

Introduction

Négociations salariales en Europe : dynamiques institutionnelles et stratégies d'acteurs

Noëlie DELAHAIE et Catherine VINCENT¹

Depuis la crise financière de 2007-2008, et plus particulièrement avec la mise en place de la nouvelle gouvernance économique européenne, le salaire est vu comme une variable d'ajustement de la compétitivité des économies et devient un élément important de l'agenda européen, se traduisant par une intervention politique directe des institutions européennes, relayées par les gouvernements. Quel est l'impact de ces évolutions sur la formation des salaires ?

Une approche institutionnelle souligne d'abord les points clés des changements des systèmes de négociation collective qui convergent vers une accentuation du mouvement de décentralisation de la négociation et de la flexibilité des salaires. Puisque les arrangements nationaux et leurs dynamiques ne sont pas totalement explicables par les règles juridiques, l'article interroge ensuite les stratégies et les pratiques des acteurs depuis 2007-2008.

L'un des premiers rôles historiques de la négociation collective a été de sortir la fixation des salaires de la concurrence sur le marché du travail. La négociation est devenue un pilier des systèmes de relations professionnelles

1. Chercheuses à l'IRES. Cet article s'appuie sur les travaux de recherche menés au sein du projet CAVIE (Collectively Agreed Wages in Europe) financé par la Commission européenne et réalisé par un réseau de centres de recherche des principaux pays européens, dont l'IRES fait partie et dont les résultats sont présentés dans un ouvrage coordonné par Guy Van Gyes et Thorsten Schulten (2015) et traduit en allemand en 2016 (Müller *et al.*, 2016). Il s'appuie également sur les travaux réalisés par l'IRES dans les dernières années sur les évolutions des systèmes de négociation collective. Voir notamment Lerais *et al.* (2013) et le rapport final du projet européen GOCOPA sur les systèmes de négociation collective des pays du Sud de l'Europe et de la France (Rocha, 2014).

européens et la détermination négociée des salaires un des éléments essentiels des marchés du travail. Derrière la similarité des dynamiques salariales en Europe se cache une grande diversité d'arrangements institutionnels nationaux. Depuis la crise financière de 2007-2008, et plus particulièrement avec la mise en place de la nouvelle gouvernance économique européenne, le salaire est vu comme une variable d'ajustement de la compétitivité des économies européennes et devient un élément important de l'agenda européen, opérant un basculement d'un modèle de fixation libre et autonome des salaires par les partenaires sociaux nationaux vers une intervention politique directe des institutions européennes, relayées par les gouvernements (IRES, 2013). La plupart des pays européens connaissent des réformes plus ou moins radicales de leur système de négociation collective. Quel est l'impact de ces évolutions sur la formation des salaires ?

Avant d'examiner dans les articles qui suivent deux des modes d'intervention de l'État dans la régulation salariale – l'extension des conventions collectives de branche et la fixation du salaire minimum –, cet article introductif propose de présenter les spécificités des systèmes de négociation collective en Europe et les principales évolutions qu'ils connaissent depuis la crise de 2007-2008. Dans un premier temps, une approche institutionnelle met en évidence les points clés des changements dans l'ossature des systèmes de négociation collective (articulation des niveaux de négociation, procédure d'extension, coordination interprofessionnelle des salaires, salaire minimum, etc.) qui convergent vers une accentuation du mouvement de décentralisation de la négociation et une flexibilité accrue des salaires. Pour autant, les tendances salariales observées depuis le début des années 2000 en Europe ne montrent pas de lien univoque avec les évolutions institutionnelles (I). Puisque les arrangements nationaux et leurs dynamiques ne sont pas totalement explicables par les règles juridiques, nous interrogeons dans un second temps les stratégies et les pratiques des acteurs depuis le déclenchement de la crise (II).

I. Une décentralisation de la négociation salariale de moins en moins coordonnée

Cœur de la négociation collective des Trente glorieuses, les politiques salariales construites alors ont été mises à mal par les évolutions productives et financières des économies européennes durant les années 1980 et 1990. À bien des égards, le Royaume-Uni, avec la mise en œuvre d'une dérégulation brutale par le gouvernement conservateur dès le début des années 1980, constitue un exemple précoce de ces changements, dans une moindre mesure, la France également. Les contextes nationaux où le syndicalisme s'affichait avec plus de puissance ont offert des points de

résistance plus consistants, comme dans les pays nordiques ou en Autriche. Il est d'autant plus remarquable de noter à quel point la dynamique des salaires de pays européens aux systèmes institutionnels très différents a été contrainte par la modération salariale (Keune, Galgoczi, 2008). On a assisté progressivement au remplacement d'une négociation dont l'objectif était d'assurer une réduction des inégalités et une solidarité à une négociation axée sur le maintien de la compétitivité des entreprises (Schulten, 2002 ; Marginson *et al.*, 2003).

1.1. Décentralisation et coordination de la négociation collective

Le mouvement de décentralisation et de coordination de la négociation collective est amorcé durant les années 1980, dans un contexte d'intensification de la compétition internationale et de montée en puissance de la *market-based ideology*, que l'on traduit communément en France par idéologie néolibérale. L'intégration monétaire européenne renforce la pression à la modération salariale alors que, dans le même temps, le rapport de force devient défavorable aux salariés.

Au niveau macrosocial, la négociation de la modération salariale est parfois prévue dans des pactes sociaux (Rehfeldt, 2016a). Les Pays-Bas sont souvent présentés comme le premier pays européen à initier, avec la signature des accords de Wassenaar en 1982, une pratique d'échange entre modération salariale et maintien de l'emploi rendu possible par l'amélioration de la compétitivité (Wierink, 2016). La voie a en fait été ouverte par les syndicats italiens qui, dès février 1978, proposent un échange politique au patronat et au gouvernement, proposition qui aboutira en janvier 1983 à un pacte social tripartite (Rehfeldt, 2016b). D'autres pays ont suivi de manière implicite comme le Danemark ou nettement plus institutionnalisée comme l'Irlande où le congrès des syndicats irlandais (Irish Congress of Trade Unions, ICTU) a soutenu dès 1987 la mise en place d'un système de partenariat social qui encadre la modération salariale en échange de baisses d'impôts sur le revenu. L'objectif des acteurs sociaux est alors de maîtriser les déficits publics, de restaurer la compétitivité d'une petite économie fortement dépendante de l'extérieur et d'attirer les investissements directs étrangers. Même si les pactes conclus jusqu'en 2006 entre l'ICTU, l'organisation patronale (Irish Business and Employers Confederation, IBEC) et les gouvernements successifs n'ont pas force de loi, les acteurs sociaux ont largement œuvré à faire respecter les dispositions des accords, faisant de l'Irlande l'un des pays d'Europe où la tradition de pacte social a été la plus soutenue pendant plus de deux décennies (Delahaie, 2016).

Aux autres niveaux de négociation collective, ceux des branches et entreprises, l'affaiblissement de la couverture conventionnelle et la décentralisation de la négociation salariale empruntent deux voies :

- le développement de mécanismes normatifs comme les clauses dérogatoires ou d'ouverture dans les accords de branche qui permettent aux accords d'entreprises de s'écarter, durablement ou non, de ceux conclus au niveau supérieur. La possibilité de recourir à de telles clauses s'est répandue dans de nombreux pays au cours des deux dernières décennies ;

- la montée des formes de rémunération variable, définies au niveau de l'entreprise, éventuellement de manière négociée. Le fait que les accords de niveaux supérieurs soient de moins en moins précis sur les règles de fixation des rémunérations laisse des marges de manœuvre de plus en plus grandes pour le développement des négociations au niveau des entreprises sur ces formes variables. La détermination des salaires a alors emprunté les voies de la logique d'entreprise : la part fixe du salaire tendant à être de plus en plus individualisée, une partie variable s'est développée avec la croissance de périphériques de salaire comme l'épargne salariale. Ces tendances ont largement contribué à réduire la part réellement négociée du salaire (Castel *et al.*, 2011 ; Delahaie *et al.*, 2012).

