

UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN
Institut des Sciences du Travail



**MONOGRAPHIES SUR LA SITUATION DES PARTENAIRES
SOCIAUX AU SEIN DES PAYS ADHERANT ET DES PAYS
CANDIDATS A L'ADHÉSION**

SECTEUR DU COMMERCE

Résumé

Mars 2004

Projet VT/2002/0215

Projet de recherche réalisé à la demande
de la DG de l'Emploi et des Affaires sociales de la Commission Européenne

Équipe responsable du résumé de l'étude

Auteur du rapport

Olivier HOFF, chercheur

Alexandre CHAIDRON, chercheur

Équipe de recherche

Prof. Armand SPINEUX

Prof. Armand SPINEUX

Catherine DELBAR, chercheur

Marinette MORMONT, chercheur

Coordination administrative

Marie-Anne SAUSSU

Réseau des experts nationaux

Bulgarie: Rumiana Gladicheva et Teodor Dechev, Département de Sociologie – Université de Sofia

Chypre: Dr. Savvas Katsikides et Maria Modestou, Département des sciences sociales et politiques - Université de Chypre

République tchèque: Ales Kroupa, - Institut de Recherche sur le Travail et les Affaires sociales – Université Charles de Prague

Estonie: Raul Emeats et Kaia Philips, Université de Tartu

Hongrie: Dr. Andras Toth, Institut de Sciences politiques, Académie hongroise des Sciences

Lettonie: Alf Vanags, Centre baltique international d'Etudes en politique économiques (BICEPS)

Lituanie: Mark Chandler, EuroFaculty Vilnius Centre Ekonomikos fakultetas, Vilniaus universitetas

Malte: Prof. Godfrey Baldacchino, Centre de développement de la Participation des travailleurs, Département de sociologie, Université de Malte. Travail de recherche : Edward Zammit et Saviour Rizzo, assistés par Godwin Mifsud

Pologne: Jolanta Kupinska et Andrzej Ogrodowczyk, Katedra Socjologii Organizacji i Zarzadzania, Uniwersytetu Łódzkiego

Roumanie: Ion Glodeanu, Institut de Sociologie - Académie roumaine des Sciences

République slovaque: Lubica Bajzikova, Faculté de Gestion, Université COMENIUS

Slovénie: Miroslav Stanojevic, Faculté des Sciences sociales, Université de Ljubljana

Turquie: Dr. Engin Yildirim, Faculté de Sciences politiques, Département de l'Économie du travail et des Relations industrielles, Université d'Ankara

Clause de non-responsabilité

Le contenu de la présente publication ne reflète pas nécessairement l'opinion ou la position de la Commission Européenne, du Directeur général de l'Emploi et des Affaires sociales. Cette étude a été réalisée par des experts indépendants. Dès lors elle n'implique d'aucune manière la responsabilité de la Commission. Les organisations européennes faisant l'objet de la présente étude ont eu l'opportunité de commenter son contenu avant son approbation finale.

Introduction

Le présent document contient le résumé d'un rapport établi dans le cadre d'une recherche sur la représentativité institutionnelle des partenaires sociaux dans l'Union Européenne et sur la situation des organisations syndicales et d'employeurs dans les pays adhérents et candidats à l'adhésion. Cette recherche a été réalisée par l'Institut des Sciences du Travail (Université catholique de Louvain) à la demande de la Direction générale de l'Emploi et des Affaires sociales de la Commission Européenne (Appel d'offres No VT/2002/83).

L'objectif de ce rapport était de produire des monographies décrivant, d'une part, brièvement les fonctions du dialogue social dans les pays adhérents et les pays candidats à l'adhésion et d'autre part, les différentes organisations de travailleurs et d'employeurs impliquées dans le dialogue social dans le secteur du commerce.

1. Contexte

La recherche dont le présent document fournit un résumé doit être située dans le contexte de la promotion, par la Commission Européenne, du dialogue social au niveau communautaire ainsi que celui de l'élargissement de l'Union Européenne.

Quant à la question de la représentativité des organisations européennes, elle doit être située dans le contexte de la promotion du dialogue social. Dans une Communication¹ datant de 1993, la Commission Européenne a établi trois critères déterminant l'accès des associations d'employeurs et des syndicats dans le processus de consultation établi par les termes de l'Article 3 de l'Accord sur la Politique sociale. Par ailleurs, en 1996, elle adoptait un document consultatif² visant à rassembler les types de vues les plus épars concernant les mesures à appliquer pour renforcer et étayer le dialogue social européen. A l'époque, étant donné que les partenaires sociaux, au niveau européen, étaient, et ils le sont toujours, en train de se structurer et d'accepter de nouvelles adhésions, la Commission Européenne a lancé une étude sur la représentativité des organisations interprofessionnelles et sectorielles de l'Union Européenne. Par ailleurs, dans une nouvelle Communication³ datée de 1998, la Commission formulait les mesures qu'elle proposait de prendre en considération pour adapter et promouvoir le dialogue social au niveau de l'Union Européenne. Dans cette Communication, la Commission réaffirmait les trois critères fixés par la Communication de 1993 pour accorder la représentativité aux organisations européennes à des fins de consultation en vertu de l'Article 3 de l'Accord sur la Politique sociale. Ces trois critères sont les suivants: les organisations européennes doivent (1) appartenir à des secteurs ou catégories spécifiques et être organisées au niveau européen; (2) être composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des Etats membres et avoir la capacité de négocier des accords, et être représentatives dans plusieurs des Etats membres; (3) disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation. Enfin, en 2002, la Commission réaffirmait son soutien au renforcement du dialogue social européen dans sa Communication *Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement*⁴.

