

# THÈMES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE



Bureau  
international  
du Travail

*La négociation collective est définie comme les négociations qui ont lieu entre un ou plusieurs syndicats et un ou plusieurs employeurs ou organisations d'employeurs en vue de parvenir à un accord sur trois grands sujets: détermination des conditions d'emploi et de travail; régulation des relations entre les employeurs et les travailleurs dans le lieu de travail; et régulation de la relation entre les organisations qui sont parties à l'accord.*

## Négocier les conditions de travail et d'emploi

Les conditions de travail et d'emploi peuvent être considérées comme une synthèse de ce que l'employeur et le travailleur peuvent retirer de la relation de travail et des contributions qu'ils y apportent. Elles définissent le travail et le temps de travail, les conditions physiques de sa réalisation, et la rémunération totale versée. Les salaires et le temps de travail sont probablement les éléments

les plus importants des conditions d'emploi. En effet, dans certains systèmes de relations professionnelles, la négociation entre syndicats et employeurs n'est pas considérée comme négociation collective à moins qu'elle ne porte sur ces deux questions. Toutefois, la négociation inclut en général également un large éventail d'autres sujets.

## Négocier les salaires

La négociation sur les salaires porte sur les taux de rémunération de base et les augmentations salariales pour les différentes catégories de travailleurs. Bien qu'il soit possible de fixer les salaires minimums légaux par voie de négociation collective, la négociation sur les salaires concerne plus souvent les taux de rémunération qui s'appliquent au-delà d'un salaire minimum légal. Elle couvre également le système de paiement des salaires, leur structure et leur composition.

Le système de paiement des salaires désigne le mode de calcul du paiement auquel un travailleur a droit. La négociation dans ce domaine porte sur des questions fondamentales de principe : la rémunération est-elle liée à la durée du travail, ou la performance ou la productivité sont-elles prises en compte ? Est-elle liée aux années de service ou à l'ancienneté, ou aux compétences et qualifications ? L'abandon de la rémunération à la pièce en faveur d'un système de paiement reposant exclusivement sur le temps de travail fait souvent partie des thèmes de discussion et d'accord.

La structure des salaires concerne l'échelle des salaires payés dans une entreprise, en particulier la différence entre les taux de rémunération les plus élevés et les

plus bas, et les grades ou échelons qui les séparent. Les approches des travailleurs et des employeurs en matière de structure des salaires dépendent de la situation locale. Les syndicats, par exemple, peuvent tenter de réduire les écarts de rémunération entre les travailleurs les mieux et les moins bien payés en négociant un pourcentage d'augmentation salariale supérieur pour les salaires moins élevés, ou la suppression des échelons salariaux inférieurs. Les employeurs peuvent chercher à modifier les frontières entre les différents échelons salariaux afin de changer les structures d'incitation ou de maîtriser les coûts.

La composition des salaires est sans doute le domaine le plus vaste, puisqu'elle couvre l'ensemble des éléments monétaires et non monétaires de la rémunération des travailleurs. Elle concerne notamment les taux horaires de base, le paiement des heures supplémentaires, la rémunération liée à la performance, les indemnités pour travail par roulement, mais également les paiements indirects comme l'accès à des produits gratuits ou à prix réduit, le logement, les prestations de sécurité sociale comme le congé de maladie ou de maternité, le transport, ou les allocations scolaires.

## Négocier le temps de travail

Les contrats de travail ne déterminent pas seulement les différentes catégories de travail, mais également quand, et pendant combien de temps le travail concerné sera réalisé. La négociation sur le temps de travail porte sur la durée globale de la journée ou de la semaine de travail, mais aussi sur des thèmes comme les périodes de repos, le roulement des équipes, les congés payés, les taux de rémunération des heures supplémentaires, et la majoration pour travail de nuit, le weekend ou les

jours fériés. Les accords doivent respecter les limites imposées aux heures de travail, les temps de pause obligatoires et les autres règles concernant le temps de travail, qui sont fixées par la loi dans la plupart des pays. La négociation sur le temps de travail peut également aborder des thèmes moins traditionnels, par exemple des aménagements flexibles du travail comme des dispositifs d'annualisation du temps de travail ou de partage du travail.