Au-delà de ces tendances communes, les pays européens diffèrent fortement en termes de modèles de négociation salariale et de taux de couverture conventionnelle². Par exemple, les salaires peuvent être négociés au niveau national, sectoriel, régional ou dans l'entreprise et ces niveaux sont articulés de multiples façons, plus ou moins complexes. Ce processus est toujours soutenu par l'État qui, entre autres interventions institutionnelles, établit les règles encadrant la négociation collective, élabore des législations sur le salaire minimum et se donne la possibilité d'étendre les accords collectifs aux parties non affiliées, comme le démontrent les deux articles de ce dossier.

Dans la littérature des relations professionnelles, l'articulation entre les niveaux de négociation, la coordination entre les acteurs et le degré d'intervention de l'État distinguent les différents systèmes nationaux. Deux variables sont traditionnellement utilisées pour caractériser les pays selon leur régime de négociation salariale : le niveau dominant de négociation et le degré de coordination du processus de détermination des salaires. La grille de lecture élaborée par l'OCDE, qui porte sur les comparaisons internationales des performances macroéconomiques et des institutions du marché du travail, est sans doute la plus connue et la plus fréquemment utilisée. Les études menées par l'OCDE (2004) mettent en avant le critère de centralisation, construit en fonction du niveau auquel les accords collectifs sont conclus. À la suite des travaux de Traxler *et alii* (2001), la plus ou moins grande coordination des structures de négociation a été introduite. Elle

2. Pour ce qui concerne les évolutions salariales, l'article, en s'appuyant sur les résultats du projet CAVIE, se centre plus particulièrement sur 10 pays : Allemagne (DE), Autriche (AT), Belgique (BE), Espagne (ES), France (FR), Finlande (FI), Italie (IT), Pays-Bas (NL), Portugal (PT) et Royaume-Uni (UK).

peut s'opérer aux différents niveaux et est censée compenser (ou accroître) le degré de décentralisation. Traxler *et alii* distinguent ainsi la décentralisation organisée – développement de la négociation d'entreprise mais dans le cadre de règles établies aux niveaux supérieurs – de la décentralisation « désorganisée » ou sans coordination. D'autres travaux prolongent ces analyses et permettent de dresser à partir de bases de données une typologie des systèmes de négociation collective en Europe (Eurofound database ; ICTWSS ³).

La coordination entre les unités de négociation peut être établie par différents mécanismes. Elle peut tout d'abord s'opérer à travers des mécanismes internes aux systèmes de négociation que se donnent les acteurs sociaux. Parmi ces mécanismes figurent les accords salariaux centralisés au niveau interprofessionnel ou la prééminence donnée à certains secteurs dont les accords salariaux donnent le rythme d'évolution des salaires pour le reste de l'économie (la métallurgie en Autriche par exemple). La coordination peut également s'effectuer au moyen de mécanismes procéduraux, législatifs ou jurisprudentiels qui articulent les différents niveaux de négociation : l'extension des conventions collectives et le principe de faveur en sont les deux principaux. La très grande majorité des pays européens ont des procédures d'extension même si, le plus souvent, elles n'ont pas le caractère quasi-systématique qu'elles revêtent en France et si leur usage est limité (Schulten, Eldring et Naumann, dans ce numéro). Les clauses qui affectent le maintien des dispositions des accords après leur expiration jouent également un rôle dans la continuité de la couverture conventionnelle. Enfin, l'existence de salaires minimaux, imposés par l'État ou négociés entre les acteurs sociaux ainsi que les clauses d'indexation ont un effet certes indirect mais certain sur la coordination de l'évolution des salaires (Schulten, Müller et Eldring, dans ce numéro). Il faut aussi souligner que dans certains pays où les syndicats étaient traditionnellement réticents à l'instauration d'un salaire minimum, ces derniers se sont résolus à le revendiquer pour pallier les évolutions de salaire défavorables. Au Royaume-Uni et plus récemment en Allemagne, les syndicats ont ainsi obtenu l'instauration d'un salaire minimum, prenant acte de l'affaiblissement de leur contrôle sur la formation des salaires (Schulten, Müller, Eldring, dans ce numéro).

Face au mouvement de décentralisation des deux dernières décennies, le mode principal de coordination choisi par les acteurs sociaux a été l'utilisation de clauses d'ouverture qui permettent à la branche de contrôler et/ou contenir l'ampleur de la décentralisation. Les typologies proposées par

3. J. Visser (2016), Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention (ICTWSS), version 5.1, Amsterdam, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam, September.

l'OCDE, Traxler, Eurofound ou celle construite sur la base des données de l'ICTWSS montrent toutes une évolution très convergente vers la décentralisation des négociations salariales, cohérente avec la logique de flexibilisation des marchés du travail poussée par les gouvernements européens dans cette période et les pressions constantes des employeurs pour que les modalités de détermination des salaires reflètent les performances économiques des entreprises. Pour autant, jusqu'aux années 2000, ces pressions n'ont pas toujours abouti à une plus grande décentralisation des systèmes de négociation nationaux (tableau 1). Au contraire, les niveaux dominants de négociation restent remarquablement stables (Du Caju *et al.*, 2008) et, dans certains cas, on assiste même à un mouvement vers une plus grande centralisation (Espagne, Finlande).

Tableau 1. Régimes de négociation salariale dans 10 pays (2005)

		Degré de coordination		
		Grand	Moyen	Bas
Niveau de négociation	Centralisé	BE, FI		
	Intermédiaire	AT, DE, NL	ES, FR, IT, PT	
	Décentralisé			UK

Source : ICTWSS, Eurofound, classification des auteurs.

La plupart des typologies, notamment celles de Eurofound, se focalisent sur la coordination entre interlocuteurs sociaux et ne donnent que peu de place à la coordination réalisée au travers de l'action gouvernementale, ce qui est particulièrement dommageable dans le cas de la France où l'on peut considérer que la coordination est réalisée par l'État au travers du salaire minimum et de la politique d'incitation au relèvement des salaires *minima* conventionnels (André, Breda, 2011 ; Dayan, Naboulet, 2012) ⁴. Dans le cas de la France, la négociation salariale de branche, pourtant au cœur de ce qui fonde dans d'autres pays l'autonomie contractuelle, a dès l'origine été encadrée par l'État au travers du salaire minimum, permettant en fait des pratiques salariales fortement décentralisées (Tallard, Vincent, 2014). Au niveau des branches professionnelles, les interlocuteurs sociaux ont toujours négocié des salaires minimaux qui correspondent au salaire en dessous duquel un salarié d'un niveau de qualification donné ne peut être rémunéré et non pas les salaires effectifs, comme c'est le cas par exemple en Allemagne. Les négociations de branche ne sont donc pas le seul niveau où se décident les politiques salariales. Le mécanisme étatique français de fixation du salaire minimum pèse lourdement dans la détermination des hiérarchies et évolutions salariales, principalement pour les plus faibles