Dans ce contexte, il est clair qu'une des principales préoccupations auxquelles seront confrontés, dans les prochains mois, la Commission ainsi que les partenaires sociaux européens sera de se préparer à l'élargissement de l'Union Européenne et à ses impacts sur le processus du dialogue social au niveau communautaire : *La Communication souligne le rôle vital et les faiblesses du dialogue social dans les pays candidats. De nombreux progrès ont été enregistrés au cours des dix dernières années, avec le soutien des programmes et initiatives communautaires. Toutefois, il reste encore beaucoup à faire pour renforcer les capacités des partenaires sociaux et les associer au processus d'adhésion*⁵. En ce qui concerne la Commission Européenne, *seules des structures nationales suffisamment fortes permettront aux partenaires sociaux de participer avec efficacité aux négociations et aux autres dimensions du dialogue social européen mais aussi de mettre en œuvre, au plan national, les accords*⁶.

¹ COM(93) 600 final du 14 décembre 1993, Communication de la Commission sur l'application du Protocole sur la Politique sociale.

² COM(96) 448 final du 18 septembre 1996 concernant le développement du dialogue social au niveau communautaire.

³ COM(98) 322 final du 20 mai 1998, Communication de la Commission, Adapter et promouvoir le dialogue social au niveau communautaire.

⁴ COM(2002) 341 final du 26.06.02, Communication de la Commission, *Le Dialogue social européen, force de modernisation et de changement*.

⁵ Op cit.

⁶ Op cit.

Dès lors, le développement du dialogue social fait partie intégrante de l'*acquis communautaire*: *Le Traité exige la promotion du dialogue social et que les pouvoirs des partenaires sociaux soient élargis. Dès lors, les pays candidats sont invités à confirmer que le dialogue social bénéficie de l'importance exigée et que les partenaires sociaux sont suffisamment développés pour remplir leurs responsabilités au niveau UE et national. Ils sont également invités à indiquer s'ils sont consultés dans le cadre de propositions législatives liées à l'intégration de l'acquis en matière d'emploi et de politique sociale... C'est pourquoi la création non seulement de structures tripartites mais aussi d'un dialogue social bipartite, autonome et représentatif revêt une grande importance pour l'engagement futur des partenaires sociaux des pays candidats dans les activités de dialogue social développées au niveau européen et national*⁷.

L'élargissement de l'Union Européenne est une question d'envergure énorme tant au plan quantitatif qu'au plan qualitatif : *Le saut quantitatif s'avère suffisamment clair dès que le nombre de partenaires augmente. Les délégations prenant part au dialogue social seront élargies, ce qui, comme nous le savons, ne facilitera pas le dialogue. Toutefois, il existe également un saut qualitatif au sens où les nouveaux adhérents proposent des systèmes de relations industrielles qu'ils ont hérités de leurs histoires nationales*⁸. D'un point de vue général, le rôle de la négociation collective est relativement inférieur à celui des traditions dont nous avons conscience dans certains des 15 pays de l'UE. Plus particulièrement, le dialogue social n'existe pas, au niveau sectoriel, dans tous les pays. Au sens large, la plupart des études nationales dénotent un tripartisme fortement développé au niveau national (intersectoriel) et dénoncent la faiblesse du niveau bipartite central, du dialogue social au niveau sectoriel et des organisations, plus particulièrement les associations d'employeurs.

La présente étude peut être considérée comme un outil d'aide à la compréhension de ces facteurs quantitatifs et qualitatifs. En outre, elle peut aider à comprendre également les différents systèmes de relations industrielles tels qu'ils existent dans les différents pays et à découvrir les acteurs impliqués dans le dialogue social.

2. Le processus de recherche et les remarques méthodologiques

Pour réaliser cette étude, un réseau de chercheurs universitaires a été créé auprès des 13 pays adhérents et candidats à l'adhésion. Ces chercheurs sont indépendants à la fois de la Commission Européenne et des organisations d'employeurs et de travailleurs. Chaque chercheur avait pour tâche de produire un rapport à partir d'un canevas commun ; à cet effet, un questionnaire traitant des réalités spécifiques aux pays adhérents et candidats a été établi. L'IST était chargé de coordonner et de rédiger les résumés, et réaffirme son indépendance par rapport aux conséquences et décisions politiques pouvant découler de la présente étude.

