uploads/pdf/TU-2020-report.pdf>.
- Labour Bureau (2021), *Report on Trade Unions in India*, Ministry of Labour & Employment, <https://bit.ly/41KfsGj>.
- McMichael P. (2000), « Globalization: Myths and realities », in Roberts J.T., Hite A.B. (eds.), *From Modernization to Globalization: Perspectives on Development and Social Change*, Oxford, Wiley/Blackwell.

- Pratap S. (2022), « Growing union strength, declining political power: Understanding the paradox of general strikes in India », *Asian Labour Review*, July 21, <https://bit.ly/47dZ3x9>.
- Ratnam C.S.V. (2007), « Trade Unions and Wider Society », *Indian Journal of Industrial Relations*, vol. 42, n° 4, p. 620-651, <https://www.jstor.org/stable/27768097>.
- Saji Narayanan C.K. (2005), « A Firm “No” to Labour Reforms », Bharatiya Mazdoor Sangh, <https://bit.ly/41qcma4>.
- Shenoy P.D. (2006), *Globalization: Its impact on industrial relations in India*, New Delhi, New Dawn Press.
- Sundar K.R.S. (2008), « Trade unions in India: From politics of fragmentation to politics of expansion and integration? », in Benson J., Zhu Y. (eds.), *Trade Unions in Asia*, London, Routledge.