## Négocier les autres conditions de travail et d'emploi

Il est difficile de dresser une liste exhaustive des conditions de travail et d'emploi autres que les salaires et le temps de travail. La négociation porte souvent sur des sujets comme la définition et la classification des emplois, le droit au congé de maladie et au congé parental, le droit à la formation, les conditions d'avancement, de

transfert et de licenciement, la fourniture d'équipement de protection individuelle, l'accès aux procédures de règlement des différends, la fourniture de logements par l'entreprise, et la prestation de soins de santé, mais elle est loin de s'y limiter.

## Négocier les sujets qui vont au-delà des conditions de travail et d'emploi

Dans de nombreux cas, la négociation traite également de sujets qui vont au-delà des conditions d'emploi des travailleurs au sens traditionnel. Il est important de comprendre qu'à l'exception des accords portant sur la réalisation d'activités illégales ou la réglementation de questions relevant déjà de la compétence d'une autorité réglementaire existante, il n'existe aucune limite inhérente aux thèmes qui peuvent relever de la négociation collective. L'essentiel est que les employeurs et les travailleurs conviennent qu'une question donnée

devrait faire l'objet d'une décision commune.

La négociation collective peut couvrir des thèmes concernant l'organisation du travail, les méthodes de travail et la productivité, les règles et politiques en matière de sécurité et de santé au travail (SST) et des mesures spéciales visant à protéger les droits de catégories particulières de travailleurs, par exemple les femmes ou les travailleurs atypiques. Ces deux derniers thèmes sont particulièrement importants pour empêcher les travailleurs vulnérables d'être pris au piège de formes

## Organisation du travail, méthodes de travail et productivité

La négociation collective peut être très efficace pour inciter les employés à s'engager dans les processus de changement et de réorganisation du travail et à se les approprier. Par exemple, les conventions collectives peuvent préciser comment les bénéfices tirés de l'amélioration de la productivité seront répartis entre les employés et les entreprises. La négociation peut également porter sur des sujets comme la flexibilité fonctionnelle et la polyvalence, toujours dans le

contexte du partage des bénéfices. La formation et le développement des compétences est un thème de négociation de plus en plus important. Les travailleurs et les employeurs peuvent conclure des accords sur les bénéficiaires, les domaines et la fréquence de la formation et sur les implications du développement des compétences qui en découle en termes d'évolution salariale et de déroulement de carrière.

## Sécurité et santé au travail

Les conventions collectives qui traitent des mesures de sécurité et de santé au travail peuvent constituer des déclarations de principe ou d'orientation, ou être plus concrètes et définir les caractéristiques de processus comme l'élection de délégués à la sécurité, le droit de consulter des experts extérieurs et le partage de l'information. Elles peuvent également contenir des normes substantielles comme l'interdiction de certains matériaux dangereux,

la prestation de services de santé ou le droit de cesser le travail en cas de danger imminent. La négociation collective peut de plus être un moyen efficace pour élaborer et mettre en place des politiques sur le VIH/sida sur le lieu de travail. Le lieu de travail est un endroit stratégique pour la prévention de la transmission du VIH ; les travailleurs vivant avec le VIH et le sida ont des besoins particuliers qui ne sont pas toujours reconnus.

### L'intégration d'une politique du VIH/sida sur le lieu de travail en Ouganda

En coopération avec le BIT, l'Organisation nationale des syndicats de l'Ouganda a élaboré un modèle type de convention collective qui accorde une attention particulière à la prévention de la transmission du VIH et aux besoins des travailleurs vivant avec le VIH et le sida. Outre des exemples de clauses de « bonnes pratiques » dans tous les domaines traditionnels de la négociation collective, le modèle de convention propose des formulations concernant:

- la mise en place d'un comité conjoint employeur-syndicat sur le VIH-sida sur le lieu de travail
- l'interdiction de la discrimination fondée sur le statut VIH, notamment un engagement de l'employeur à ne jamais imposer un dépistage aux travailleurs
- des sessions de sensibilisation au VIH à l'intention des travailleurs et une incitation au conseil et au dépistage du VIH
- le développement de services d'appui communs syndicat-employeur pour les travailleurs vivant avec le VIH/sida ou touchés par le VIH/sida
- l'inclusion de services de santé relatifs au VIH/sida dans l'assurance santé fournie par l'employeur

## Protection de catégories particulières de travailleurs

Les conventions collectives peuvent être conçues de façon à accorder une attention spéciale aux besoins de groupes particuliers comme les travailleuses, ou de catégories vulnérables de travailleurs comme les travailleurs migrants. Par exemple, elles peuvent prévoir l'égalité de traitement entre les travailleurs migrants et les ressortissants nationaux. Les employeurs peuvent s'engager à mettre un terme à certaines pratiques comme le fait de priver les travailleurs de leur passeport ou le

recours à des agences de recrutement qui facturent des frais aux travailleurs. Les conventions collectives peuvent également définir des actions, comme la formation et la certification des compétences, qui aident les travailleurs à améliorer leurs compétences ou à faire reconnaître celles dont ils disposent déjà. L'on citera enfin les mesures qui répondent aux besoins des travailleurs qui rencontrent des problèmes en dehors du lieu de travail.