Le processus de recherche, tel qu'il a été conçu, impliquait non seulement la récolte d'informations quantitatives et qualitatives sur les acteurs et le dialogue social auquel ils prennent part, mais aussi une *démarche active de construction de consensus qui fait partie intégrante du processus du dialogue social lui-même*. Ainsi, si dans de nombreux cas, les données recueillies ne permettent pas une objectivation totale du rôle joué par les organisations, les contacts pris lors de la collecte de données et des discussions avec les différents acteurs concernés devraient *faire partie intégrante d'un processus de reconnaissance mutuelle*⁹. Chaque rapport national émis par l'expert a été soumis aux organisations nationales pour leur permettre de formuler des commentaires sur les données récoltées. Il en résulte que les principales sources utilisées dans le cadre de cette étude ont été les acteurs sociaux eux-mêmes. L'équipe de coordination de l'IST a ensuite collationné les données récoltées et a présenté les informations obtenues par le biais des rapports des experts de manière à produire une étude comparative pour les différents pays. Le rapport a ensuite été soumis aux partenaires sociaux européens du secteur du commerce pour leur permettre de formuler leurs commentaires le concernant. Eurocommerce et UNI-Europa ont ainsi eu l'occasion de consulter l'étude. Leurs réactions ont été intégrées dans le rapport.

D'une manière générale, le secteur du commerce ne peut être défini de la même manière dans tous les pays. Si le code NACE peut être utilisé de manière indicative, chaque monographie décrit la situation correspondant au contexte national. La

⁷ Élargissement de l'Union Européenne. Guide des négociations par chapitre, Commission Européenne, DG Élargissement, juin 2003.

⁸ Léonard E., Spineux A., *Les relations industrielles en Europe aujourd'hui*, Institut des Sciences du Travail, UCL, 2003 (non publié).

⁹ Réponse à l'Appel d'offre VT/2002/83. *Études sur la représentativité des partenaires sociaux au niveau sectoriel dans l'Union Européenne et monographies sur la situation des partenaires sociaux dans les pays candidats à l'adhésion*, Institut des Sciences du Travail, UCL, 2002.

définition présentée dans chaque monographie prend en compte à la fois la structure des négociations collectives ainsi que la structuration des organisations de travailleurs et d'employeurs – c'est-à-dire le champ couvert par chaque organisation. Or, les organisations entre elles n'ont pas de délimitations communes, ce qui peut expliquer certaines divergences d'interprétations dans la délimitation du secteur. En conclusion, nous examinons au sein de cette étude la question de la délimitation du secteur du commerce pays par pays. Nous avons tenté de respecter au mieux les concepts et réalités nationales.

Les données qui sont présentées pour décrire le secteur et les organisations actives dans le secteur sont à comprendre dans le contexte particulier du secteur du commerce. En ce sens, deux remarques méthodologiques peuvent être faites :

1. Le secteur du commerce est **un très grand secteur subdivisé en différentes sous-sections**. Ces différents sous-secteurs correspondent à différents types de réalités. Dans le cadre de cette étude, nous n'avons pas été à même d'appréhender les situations particulières de chacun des sous-secteurs.
2. Dans le même sens, il y a des différences importantes **entre la réalité des grandes entreprises et celle des petites entreprises**. Dans la plupart des pays, kiosques, petits magasins et petites entreprises sont nombreux et leur part dans l'économie est importante. En conséquence, la syndicalisation dans le secteur du commerce est beaucoup plus importante dans les moyennes et grandes entreprises et le grand nombre de micro-entreprises et d'entreprises familiale rend l'évaluation du dialogue social dans le secteur moins aisée.

Concernant les chiffres cités tout au long du rapport, il est toujours spécifié si ceux-ci font référence à **l'emploi total** dans le secteur (incluant les indépendants par exemple) ou aux **employés** (au sens de travailleurs salariés). Quant c'est possible, les deux types de chiffres ont été présentés afin de décrire au mieux le secteur dans son ensemble. Cependant, pour plusieurs pays, ces deux types de données ne sont pas disponibles. Notons que le **mot employés** est toujours utilisé dans le sens de travailleur salarié (à moins que ce ne soit indiqué de manière spécifique).

Au niveau des données statistiques, de grandes différences apparaissent entre les pays. **Dans certains pays, une image suffisamment précise de la situation socio-économique et / ou de la situation des partenaires sociaux n'a pu être présentée étant donné la non-disponibilité des données**, alors que dans d'autres, nous avons pu fournir des données suffisamment explicatives. Dans certains cas, également, plusieurs sources statistiques sont disponibles pour la même réalité mais ne se correspondent pas. Ces différents facteurs expliquent notre difficulté dans l'élaboration de certaines monographies. Le symbole n.a. (utilisé dans le rapport final) signifie que les données ne sont pas disponibles. Considérant que les situations nationales sont très fluctuantes et évoluent rapidement, il importe de souligner que l'objectif de la présente étude est de fournir un « cliché » de la situation des organisations en 2003. Les interviews auprès des organisations et les rapports nationaux ont été réalisées et écrites entre mars et octobre 2003.