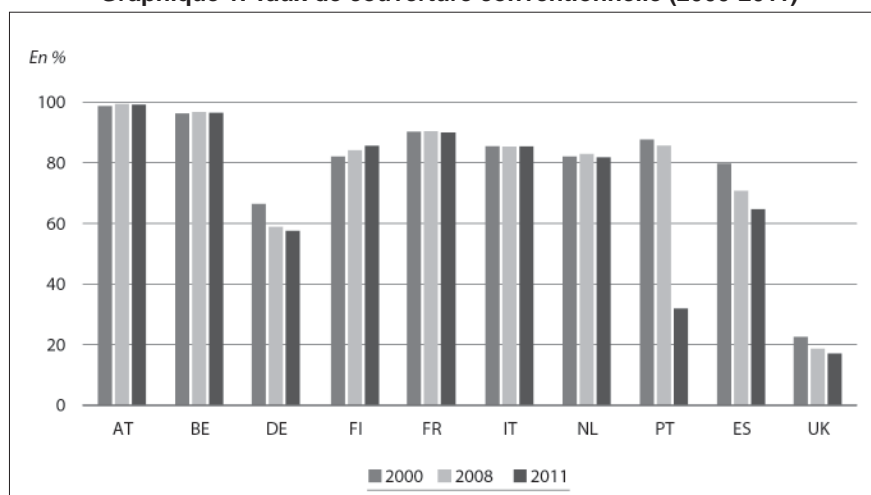
4. Il faut rendre justice à Traxler *et al.* (2001) d'avoir introduit dans leur typologie des modes de négociation les catégories *State-sponsored coordination* et *State-imposed coordination*. Ces catégories ne sont pas reprises dans la typologie de l'OCDE.

niveaux de qualification. Les modalités de négociation dans les branches laissent aussi de larges marges de manœuvre dans les entreprises. Cette combinaison particulière d'étatisme et de décentralisation dans l'entreprise s'est accentuée depuis le milieu des années 1990.

L'autre conséquence commune du mouvement de décentralisation est l'affaiblissement de la couverture conventionnelle, maintenant bien visible (graphique 1). Depuis le début des années 1990, le nombre d'entreprises couvertes par un accord collectif décline dans un grand nombre de pays de l'OCDE. Dans ceux où il n'existe pas de mécanisme d'extension des conventions collectives de branche, la réduction du taux de couverture conventionnelle provient principalement du retrait de plus en plus massif d'employeurs des organisations patronales. En Allemagne, où l'extension est très peu utilisée, on assiste à un déclin très marqué (Bispinck *et al.*, 2010). Dans un certain nombre de pays, notamment la France, l'existence d'un tel mécanisme explique le maintien de la couverture conventionnelle et la stabilisation du système de négociation collective (Schulten, Eldring et Naumann, dans ce numéro). La progression des formes d'emploi les plus précaires sur le marché du travail, qui échappent la plupart du temps au champ de la négociation collective, est également responsable de ce retrait des normes négociées.

Si les modalités prises par la décentralisation diffèrent selon les contextes nationaux, leurs résultats convergent est une érosion de la capacité des systèmes de négociation collective à imposer des standards salariaux communs au niveau des entreprises dans un contexte de modération salariale à l'œuvre depuis le début des années 2000 et renforcée à la suite de la crise.

Graphique 1. Taux de couverture conventionnelle (2000-2011)



Source : ICTWSS.

1.2. Salaires négociés et salaires effectifs depuis le début des années 2000

À partir de la base de données Trade Union Related Research Institutes (TURI) construite lors de la réalisation du projet européen CAWIE (voir encadré), complétée par des données produites par Eurostat, il est possible de voir dans quelle mesure les évolutions différenciées des systèmes de négociation collective s'accompagnent d'une tendance commune à la modération salariale.

Le premier constat est celui d'une évolution des salaires nominaux négociés et effectifs au même rythme que l'inflation, du moins jusqu'en 2008. Durant les premières années de la crise, les salaires continuent de croître, aussi bien en termes nominaux que réels, y compris dans les pays durement touchés par la récession économique. La résistance des augmentations salariales au début de la crise s'explique notamment par l'effet différé des négociations salariales (négociations l'année n pour des augmentations l'année $n+1$) et les délais d'adaptation des acteurs (les anticipations inflationnistes par exemple qui ont perduré au début de la crise). En Espagne, le phénomène est particulièrement prononcé puisque, sur 2008-2009, les salaires réels augmentent de 2,3 % en moyenne. Outre les stratégies d'acteurs, ce constat est également imputable à l'ampleur de l'ajustement de l'emploi, qui a surtout porté sur les emplois temporaires et faiblement qualifiés (Cruces *et al.*, 2012), entraînant une hausse en trompe-l'œil des salaires nominaux effectifs et négociés. Dans certains pays comme la Belgique,

Encadré

Salaires négociés : définition et données

D'un point de vue quantitatif, l'analyse comparative des évolutions des salaires négociés est rendue difficile par l'absence de sources statistiques homogènes et directement comparables. Les informations ne sont pas systématiquement collectées et les sources nationales s'appuient sur des méthodologies différentes. Des tentatives d'amélioration ont toutefois été réalisées au cours des dernières années. Par exemple, la Banque centrale européenne construit un indicateur agrégé pour l'ensemble de la zone euro de « taux de salaires négociés ». Cependant, outre le fait de s'appuyer sur des sources nationales non harmonisées, cet indicateur conduit à une estimation biaisée de l'impact de la négociation collective dans certains pays (comme la France), dans la mesure où il reflète davantage le coût du travail plutôt que les salaires négociés (Schulten, 2013). De son côté, l'observatoire européen des relations professionnelles (European Industrial Relations Observatory, EIRO) propose un indicateur alternatif de l'évolution des salaires négociés. Mis à jour annuellement, cet indicateur s'appuie sur des données comparables à celles mobilisées dans le cadre de la base de données TURI.