### Négocier pour combler l'écart salarial entre les sexes

La direction de la justice de la Commission européenne a publié une liste de points à vérifier concernant la prise en compte de l'équité salariale dans les conventions collectives. Elle invite entre autres les négociateurs à :

- s'assurer de l'absence de toute clause discriminatoire au détriment des femmes, portant par exemple sur des aprioris relatifs à la valeur de leurs compétences ;
- contrôler et vérifier que tous les avantages soient payés de façon égale aux membres du personnel masculins et féminins ;
- faire la promotion de la participation des femmes aux équipes de négociations collectives.

([http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/depth-info/pay-equity/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/depth-info/pay-equity/index_en.htm))

## Négociation sur les relations entre travailleurs et employeurs

La deuxième grande catégorie de thèmes de négociation collective concerne les procédures de prise de décisions communes et de résolution des différends – il s'agit selon les termes de l'OIT de « régler les relations » entre travailleurs et employeurs ou leurs organisations. Il s'agit notamment des procédures relatives aux questions qui affectent les travailleurs à titre individuel, comme les réclamations ou les sanctions disciplinaires, ainsi que les règles régissant la relation de négociation collective, les droits des représentants des travailleurs, le règlement des différends collectifs, les consultations, la coopération, le partage de l'information et autres questions analogues.

La mesure dans laquelle les procédures qui régissent les relations professionnelles sont établies par la loi ou relèvent d'un accord entre organisations de travailleurs et d'employeurs varie considérablement d'un système de relations professionnelles à l'autre. Alors que dans certains pays les gouvernements ont introduit des réglementations précises sur le mode de représentation des employés et les méthodes (bipartites) de prise de décisions ou de résolution des problèmes, dans d'autres, ces questions sont presque entièrement laissées à la discrétion des travailleurs et des employeurs.

Dans certains pays, les procédures sont fixées par la réglementation mais ne s'appliquent que lorsque le sujet concerné n'est pas couvert par une convention collective.

Dans la mesure où les travailleurs et les employeurs peuvent déterminer eux-mêmes comment ces questions seront traitées, les sujets suivants sont fréquemment abordés dans le cadre de la régulation des relations entre les parties :

- droits et devoirs des représentants des travailleurs, notamment les locaux auxquels ils ont accès sur le lieu de travail et les modalités de participation aux formations relatives à leur activité syndicale;
- dispositions concernant la perception des cotisations syndicales;
- sécurité syndicale;
- réclamations individuelles et procédures disciplinaires;
- procédures de règlement des différends collectifs;
- clauses de non-recours à la grève ou de paix sociale;
- déduction des cotisations syndicales.

### Congé de formation pour les dirigeants syndicaux au Cambodge

Une convention collective conclue en 2011 entre les Services de gestion des aéroports cambodgiens et deux syndicats, le Syndicat indépendant des employés des aéroports internationaux et le Syndicat des travailleurs du secteur du tourisme cambodgien de l'aéroport de Siem Reap, offre un congé payé aux dirigeants syndicaux à des fins de formation. Cette convention collective précise également que l'employeur ne tentera pas d'influer sur le choix des bénéficiaires de ce congé : « L'employeur offre un total de 12 jours de congés payés par an aux fins de formation pour chaque syndicat. Le bénéfice du « congé de formation syndicale » fait l'objet d'un accord entre les dirigeants syndicaux ; l'employeur s'abstient de toute ingérence. »

**Service des marchés du travail inclusifs,  
des relations professionnelles et  
des conditions de travail (INWORK)**

Bureau international du Travail  
4 route des Morillons  
CH-1211 Genève 22, Suisse

Tél. : +41 22 799 67 54  
Fax : +41 22 799 84 51

[inwork@ilo.org](mailto:inwork@ilo.org)

[www.ilo.org/collectivebargaining](http://www.ilo.org/collectivebargaining)