3. Relations industrielles et organisations actives dans le secteur du commerce

Un rapide survol du secteur dans les pays concernés par cette étude révèle que le commerce est caractérisé par un nombre très élevé de petites voire très petites entreprises (souvent familiales) et de PME. Les multinationales sont généralement dispersées parmi ces pays. Si on attribue une certaine importance à l'économie informelle du secteur du commerce et qu'il est donc difficile d'estimer le poids de ce dernier dans les économies nationales, on peut néanmoins considérer qu'il revêt une grande importance.

En ce qui concerne la *concertation tripartite* sectorielle, cette forme de négociation n'est en général pas ancrée dans les habitudes des partenaires sociaux et des gouvernements. Toutefois, les organisations sectorielles sont souvent représentées dans la concertation nationale tripartite via leurs fédérations respectives (les organisations intersectorielles). Dans certains pays, il arrive que les représentants soient consultés sur des matières qui touchent au secteur.

Concernant le *dialogue social bipartite*, la concertation collective se produit généralement aux niveaux du secteur et de l'entreprise. Les accords collectifs conclus à des niveaux au-dessus de l'entreprise font l'exception. Dans la plupart des cas, la concertation collective est plus développée au niveau de l'entreprise qu'au niveau sectoriel. Il convient de noter que dans

certaines pays concernés par la présente étude, la concertation collective et la signature des conventions collectives de travail ont exclusivement lieu au niveau de l'entreprise. Dans un pays, la concertation collective ne se déroule ni au niveau sectoriel ni à celui de l'entreprise. Remarquons encore que le dialogue social peut se confiner à deux organisations, chacune représentative respectivement du monde patronal et du monde des travailleurs, contrairement à d'autres pays où une pluralité d'organisations s'offre aux entreprises et aux travailleurs.

S'agissant des *organisations* actives dans le secteur, qu'elles soient celles des travailleurs ou des employeurs, leur taux d'affiliation est généralement faible. A cet égard, elles sont parfois confrontées à de fortes baisses de participation. Certains pays manquent même totalement d'organisations prenant part à la concertation collective. Dans la plupart des cas, les syndicats qui négocient au niveau sectoriel rassemblent des syndicats de taille plus réduite, qui négocient, eux, au niveau de l'entreprise, les premiers accordant leur soutien aux acteurs locaux. Certaines organisations sont caractérisées par un système de répartition des décisions faiblement développé.

La configuration actuelle du paysage social dans certains pays est encore parfois marquée par le processus de privatisation et de libéralisation qu'ils ont dû rapidement assimiler. Dans certains cas, la concertation collective au niveau sectoriel est totalement absente en raison, par exemple, de l'absence de partenaires sociaux comme il a été indiqué plus haut. Les changements induits par ces transformations nécessitent une adaptation qui parfois leur fait encore partiellement défaut. Pour améliorer le dialogue social au niveau national, les partenaires sociaux bénéficient parfois d'un soutien extérieur. Dans cette optique, EuroCommerce (l'organisation des employeurs au niveau européen) et Uni-Europa Commerce (l'organisation des travailleurs au niveau européen) ont organisé des séminaires et tables rondes sur le dialogue social dans tous les pays candidats à l'exception de la Bulgarie et de la Roumanie. Des tables rondes sont prévues pour ces deux derniers pays dans le courant de l'année 2004.

En **Bulgarie**, la *concertation sociale tripartite* tient lieu d'habitude et non d'exception. Sa faiblesse toutefois réside dans le fait qu'elle dépend exclusivement du bon vouloir des représentants de l'État. Ceux-ci ont le pouvoir de créer un Conseil de coopération tripartite sectorielle ou d'en suspendre le fonctionnement pour une longue période de temps. Déployant leurs efforts pour éviter une telle dépendance, les partenaires sociaux ont développé, étape par étape, les procédures bipartites mais ils insistent pour que l'État conserve sa place dans le partenariat social au niveau sectoriel. De sorte que la concertation tripartite et le dialogue social bipartite se déroulent en parallèle.

Concernant le *dialogue social bipartite*, la concertation collective a lieu au niveau sectoriel, au niveau « au-dessus de l'entreprise » et au niveau de l'entreprise. Un seul accord a été signé au niveau « au-dessus de l'entreprise » - expérience qui n'a aucune chance d'être reproduite à l'avenir. Même aujourd'hui, la forme la plus élaborée et viable de concertation collective est celle qui a lieu au niveau de l'entreprise où, contrairement aux niveaux sectoriel et « au-dessus de l'entreprise », tous les syndicats légaux, qu'ils soient ou non représentatifs (en vertu de la législation sur le travail) peuvent négocier avec l'employeur. L'évolution de la concertation sectorielle est visible mais elle n'est pas très efficace en raison du pouvoir plutôt modeste de l'Union des employeurs du secteur commercial en Bulgarie. Depuis 1993 (et surtout depuis 1997), l'État soutient le dialogue social bipartite en formant les représentants des partenaires sociaux.