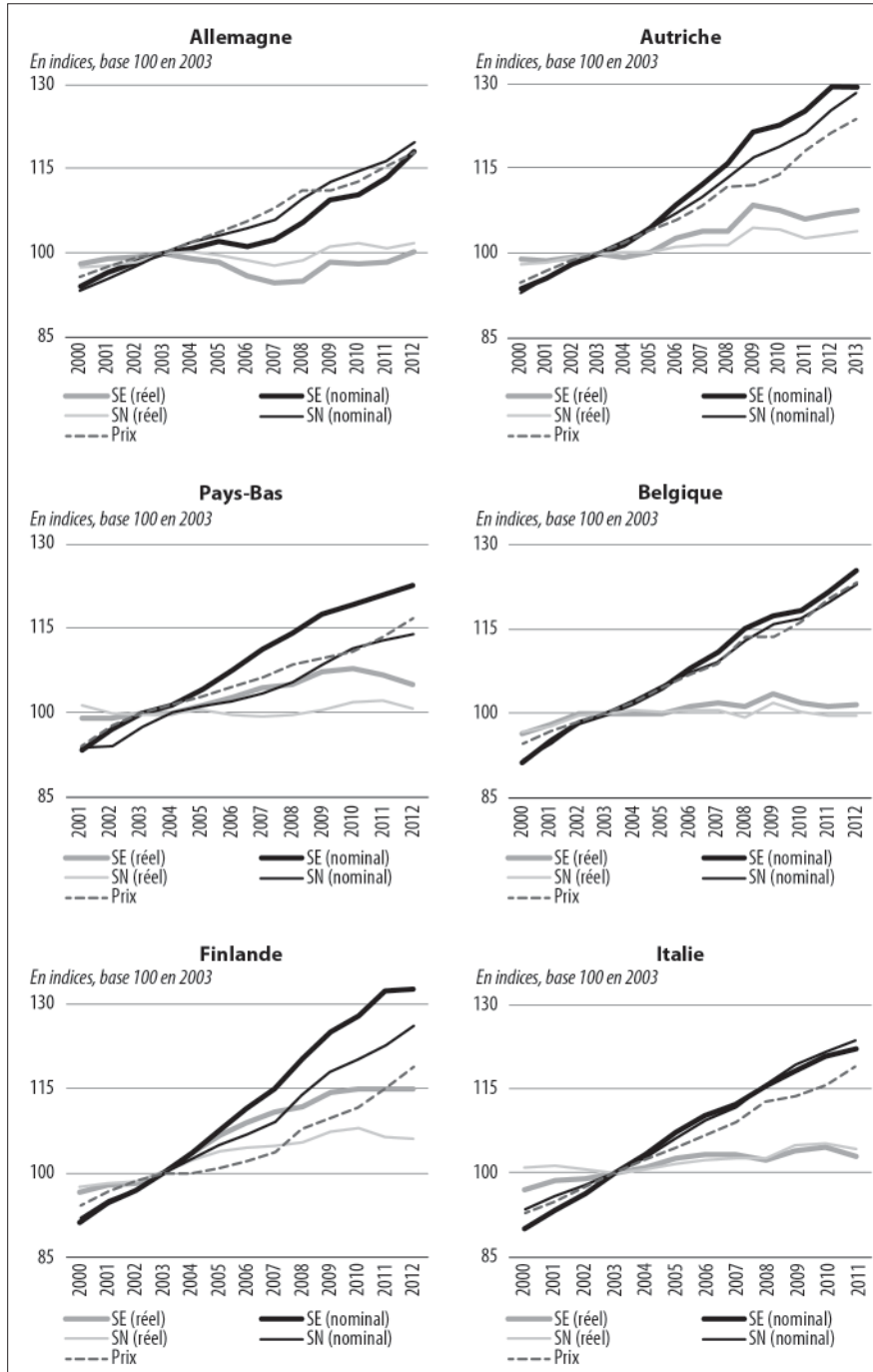
■■■

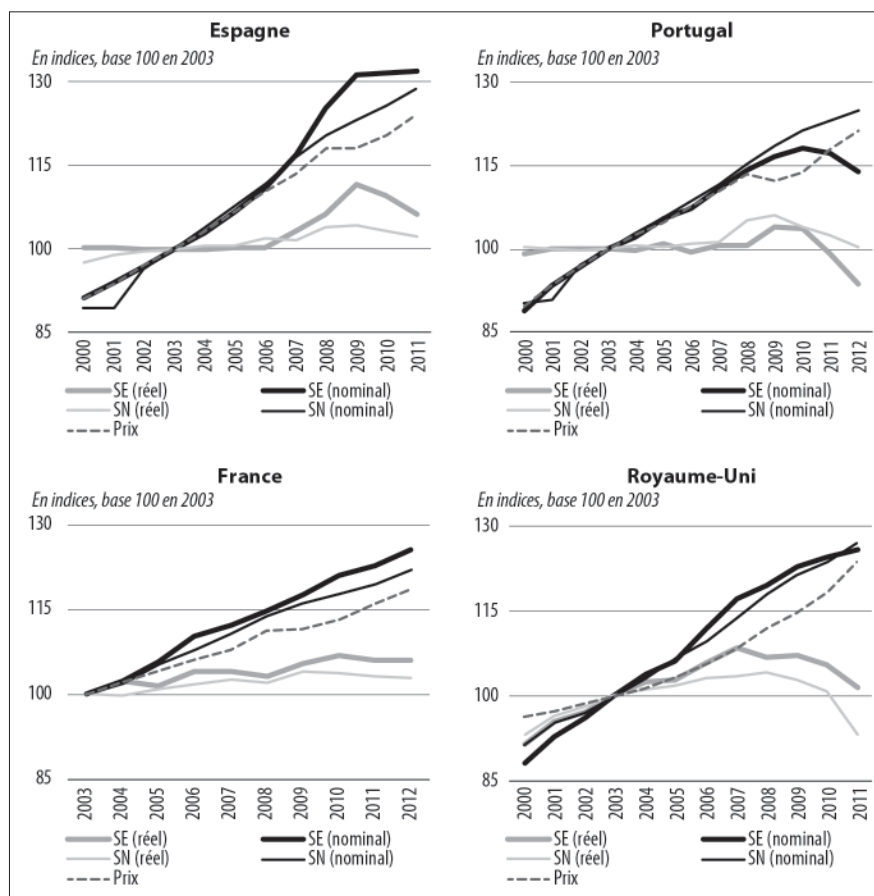
Cette base contient des données sur les salaires négociés dans 10 États membres (Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, Finlande, France, Italie, Pays-Bas, Portugal et le Royaume-Uni) ¹. Le principal objectif est de proposer un indicateur permettant d'apprécier l'influence potentielle ou la portée de la négociation collective sur les salaires effectivement perçus par les salariés. Nous ne traitons pas ici de la « dérive salariale », mesurée par l'écart entre le pourcentage d'évolution des salaires effectifs et celui des salaires négociés, car son évolution n'est pas seulement liée aux spécificités des systèmes de négociation collective. D'autres facteurs jouent un rôle déterminant, notamment la composition de la main-d'œuvre. Pour un aperçu de l'évolution de la dérive salariale dans les différents pays couverts par le projet CAWIE, voir Delahaie, Vandekerckove et Vincent (2015). Comme cela est déjà le cas pour les sources mentionnées ci-dessus, les données collectées ne sont pas directement comparables d'un pays à l'autre du fait de différences dans la conception et la mesure des salaires négociés. Outre l'existence de sources nationales hétérogènes, la comparaison est aussi rendue difficile par le fait que le projet CAWIE couvre des pays aux spécificités institutionnelles fortes. Ainsi, d'un pays à l'autre, la négociation collective peut se dérouler au niveau national, sectoriel ou celui de l'entreprise ou encore à plusieurs niveaux en même temps. Or les données ne reflètent pas systématiquement les salaires négociés au niveau dominant de la régulation salariale. Ainsi en Espagne et au Portugal, les indicateurs correspondent à un concept de salaire négocié très large puisque les informations sont issues des accords collectifs conclus à différents niveaux. Partant du constat que la branche reste le niveau dominant de la négociation collective, nous considérons toutefois que les données reflètent en grande partie les résultats des négociations de branche. Ainsi au Portugal, les accords de branche (qu'ils soient régionaux ou nationaux) couvraient 93 % des salariés en 2010 (89 % en 1995) tandis que les accords conclus au niveau de l'entreprise concernaient 11 % d'entre eux (7 % en 1995) (Naumann *et al.*, 2012). Dans la plupart des pays (Autriche, Belgique, Finlande, France, Italie, Allemagne et Pays-Bas), l'indicateur proposé permet de mesurer l'écart entre salaires négociés au niveau des branches et salaires effectifs dans la mesure où les données proviennent des accords salariaux de branche.

La mesure des salaires négociés est par ailleurs différente d'un pays à l'autre. Lors de l'exercice de comparaison, il est nécessaire de prendre en compte ce dernier point, notamment pour les pays où les compléments variables de salaire, les primes fixes et les éléments non salariaux, qui ne sont pas systématiquement négociés collectivement, représentent une part significative de la rémunération totale. Dans certains pays, le concept de salaire négocié est similaire à celui de la rémunération totale (Autriche, Italie et Pays-Bas) puisque l'indicateur inclut l'ensemble des éléments de rémunération (à l'exception des primes liées à la performance). Dans d'autres pays au contraire, l'indicateur de salaire négocié reflète le salaire de base ou la rémunération minimale garantie, y compris la rémunération des heures supplémentaires, congés payés et autres primes fixes (Belgique, France, Portugal, Espagne et Royaume-Uni). Enfin, le concept finlandais inclut les primes liées à la performance tandis que la rémunération des heures supplémentaires et les congés payés ne sont pas pris en compte.