En vertu de la législation bulgare sur le travail, seules des *organisations* spécifiques ont le droit d'opérer au niveau local. Les organisations au niveau sectoriel se limitent aux organisations membres des syndicats centraux dont la représentativité est reconnue au niveau national. De sorte que deux fédérations seulement agissent dans le secteur du commerce. Une situation identique caractérise la représentativité des employeurs – une seule organisation des employeurs étant active dans le secteur du commerce. De manière générale, les syndicats sont mieux préparés que les employeurs. Nombre des organisations des employeurs appropriées dans le secteur du commerce ne participent aucunement au partenariat social.

À **Chypre**, il n'existe pas de *concertation tripartite* spécifique au secteur du commerce. La concertation tripartite se déroule au niveau global de la politique économique et sociale nationale.

Le *dialogue social bipartite*, quant à lui, se déroule au niveau sectoriel, au niveau « au-dessus de l'entreprise » et au niveau de l'entreprise. Ces trois niveaux étant d'ailleurs reliés entre eux. De sorte qu'une question qui ne serait pas réglée au niveau de l'entreprise est soumise à discussion aux autres niveaux. Les accords collectifs, en revanche, ne sont signés qu'aux niveaux de l'entreprise et du secteur. Le nombre d'accords collectifs signés dans le secteur du commerce s'élève à 300, la plupart ayant été conclus au niveau de l'entreprise (295 sur 300). En cas de blocage au niveau de l'entreprise, les acteurs peuvent solliciter l'aide du ministère du Travail et de l'Assurance sociale. Les partenaires sociaux adoptent des positions positives concernant les

évolutions futures du dialogue social dans le secteur du commerce. Ils participent aux négociations dans un esprit de bonne foi et de compréhension mutuelle, dans le respect des pratiques et principes industriels en vigueur dans le pays.

Il convient d'évoquer trois *syndicats*. Le Syndicat chypriote des travailleurs de l'Industrie, du Commerce, de l'Imprimerie et des Services généraux participe aux consultations à tous les niveaux mais principalement à celui de l'entreprise. Il négocie et signe des accords à tous les niveaux. Depuis le 1^{er} janvier 2001, il a signé près de 400 accords collectifs dans toutes ses branches d'activités (dont 4 au niveau sectoriel et 396 au niveau de l'entreprise). Il participe à la concertation tripartite et environ 30% des accords collectifs sont conclu dans ce cadre. La Fédération des travailleurs de bureau et du secteur commercial a signé près de 150 accords collectifs dans toutes ses branches d'activités (dont 147 au niveau de l'entreprise et 3 au niveau sectoriel). Le syndicat démocratique des travailleurs du Commerce et de l'Industrie a signé 3 accords au niveau de l'entreprise depuis le 1^{er} janvier 2001.

Concernant les *organisations des employeurs*, il convient également de citer 3 entités. La Chambre chypriote de l'Industrie et du Commerce, fondée en 1927, est principalement composée de petites entreprises (94%). À ce jour, elle a signé 25 accords au niveau sectoriel et 150 au niveau de l'entreprise. Elle participe également à la consultation à tous les niveaux. La plupart des membres de la Fédération des employeurs et des industriels sont des PME, auprès de quelques multinationales et d'entreprises internationales, actives dans une grande palette d'activités économiques. Dans le secteur commercial, l'OVE couvre environ 1100 entreprises employant 6500 travailleurs. Elle a signé près de 200 accords collectifs (dont 30 au niveau sectoriel et 170 au niveau de l'entreprise). La Fédération chypriote de la petite industrie, de l'artisanat et des marchands représente des entreprises actives dans toutes les branches du commerce de détail, de l'industrie et de service de petite échelle. Les entreprises représentées sont des petites entreprises indépendantes. L'organisation participe aux consultations à tous les niveaux (sectoriel, au-dessus de l'entreprise et au niveau de l'entreprise) ; elle négocie et signe des accords collectifs. Elle a signé 10 accords collectifs au niveau du secteur.

En **République tchèque**, la *concertation tripartite* ne se déroule pas au niveau sectoriel. Toutefois, le gouvernement prend indirectement part aux consultations entre les employeurs et les travailleurs dans les secteurs du commerce, du logement et de l'horeca.

Le *dialogue social bipartite* existe depuis plusieurs années entre la Confédération tchèque du Commerce et du Tourisme et l'Union des travailleurs commerciaux ; des contacts sont également entretenus avec le Syndicat des Travailleurs de l'horeca et du tourisme. Le dialogue social bipartite a lieu au niveau sectoriel (appelé « niveau supérieur » dans la mesure où en République tchèque, la loi régissant la concertation collective ne mentionne pas les accords collectifs sectoriels et que la loi tchèque ne définit pas les secteurs économiques) entre les deux représentants de rang supérieur des partenaires sociaux du secteur. Il se déroule également au niveau de l'entreprise, où l'employeur et les représentants syndicaux (lorsque l'entreprise possède un syndicat) assument la concertation collective. Les accords collectifs de niveau supérieur établissent pour le secteur le cadre, les règles et les devoirs des deux parties contractantes. Les accords collectifs au niveau de l'entreprise ne peuvent stipuler des engagements en dessous de ceux fixés dans un accord collectif de niveau supérieur – en général, ils dépassent leur objet en termes de salaires, de soins des travailleurs, de santé professionnelle et de sécurité.

Les deux *partenaires sociaux* disposent des ressources et connaissances suffisantes pour conclure des accords portant sur les matières du secteur commercial. Le principal obstacle à l'évolution du dialogue social sectoriel provient du manque de sensibilité au rôle important que revêt le dialogue social et la concertation collective dans les entreprises, dont les firmes qui brassent des capitaux étrangers.

En **Estonie**, le tripartisme ou le bipartisme est, de manière générale, développé principalement au niveau national et peu ou prou au niveau sectoriel et de l'entreprise. La raison en est que les partenaires sociaux ne sont pas suffisamment représentés et que les ressources institutionnelles et financières manquent cruellement. Pour ce qui est du secteur du commerce en particulier, l'absence de dialogue social *tripartite* et bipartite au niveau sectoriel s'explique également par le fait qu'il n'existe aucune organisation d'employeurs dans le secteur commercial. Au niveau de l'entreprise – le seul niveau où est entretenu un *dialogue social bipartite* – trois accords collectifs seulement (d'une durée d'un an) ont été signés en 2003 dans trois entreprises différentes.

S'agissant des *organisations*, les syndicats sont faiblement développés dans le secteur commercial. Il existe une organisation syndicale centrale, qui représente les travailleurs du secteur : le Syndicat estonien des travailleurs du secteur du commerce et des services, l'ETKA. Notons que l'ETKA a fusionné avec ESAL (Eesti Sidetöötajate Ametiühingite Liit, Estonian Communication

Workers' Trade Union) depuis novembre 2002. Certains employeurs du secteur du commerce font partie de la Société estonienne des marchands (Eesti Kaupmeeste Liit - EKL) mais cette organisation d'employeurs ne participe pas au dialogue social au niveau sectoriel.

En **Hongrie**, il n'existe pas de *concertation sociale tripartite* spécifique au secteur du commerce. Toutefois, il existait dans les années 90 un forum tripartite qui couvrait les matières du commerce et de la fabrication. Ce Conseil a pratiquement cessé ses activités après 1998 et le dialogue social institutionnalisé s'est vu remplacé par des discussions moins formelles.

S'agissant du *dialogue social bipartite*, bien que les partenaires sociaux reconnaissent leur attitude coopérative mutuelle, il n'existe à l'heure actuelle aucun accord collectif effectif au niveau sectoriel ou dans un des différents sous-secteurs. Malgré l'absence d'accords collectifs au niveau sectoriel, les partenaires sociaux établissent des recommandations annuelles sur les augmentations salariales dans le secteur. Au niveau au-dessus de l'entreprise, il n'existe qu'un accord collectif (sectoriel-régional) toujours applicable tandis que 230 accords collectifs ont été signés au 31 décembre 2002 au niveau de l'entreprise (à employeur unique). En outre, il existe des accords interentreprises¹⁰ couvrant 12 entreprises. Les accords collectifs de l'entreprise traitent généralement des matières procéduraires ainsi que des termes et conditions régissant les relations d'emploi individuelles, dont les salaires. En règle générale, les réglementations contractuelles doivent être prises en faveur des travailleurs par comparaison aux réglementations par défaut (obligatoires). Toutefois, dans certaines matières, le Code du Travail permet des écarts au détriment des travailleurs.

Il n'existe qu'une seule *organisation de travailleurs* basée sur les cinq anciens syndicats sous-sectoriels. Tandis que la majorité de ses adhérents travaillent dans le secteur du commerce, de petits groupes de travailleurs actifs dans le secteur des services pris au sens plus large sont regroupés en syndicats qui sont à leur tour membres de l'organisation. Les trois *organisations d'employeurs* concernent des types d'entreprises différents : coopératives, petites entreprises familiales et grandes structures. Malgré cette distinction, certains conflits peuvent surgir en raison de la forte compétition entre ces organisations car les intérêts de leurs membres ne sont pas toujours les mêmes. Pour éviter ce type de situation, les trois organisations tentent de former une alliance autour d'intérêts communs et visent à éviter les conflits aigus. C'est la raison pour laquelle les organisations ne contestent pas la représentativité des autres et ont été capables de créer un cadre formel de coopération.