1. Pour une discussion de la qualité des données, voir Van Gyes et Vanderkerckhove (2015).

Graphique 2. Évolution des salaires négociés (SN), du salaire horaire effectif (SE) et de l'indice des prix à la consommation depuis 2000





Note : Données 2000-2012 pour la Belgique, l'Allemagne, la Finlande et le Portugal ; 2000-2011 pour l'Italie, l'Espagne et le Royaume-Uni ; 2003-2012 pour la France ; 2003-2013 pour l'Autriche ; et 2001-2012 pour les Pays-Bas.

Source : TURI database (pour les salaires négociés) ; Eurostat, national accounts.

les mécanismes d'indexation qui assurent une croissance des salaires au moins égale à celle des prix ont joué un rôle déterminant, de sorte que la chute du taux d'inflation constatée en 2008-2009, et que les acteurs n'avaient pas anticipée, ne s'est pas répercutée de manière immédiate sur les salaires négociés et les salaires effectifs.

Si l'on observe une tendance à la modération salariale dans la plupart des pays, l'examen des situations nationales donne toutefois à voir des relations complexes entre spécificités des systèmes de négociation collective et évolutions des salaires (négociés et effectifs). Aux Pays-Bas, en Allemagne et en Autriche, pays où le niveau de la branche est dominant et la coordination forte, la modération salariale, largement consentie par les acteurs syndicaux,

s'est renforcée à partir du début des années 2000⁵. La modération est plus prononcée en Allemagne à partir de 2003. Durant la dernière décennie, la multiplication des dérogations a en effet permis un renforcement des pouvoirs du *management* et un affaiblissement du pouvoir syndical⁶, se traduisant par un profond changement de sens de la négociation qui met sous tension la fonction représentative des organisations syndicales. Il en résulte une croissance des salaires effectifs moins rapide que celle des salaires négociés. On observe une moindre modération du salaire négocié nominal après le début de la crise lorsque les fédérations syndicales ont resserré les rangs et ont anticipé une hausse du taux d'inflation. L'Autriche et les Pays-Bas se distinguent de l'Allemagne par une croissance des salaires négociés moins rapide que celle des salaires effectifs (réels et nominaux) depuis le début de la crise (sauf entre 2011 et 2012), signalant une moindre portée des accords conclus au niveau des branches.

Les évolutions en Finlande et en Belgique montrent ce que produit la négociation salariale dans un système hautement centralisé, même si la situation est plus contrastée dans le premier pays. Le cas finlandais montre en effet une croissance des salaires plus dynamique que dans les autres pays évoqués jusque-là : sur la période, la progression des salaires nominaux a été très supérieure à celle des prix. L'année 2009 ouvre une phase de modération des salaires négociés et effectifs réels, illustrant la complexité de la relation entre système de négociation collective et dynamique salariale. Entre 2009 et 2011, aucun accord interprofessionnel n'a ainsi été signé et un certain nombre de conventions collectives de branche ont autorisé les entreprises à déroger en matière salariale. Un accord interprofessionnel a finalement été conclu en 2013 et prévoit une poursuite de la modération salariale. En Belgique, la prééminence d'accords interprofessionnels (AIP), qui déterminent les augmentations salariales, a été maintenue ainsi que le mécanisme d'indexation des salaires sur les prix, ce qui aboutit à des évolutions salariales (aussi bien pour les salaires négociés que pour les salaires effectifs) proches de l'inflation. L'absence de clauses dérogatoires (à la baisse) témoigne d'une solidité de la politique de solidarité sociale.

Dans le troisième groupe de pays (France, Italie, Espagne et Portugal), où la branche est dominante mais le niveau de coordination moins fort que dans les précédents cas, la croissance des salaires effectifs nominaux est comparable à celle de l'inflation entre 2000 et 2008. Ce n'est qu'à partir de 2010 qu'une baisse significative, voire brutale des salaires réels se produit

5. Dans ces trois pays, la modération salariale n'est pas un phénomène nouveau. Elle est à l'œuvre depuis le début des années 1990, une période marquée par une dégradation importante du marché du travail et l'ouverture au commerce international dans le cadre du marché unique européen.

6. Une étude auprès des élus des conseils d'entreprise (Nienhüser, Hoßfeld, 2008) montre que, pour 91 % d'entre eux, la décentralisation de la négociation dans l'entreprise a renforcé le pouvoir du *management* et que, pour 83 % d'entre eux, elle a affaibli le pouvoir du syndicat.

en Espagne et au Portugal. Comme nous le verrons plus loin, ces évolutions coïncident avec des réformes importantes du système de négociation.

Enfin, au Royaume-Uni, caractérisé par un système de négociation non coordonné et un taux de couverture conventionnelle faible, la modération salariale a été particulièrement sévère en période de crise. La chute des salaires réels est notamment imputable à la chute des bonus (dans le secteur financier, leur montant a baissé de 30 % entre 2008 et 2012).

Sous la pression de deux décennies de modération salariale et de décentralisation vers l'entreprise, la capacité de régulation des systèmes de négociation collective s'est érodée, échouant à contenir le développement des inégalités. Depuis le déclenchement de la crise économique de 2008, la diminution du coût salarial, la flexibilisation du marché du travail ainsi que la transformation des règles régissant les régimes de retraites et de santé modifient en profondeur certains modèles sociaux, sans pour autant favoriser une sortie de crise avec une croissance forte et créatrice d'emplois.

II. Nouveaux compromis et ruptures de modèle face à la crise

Alors que l'implosion financière frôlée en 2008 poussait dans un premier temps à un regain de négociations tripartites (Freyssinet, 2010), souvent à l'initiative des gouvernements, la réduction drastique des budgets publics, après qu'ils ont été mis massivement à contribution pour sauver le système financier, a le plus souvent réduit à néant les possibilités de concertation sociale. Là où elle était traditionnellement dominante, la concertation sociale est restée relativement dynamique durant la première phase de la crise, mais son bilan montre plutôt une certaine dégradation des conditions salariales. La brutalité du choc financier de l'été 2008 a d'abord été perçue comme un risque d'effondrement du système et donc appelant une réponse consensuelle. Le tournant des politiques d'austérité en 2010 a mis à rude épreuve les dispositifs de négociation collective qui étaient le propre de l'Union européenne. Dans certains pays où la situation économique est moins défavorable, les conditions antérieures de la négociation sociale sont à peu près maintenues, des compromis ont été reconstruits même si les syndicats ont dû concéder des reculs sociaux significatifs. Il en va autrement de la remise en cause profonde opérée dans certains pays du Sud de l'Europe ou en Irlande. La négociation salariale, élément central du modèle européen de négociation collective est bien sûr affectée au premier chef par ces évolutions.

Les changements dans les mécanismes de détermination des salaires peuvent être appréhendés au travers des modifications de trois dispositifs institutionnels : la coordination entre niveaux de négociation (hiérarchie des normes et clauses dérogatoires), la suppression du soutien étatique à la négociation collective (procédures d'extension, maintien des effets des

accords après leur expiration) et les possibilités de négocier offertes à des groupes non syndicaux (Marginson, Welz, 2014). Les changements les plus spectaculaires ont concerné la coordination entre niveaux de négociation. Dans la grande majorité des pays, le recours à une dérogation par une entreprise en difficulté a été facilité : en Autriche, Allemagne, Finlande, France, Espagne et Portugal. Dans les deux derniers pays, des ruptures plus brutales ont également été introduites par des réformes inversant la hiérarchie des normes négociées entre les niveaux de la branche et de l'entreprise. Ces réformes structurelles ont été concomitantes d'une inflexion majeure des évolutions salariales qui ont connu une chute brutale (graphique 2). Les autres pays ont également subi des changements institutionnels de moindre ampleur, même si les réformes en cours pourraient affaiblir durablement la négociation collective comme en France et en Italie. S'il est encore trop tôt pour mesurer l'impact de la crise sur les systèmes de relations professionnelles, les travaux des chercheurs insistent sur un renforcement des tendances à l'œuvre depuis le début des années 1990, voire sur une rupture brutale du système de négociation collective dans les pays faisant l'objet d'une surveillance étroite des institutions internationales, notamment ceux du Sud de l'Europe ou l'Irlande. La portée des négociations salariales se trouve d'autant plus limitée que la priorité est donnée à la sauvegarde de l'emploi dans un contexte de montée du chômage.