En **Lettonie**, il n'existe aucun processus *tripartite* au niveau sectoriel et, par conséquent, aucun accord collectif sectoriel tripartite. Cependant, les représentants se concertent occasionnellement sur des matières qui affectent le secteur (ou tous les secteurs) lorsqu'il s'agit d'adopter ou de préparer des changements législatifs par le biais de sous-conseils du Conseil national de coopération tripartite.

Le *dialogue social bipartite* se déroule principalement à deux niveaux dans le secteur du commerce : le niveau sectoriel et le niveau des entreprises. Toutefois, le Syndicat letton du Commerce envisage de développer à l'avenir le dialogue social au niveau « au-dessus de l'entreprise ». Le principal problème associé à une activité potentielle à ce niveau réside dans le manque de représentativité des organisations, surtout parmi les travailleurs. La nature des accords sectoriels est telle que leur force dépend davantage de l'obligation morale que de l'exécution légale. Jusqu'ici, les accords sectoriels traitaient exclusivement des principes élémentaires du partenariat, tandis qu'au niveau de l'entreprise (où le dialogue social est plus élaboré bien qu'il couvre une très faible part des travailleurs) ils portent sur des matières très concrètes telles que les conditions de travail, la sécurité, les transferts, etc. Les accords collectifs conclus au niveau de l'entreprise ont force d'obligation.

Concernant les *organisations* actives au niveau sectoriel, le Syndicat letton du Commerce, créé en mai 1990 et repris de l'entité correspondante en place à l'époque soviétique, représente les travailleurs. L'Association lettonne des Commerçants a été créée en avril 1994 ; elle compte actuellement plus de 1000 entreprises du secteur du commerce.

En **Lituanie**, la *concertation tripartite* est occasionnelle au niveau sectoriel. En dehors de ces tâches irrégulières, il n'existe aucune concertation tripartite réelle au niveau sectoriel. Les représentants de l'Association lithuanienne des entreprises commerciales sont parfois invités au Conseil national tripartite lorsque des matières propres au secteur du commerce y sont abordées.

Le *dialogue social bipartite* se passe exclusivement au niveau de l'entreprise. Aucun partenaire n'existe du côté des employeurs pour participer au dialogue bipartite à un niveau supérieur ; en effet, l'Association lituanienne des entreprises commerciales est surtout investie dans le lobbying politique. Le gouvernement cherche à promouvoir le dialogue social, agissant comme

¹⁰ Ces accords interentreprises sont applicables en pratique à un groupement d'entreprises contrôlées par un propriétaire unique.

modérateur, et les confédérations syndicales essaient d'organiser une concertation collective. Toutefois, la pression en ce sens semble faible du côté des travailleurs du secteur du détail. Les employeurs, quant à eux, préféreraient voir les salaires et conditions de travail réglementés par le gouvernement plutôt que dans le cadre d'une concertation collective.

S'agissant des *organisations* actives dans le secteur lituanien du commerce, il n'existe qu'un syndicat et qu'une association d'employeurs : le Syndicat lituanien des travailleurs du secteur du commerce et des coopératives. Il rassemble les employés du commerce de détail et de gros, de l'horeca, de la médiation et de la sécurité des stations-service. Il n'existe aucun syndicat dans les grands supermarchés lituaniens. Toutefois, la Fédération lituanienne du travail tente de créer une organisation des travailleurs de la principale chaîne de supermarchés nationale. L'Association lituanienne des entreprises commerciales, créée en 1997, est une organisation de lobbying, qui ne compte pas le dialogue social parmi ses fonctions. Elle ne négocie ni ne signe aucun accord collectif. Cependant, comme nous l'avons mentionné, les représentants de l'Association sont parfois invités à participer au Conseil national tripartite lorsque des matières propres au secteur du commerce y sont abordées.

À Malte, la *concertation collective* pour les rémunérations et salaires des travailleurs est totalement absente au niveau de l'entreprise et au niveau national. En raison de la taille des entreprises et de la culture « de la famille étendue » qui domine dans nombre de ces micro-entreprises et petites entreprises du secteur du commerce maltais, il est difficile de syndiquer les travailleurs de ce secteur. Comme ces travailleurs ne sont pas syndiqués, leurs salaires et conditions de travail ne sont pas réglementés par des accords collectifs mais par un Conseil de réglementation des salaires au sein du ministère des Affaires sociales.

Il convient de souligner qu'une *organisation* appelée l'Association des Détaillants et Commerçants, mieux connue sous l'appellation GRTU, rassemble les indépendants et propriétaires ou gérants de petites entreprises du secteur en une organisation qui les représente à différents niveaux de l'économie maltaise. Les négociations collectives effectuées par la GRTU au nom de ses membres diffèrent des négociations typiques entre employeurs et syndicats. La GRTU représente les intérêts des membres dont les revenus correspondent à la commission due pour leurs ventes. Elle doit traiter soit avec le gouvernement directement, soit avec des entreprises ou coopérations d'État, soit encore avec des propriétaires privés uniques dans leurs relations avec les distributeurs, licences ou forces de vente indépendantes ; elle ne négocie pas avec les syndicats. Même si elle ressemble principalement à une association commerciale en raison de ses activités, la GRTU peut être considérée d'une certaine manière comme une organisation des employeurs dans la mesure où elle peut siéger de plein droit dans l'organe consultatif tripartite national de Malte, où elle défend généralement les employeurs. D'autre part, en tant qu'elle défend et promeut les intérêts des indépendants, elle peut également être considérée comme une sorte de syndicat des indépendants.