Les stratégies d'acteurs distinguent des situations où les ajustements ont été accompagnés de manière plus ou moins négociée ou au contraire imposés. Qu'ils soient négociés ou imposés, ces ajustements ont pour point commun de traduire un compromis entre la protection de l'emploi des salariés et la réduction des coûts des entreprises, *via* une dégradation des conditions salariales.

II.1. Des ajustements salariaux concertés dans un contexte de réformes incrémentales

Les situations nationales témoignent d'un rôle important des négociations collectives dans la recherche de réponses « négociées » à la crise (Glassner, Keune, 2010). Celles-ci dépendent du taux de couverture des conventions collectives et des niveaux dominants de la régulation salariale. À cela s'ajoute le rôle des gouvernements dans la définition d'un cadre de négociation collective durant la crise. L'influence de l'État a été plus ou moins directe : en établissant un cadre légal à la réduction du temps de travail et en compensant les pertes de salaires qui en résultent, ou bien en accordant des mesures d'allègement du coût du travail aux employeurs.

Dans la plupart des pays, les accords négociés pendant la crise ont porté sur l'extension des clauses d'ouverture, laissant davantage d'autonomie aux entreprises en matière salariale et de durée du travail. Parce qu'il permet

d'éviter des licenciements massifs, au moins à court terme, l'ajustement sur les heures travaillées à travers le recours au chômage partiel a été le plus souvent privilégié par les organisations syndicales et patronales. Les dispositifs légaux tels qu'ils existaient déjà en Autriche, Belgique, Pays-Bas, France, Italie, et Allemagne ont ainsi été largement mobilisés dès 2008 afin d'enrayer la chute de l'emploi dans un contexte de récession. Dans l'ensemble, cette démarche a été soutenue par les partenaires sociaux et s'est accompagnée d'un dynamisme maintenu des négociations de branche là où elles restent le niveau principal de régulation, notamment en Allemagne, et des négociations d'entreprise dans les pays marqués au contraire par une décentralisation plus importante.

En parallèle, de nombreuses négociations ont porté sur la modération salariale, rendue possible notamment par la promotion antérieure d'une plus grande flexibilité et/ou une décentralisation poussée des modes de fixation des rémunérations (Delahaie *et al.*, 2012). En Allemagne, de telles solutions ont été négociées dans de nombreux secteurs, à commencer par le secteur public, l'industrie textile, le secteur bancaire, ceux de la construction ou encore le commerce de détail. Sur le modèle de l'Allemagne, les pays nordiques ont encouragé une décentralisation accrue des négociations salariales *via* la montée des clauses d'ouverture ou dérogatoires. Ainsi, « l'accord pilote » négocié en août 2009 par les partenaires sociaux finlandais pour les salariés du secteur manufacturier, particulièrement menacés par des suppressions d'emplois, offre la possibilité aux entreprises de reporter voire de supprimer les augmentations salariales fixées lors des négociations de branche.

Dans les pays où le niveau de l'entreprise constitue le principal lieu de la régulation salariale, tels que le Royaume-Uni, la priorité donnée par les syndicats à l'emploi s'est accompagnée de très fortes concessions salariales comme en témoignent les évolutions des salaires réels (graphique 2).

II.2. Des ajustements salariaux imposés, des réformes brutales des systèmes de négociation collective

Dans d'autres pays, en revanche, la concertation tripartite s'est trouvée ébranlée par la crise et les politiques d'austérité décidées par les gouvernements, sous la pression des institutions internationales. En Irlande, l'un des premiers pays de la zone euro à être touché par la crise dès le deuxième trimestre de l'année 2008, le gouvernement a instauré des mesures d'austérité budgétaire afin de sauver les banques, mettant ainsi en péril la stabilité du partenariat social. Dans le secteur privé, nombre d'entreprises ont fait valoir la clause « *inability to pay* » instaurée par l'accord transitoire sur les salaires 2008-2009 afin de s'écarter des normes de progression salariale définies au niveau centralisé (Delahaie, 2009). Au début de l'année 2010, après le refus du gouvernement et du patronat d'honorer les engagements

salariaux, le pacte social a été définitivement rompu, amorçant une tendance à la décentralisation des négociations collectives. Désormais, en l'absence de cadre national, les négociations collectives se font au niveau de l'entreprise et les évolutions témoignent d'un renforcement sévère de la modération salariale, en particulier dans le secteur public, condition exigée par la troïka (Commission européenne, Banque centrale européenne, Fonds monétaire international) en échange d'un prêt international au pays.

La pression des prêteurs internationaux s'est également exercée dans les pays du Sud (Grèce, Portugal, ou encore Italie et Espagne), où de nombreuses réformes ont été engagées pour répondre aux exigences de la BCE et de la Commission européenne. Ces réformes ont pour point commun de remettre en cause la hiérarchie des normes conventionnelles, l'entreprise disposant d'une autonomie importante, voire totale en matière de fixation des conditions salariales.

Le problème de la hiérarchisation des niveaux de négociation collective préoccupe de longue date les partenaires sociaux espagnols. La rationalisation des règles fait partie des chantiers ouverts par les organisations syndicales et patronales (CEOE⁷ pour les grandes entreprises et CEPYME⁸ pour les petites) dès 2008. Fin 2010, la possibilité d'inclure dans les accords collectifs sectoriels des clauses de dérogation pour les entreprises connaissant des difficultés économiques est intégrée dans l'accord interprofessionnel qui cadre les négociations salariales. Cependant, la CEOE refuse de poursuivre la négociation en 2011, tablant sur la victoire électorale quasi certaine de la droite. Fin juin 2011, pour satisfaire les demandes européennes, le gouvernement socialiste fait adopter une première loi qui s'inspire de l'état du consensus auquel avaient abouti les interlocuteurs sociaux avant la rupture des discussions (Vincent, 2011). Début 2012, une des premières réformes du gouvernement conservateur porte sur le marché du travail et la négociation collective (Vincent, 2013). Elle constitue une rupture certaine avec les règles précédentes :

- la priorité est désormais donnée aux accords d'entreprise sur les niveaux conventionnels supérieurs en matière d'organisation du temps de travail, de rémunération, de mobilité interne ;
- les possibilités d'opter pour une sortie des conventions de branche sont notablement élargies pour les entreprises qui accusent deux trimestres de pertes consécutives ;
- les pouvoirs de l'employeur sur les modifications unilatérales du contrat de travail sont renforcés ;

7. Confederación Española de Organizaciones Empresariales, Confédération espagnole des organisations d'employeurs.

8. Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, Confédération espagnole des petites et moyennes entreprises.

- l'application du principe d'*ultraactividad*⁹ est limitée à un an.

Au Portugal, la réforme adoptée en juin 2012, en partie légitimée par un accord de janvier 2012 entre le gouvernement, les organisations patronales et la seule Union générale des travailleurs (UGT), est tout aussi radicale (Rocha, Stoleroff, 2014) :

- introduction des clauses dérogatoires et priorité aux accords d'entreprise ;
- critères d'extension plus restrictifs : les organisations signataires doivent représenter au moins 50 % des entreprises concernées ;
- négociation par les comités d'entreprise dans les entreprises de moins de 150 salariés.

Le but affiché par ces réformes était de dynamiser la négociation collective, notamment d'entreprise. L'évolution du nombre d'accords signés entre 2008 et 2013 montre qu'elles semblent plutôt l'avoir affaiblie, notamment au Portugal où le nombre d'accords de branche et de groupe d'entreprises a été divisé par quatre et celui d'entreprise presque par deux (ETUI, 2015). Les réformes ont indéniablement déséquilibré les rapports entre les directions d'entreprise et les salariés. La baisse de l'intérêt patronal à négocier au niveau de la branche était prévisible à partir du moment où ce niveau n'assure plus la loi de la profession et l'harmonisation des règles. En Espagne, dans les grandes branches industrielles, on constate cependant une volonté commune de restaurer le contrôle sur les niveaux inférieurs en garantissant les accords de branche comme cadre minimal pour toutes les entreprises (métallurgie et chimie par exemple) (Vincent, 2013). De plus, un accord interprofessionnel encadrant les augmentations salariales a de nouveau été conclu entre les organisations patronales et syndicales fin 2015.

En Italie, il règne une certaine confusion sur l'articulation de la négociation collective. Certains secteurs patronaux, comme la métallurgie, ont cherché à imposer le niveau de l'entreprise comme seul niveau pertinent pour la négociation salariale. Profitant de la division syndicale, l'organisation patronale a imposé la création de clauses d'ouverture dans un accord tripartite conclu en 2009, sans la signature de la principale confédération syndicale, la CGIL¹⁰, accord repris en 2011 dans une loi expérimentale de quatre ans qui a étendu cette possibilité de déroger à certains sujets couverts par la loi elle-même. Cependant, un accord signé en 2011 par toutes les confédérations avec l'organisation patronale de l'industrie Confindustria a tenté de recadrer les possibilités de dérogation, avant qu'un autre accord

9. Il s'agit du maintien des avantages contenus dans une convention ou un accord collectifs après son expiration ou sa dénonciation et dans l'attente de sa renégociation.

10. Confederazione Generale Italiana del Lavoro, Confédération générale italienne du travail.

tripartite, signé de nouveau sans la CGIL, l'élargisse de nouveau en 2012 (Rehfeldt, 2013).

En France, les « accords de maintien de l'emploi » mis en place par l'accord national interprofessionnel signé par trois confédérations syndicales le 11 janvier 2013 et transcrits dans la loi du 14 juin 2013 vont dans le même sens. Depuis, la loi du 8 août 2016, dite loi « Travail », fait prévaloir l'accord d'entreprise sur l'accord de branche, pour l'instant en matière de temps de travail uniquement. Dans cette nouvelle architecture, l'accord de branche se trouve relégué à un rôle supplétif.

On notera que, sur ces différents aspects, les situations de la Belgique et des pays nordiques se distinguent assez nettement des autres pays européens. En Belgique, les conditions de renouvellement de l'accord interprofessionnel se tendent certes selon les conjonctures : en 2008, conclure un accord interprofessionnel s'est avéré très difficile mais sa signature a finalement été possible grâce aux importants moyens financiers mis sur la table par le gouvernement (essentiellement des réductions fiscales ou de cotisations sociales à répartir par les interlocuteurs sociaux). Deux ans plus tard, le préaccord de janvier 2011 a été rejeté par deux des trois organisations syndicales et les négociations de celui pour 2013-2014 ont été interrompues en janvier 2013. Mais, en suspendant la possibilité de conclusion d'un accord interprofessionnel, les syndicats n'ont pas voulu rompre l'ensemble de la négociation à ce niveau. Le maintien de cette centralité de la négociation collective, jugée par la Commission européenne ou l'OCDE comme un élément de rigidité (au même titre que l'indexation automatique des salaires), semble traverser les époques sans remise en cause par l'État ou les interlocuteurs sociaux. Au niveau de telle ou telle entreprise en difficulté, des aménagements sont trouvés dans l'adaptation (négociée) de la règle de branche (elle-même enchâssée dans l'accord interprofessionnel) avec l'aide de dispositifs publics comme les prépensions ou l'emploi à temps partiel. Lorsqu'aucun accord interprofessionnel n'est signé, comme en 2011 et 2013, la hausse est limitée à l'effet automatique de l'indexation et des hausses barémiques incluses dans la loi et cette limite s'impose aux autres niveaux du secteur et de l'entreprise (Faniel, 2016).

Conclusion

Depuis plus de 20 ans, la tendance en Europe est à la décentralisation des négociations salariales, plus ou moins accompagnée par les organisations syndicales. Ce mouvement a été dans un premier temps coordonné dans la mesure où les règles établies aux niveaux de la branche ou national constituaient le cadre de référence dans lequel s'inscrivait la négociation d'entreprise. À partir des années 2000, des ruptures significatives se sont

produites. Comme le montrent les situations nationales étudiées dans cet article, chacune rend compte de trajectoires inscrites dans la longue durée et dans des contextes syndicaux assez typés. En témoignent les périodisations différentes de la négociation salariale d'un pays à l'autre : l'observation des situations nationales fait apparaître une accélération du processus de décentralisation principalement du fait de la diffusion des mécanismes normatifs de dérogations ou de clauses d'ouverture (Keune, 2010). Dans l'entreprise, sous la menace de délocalisation ou de réduction d'effectifs, les organisations syndicales sont contraintes d'accepter, en échange du maintien des emplois, une flexibilisation croissante de la relation d'emploi et des rémunérations.

Depuis le début de la crise, tous les systèmes de négociation collective connaissent une intensification du processus de décentralisation. Deux pays restent encore en dehors de ce mouvement : la Belgique et la Finlande ¹¹. Depuis 2010, les pays sous mémorandum ou sous surveillance de la Commission européenne où la troïka conditionne les prêts internationaux à des réformes profondes du système de négociation collective et du marché du travail – l'Espagne et le Portugal dans notre échantillon – ont subi une réelle désorganisation de la négociation.

En matière de salaire, la modération va désormais bien au-delà d'un ajustement des coûts du travail aux fins de restaurer la compétitivité. Elle s'est accompagnée de réformes qui n'ont pas encore produit tous leurs effets négatifs, à l'exception des pays sous mémorandum. La lenteur des changements peut s'expliquer par la résistance des institutions (*path dependency*) mais aussi par les stratégies des organisations syndicales, voire des organisations patronales, qui ont contrecarré ces évolutions. Elle peut dans certains cas également s'expliquer par le maintien, voire le renforcement, du soutien de l'État aux systèmes nationaux de négociation nationale. Cette intervention se concrétise dans des procédures d'extension des accords collectifs et/ou dans l'existence d'un salaire minimum. Les deux articles qui suivent, tous deux traduits de l'ouvrage collectif issu de la recherche CAWIE (Van Gyes, Schulten, 2015), dressent un tableau comparatif de l'emploi du dispositif institutionnel d'extension et de l'outil de régulation salariale que constitue le salaire minimum. Pour ce dernier, les auteurs s'interrogent également sur les conditions d'instauration d'un salaire minimum européen.

11. En Finlande, la conclusion d'accords cadres centraux et tripartites est difficile depuis 2016. Avec l'appui du gouvernement qui veut décentraliser la négociation pour favoriser les créations d'emplois, le patronat a décidé de ne plus négocier les salaires au niveau central.

Références bibliographiques :

- André C., Breda T. (2011), « Panorama des salaires conventionnels sur la période 2003-2009 », *Dares-Analyses*, n° 92, décembre.
- Bispinck R., Dribbusch H., Schulten T. (2010), « Allemagne : érosion continue ou nouvelle stabilisation de la négociation collective de branche ? », *Chronique internationale de l'IREN*, n° 126, septembre, p. 39-56.
- Castel N., Delahaie N., Petit H. (2011), « La négociation salariale au prisme des politiques de rémunération en France », *La Revue de l'IREN*, n° 70, p. 89-118.
- Cruces A.J., Peralta I.A., Trillo Parraga F.J. (2012), « Collectively Agreed Wages in Spain », Background Paper under the Project « Collectively Agreed Wages in Europe » (CAWIE), funded by the European Commission (EU VS/2011/0405).
- Dayan J-L., Naboulet A. (2012), « Salaires et politiques salariales : quelles perspectives ? », *La note d'analyse*, Centre d'analyse stratégique, n° 283, septembre.
- Delahaie N. (2009), « Irlande : la crise du partenariat social face à l'austérité budgétaire », *Chronique internationale de l'IREN*, n° 124, mai, p. 25-37.
- Delahaie N. (2016), « D'une crise à l'autre : émergence et rupture des pactes sociaux en Irlande (1987-2009) », in Rehfeldt U. (dir.), *Les pactes sociaux en Europe*, rapport pour l'UNSA, IRES.
- Delahaie N., Pernot J-M., Vincent C. (2012), « Stratégies syndicales et négociations salariales face à la crise en Europe », n° spécial, « 30 ans de salaire, d'une crise à l'autre », *La Revue de l'IREN*, n° 73, p. 47-68.
- Delahaie N., Vandekerckove S., Vincent C. (2015), « Wages and Collective Bargaining Systems in Europe During the Crisis » in Van Gyes G., Schulten T. (eds.) (2015), *Wage Bargaining under the New European Economic Governance. Alternative Strategies for Inclusive Growth*, Brussels, ETUI, p. 61-92.
- Du Caju P., Gautier E., Momferatou D., Ward-Warmedinger M. (2008), « Institutional Features of Wage Bargaining in 23 European Countries, the US and Japan », *Working Paper Series*, n° 0974, European Central Bank, December.
- ETUI (2015), *Benchmarking Working Europe 2015*, Brussels, ETUI.
- Faniel J. (2016), « Les pactes sociaux en Belgique », in Rehfeldt U. (dir.), *Les pactes sociaux en Europe*, rapport pour l'UNSA, IRES.
- Freyssinet J. (2010), « Les réponses tripartites à la crise économique dans les principaux pays d'Europe occidentale », *Dialogue Document de travail*, n° 12, BIT, mai.
- Glassner V., Keune M. (2010), « Negotiating the Crisis? Collective Bargaining in Europe During the Economic Downturn », *Dialogue Working Paper*, n° 10, ILO, March.
- IREN (2013), « Les syndicats face à la nouvelle gouvernance européenne », n° spécial, *Chronique internationale de l'IREN*, n° 143-144, novembre.
- Keune M., Galgóczi B. (eds.) (2008), *Wages and Wage Bargaining in Europe*, Brussels, ETUI-REHS.
- Keune M. (2010), *Derogation Clauses on Wages in Sectoral Collective Agreements in Seven European Countries*, Dublin, Eurofound.

- Lerais F., Pernot J.-M., Rehfeldt U., Vincent C. (2013), « La démocratie sociale à l'épreuve de la crise : un essai de comparaison internationale », *Rapport*, n° 04.2013, IRES, octobre.
- Marginson P., Sisson K., Arrowsmith J. (2003), « Between Decentralisation and Europeanization: Sectoral Bargaining in Four Countries and Two Sectors », *European Journal of Industrial Relations*, vol 9, n° 2, p. 163-187.
- Marginson P., Welz C. (2014), *Changes to Wage-setting Mechanisms in the Context of the Crisis and the EU's New Economic Governance Regime*, Dublin, Eurofound, June 17.
- Müller T., Schulten T., Van Gyes G. (2016), *Lohnpolitik unter europäischer « Economic Governance ». Alternative Strategien für inklusives Wachstum*, Hamburg, VSA Verlag.
- Naumann R., Rego R., Pontes A.C. (2012), « Collectively Agreed Wages in Portugal », Background Paper under the Project « Collectively Agreed Wages in Europe » (CAWIE), funded by the European Commission (EU VS/2011/0405).
- Nienhüser W., Hossfeld H. (2008), *Verbetrieblichung aus der Perspektive betrieblicher Akteure*, Köln, Bund Verlag.
- OECD (2004), *OECD Employment Outlook*, Paris, OECD Publishing.
- Rehfeldt U. (2013), « Italie : succès et fragilité d'un modèle volontariste de démocratie sociale », in Lerais F. Pernot J.-M., Rehfeldt U., Vincent C. (dir.), « La démocratie sociale à l'épreuve de la crise : un essai de comparaison internationale », *Rapport*, n° 04.2013, IRES, octobre.
- Rehfeldt U. (2016a), *Les pactes sociaux en Europe*, rapport pour l'UNSA, IRES.
- Rehfeldt U. (2016b), « Chronique des pactes sociaux en Italie 1993-2015 », *Les pactes sociaux en Europe*, rapport pour l'UNSA, IRES.
- Rocha F., Stoleroff A. (2014), « The Challenges of the Crisis and the External Intervention in Portugal », in Rocha F. (ed.), *The New EU Economic Governance and its Impact on the National Collective Bargaining Systems*, Madrid, Fundación 1° de mayo, p. 150-174.
- Rocha F. (ed.) (2014), *The New EU Economic Governance and its Impact on the National Collective Bargaining System*, Madrid, Fundación 1° de mayo.
- Schulten T. (2002), « A European Solidaristic Wage Policy? », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 8, n° 2, p. 173-196.
- Schulten T. (2013), « Current Trends in Collectively Agreed Wages and Wage Drift in Europe 2001-2010 », Policy Paper under the Project « Collectively Agreed Wages in Europe » (CAWIE), funded by the European Commission (EU VS/2011/0405) WSI, February.
- Schulten T., Eldring L., Naumann R. (2017), « Le rôle de l'extension dans la solidité et la stabilité de la négociation collective en Europe », *La Revue de l'IRES*, n° 89, p. 51-87.
- Schulten T., Müller T., Eldring L. (2017), « Pour une politique de salaire minimum européen : perspectives et obstacles », *La Revue de l'IRES*, n° 89, p. 89-117.
- Tallard M., Vincent C. (2014), « Les branches professionnelles sont-elles toujours un lieu pertinent de négociation des normes d'emploi ? », *Droit Social*, n° 3, mars, p. 212-216.

- Traxler F., Blaschke S., Kittel B. (2001), *National Labour Market Relations in Internationalized Markets. A Comparative Study of Institutions, Change and Performance*, Oxford, Oxford University Press.
- Van Gyes G., Schulten T. (eds.) (2015), *Wage Bargaining under the New European Economic Governance. Alternative Strategies for Inclusive Growth*, Brussels, ETUI.
- Van Gyes G., Vandekerckhove S. (2015), « Indicators of Collectively Agreed Wages in the Euro Zone: A Quality Report », in Van Gyes G., Schulten T. (eds): *Wage Bargaining under the New European Economic Governance. Alternative Strategies for Inclusive Growth*, Brussels, ETUI, p. 23-60.
- Vincent C. (2011), « Espagne : une réforme de la négociation collective malgré l'opposition patronale », *Chronique internationale de l'IREN*, n° 132, septembre, p. 3-12.
- Vincent C. (2013), « Une tradition de concertation sociale brisée par les politiques d'austérité espagnole », in Lerais F., Pernot J-M., Rehfeldt U., Vincent C. (dir.), « La démocratie sociale à l'épreuve de la crise : un essai de comparaison internationale », *Rapport*, n° 04.2013, IRES, p. 55-72.
- Wierink M. (2016), « Pactes sociaux aux Pays-Bas de 1982 à 2015 : de la concertation retrouvée à son déclin », *Les pactes sociaux en Europe*, rapport pour l'UNSA, IRES.