En Pologne, Il n'y a pas d'accord émanant de la *concertation tripartite* pour le secteur du commerce. Les organisations d'employeurs participent dans divers organes de lobbying, ainsi qu'aux sessions de la Commission Tripartite, aux commissions parlementaires, aux équipes d'experts, etc. touchant à des sujets tels que droit du travail, taxes, privatisations, etc. Notons que les organisations d'employeurs ont, d'une manière générale, plus une orientation d'association d'intérêt économique plutôt que de partenaire social. Concernant les organisations syndicales, la faible syndicalisation explique les difficultés pour participer à de telles discussions.

Concernant le *dialogue social bipartite*, il n'y a pas de convention collective du niveau « supra-entreprise ». En fait, les partenaires sociaux ne sont pas organisés et la question de leur représentativité est inexistante. Au cours des deux dernières années, des délégations syndicales ont été créées, particulièrement dans les grandes entreprises. En fait, il n'y a pas de tradition, dans le secteur, tendant vers l'organisation des travailleurs, vers la négociation collective au niveau de l'entreprise. Il existe en Pologne deux organisations de travailleurs. L'*Independent Self-governing Trade Union "Solidarity"* (8500 membres - NSZZ) est organisée en délégations syndicales et tente de créer des syndicats dans les supermarchés. Cependant, ces initiatives n'ont pas eu un succès considérable. Le *All-Poland Alliance of Trade Unions* (OPZZ) opère dans diverses branches et inclut 16 fédérations et syndicales, avec, au total, 13.845 personnes. Au sein de ces organisations, 4 touchent au secteur du commerce : la *Federation of Trade Unions of Trade and Service Workers*, avec environ 1.200 membres, le *Trade Union of Workers and Sellers "Ruch"*, avec plus ou moins 2.000 membres et la *Confederation of Labour*, un nouveau syndicat (environ 10.000 membres incluant les travailleurs de coopératives de l'industrie alimentaire Spolem, au sein de laquelle il existe une tradition de participation aux processus de consultation et de co-décision).

Concernant les organisations d'employeurs, certaines opèrent sur la base de la *Law on Employers' Associations*, qui donne le droit de participer aux commissions tripartites ou aux autres organes incluant des partenaires sociaux, d'autres opèrent sur la base de la *Law on Associations* ou de la *the Law on Labour Self-government*. L'activité économique dans ces organisations prévaut et

le dialogue social paraît plutôt formel. Les organisations syndicales sont peu prises en considération. Comme organisations d'employeurs, citons les chambres de commerce (la *National Chamber of Commerce*, la *Polish Chamber of Commerce*), la *Polish National Association of Trade and Services* et la *Polish Organization of Trade and Services*.

En Roumanie, le secteur commercial n'est pas bien représenté dans le dialogue social, et ce à aucun niveau. La raison en est qu'il n'existe pas d'organisation puissante pour représenter les intérêts des employeurs et des travailleurs du secteur. Au niveau sectoriel, le secteur commercial ne connaît aucun *accord social tripartite*. Toutefois, des consultations et débats sont organisés entre les représentants gouvernementaux et les partenaires sociaux au sein des commissions tripartites de dialogue social auprès des ministères, où sont représentés les deux syndicats et les deux associations d'employeurs. Dans les provinces comptant des associations d'employeurs et structures syndicales au sein du secteur commercial, des consultations et réunions sont tenues pour traiter certaines matières commerciales. Certaines d'entre elles sont organisées au sein des commissions tripartites de dialogue social, par le biais des préfetures.

Le *dialogue social bipartite* existe au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise. Le lien entre les deux niveaux provient de ce que la couverture des conventions collectives est minimale au niveau sectoriel et obligatoire au niveau de l'entreprise. Dans les deux cas, le dialogue est peu élaboré (un seul contrat de travail collectif a été signé au niveau sectoriel contre 48 accords collectifs signés par les entreprises au niveau unitaire). Dans la mesure où les entreprises ne comptent pas beaucoup de syndicats différents en leur sein, la reconnaissance de ces derniers ne suscite pas de conflit parmi les participants au dialogue social bipartite sectoriel.

Il convient d'évoquer deux *syndicats*. La Fédération des Syndicats commerciaux libres (créée en 1990), qui rassemble des membres de la vente en gros et au détail ainsi que des sous-secteurs de la distribution alimentaire et de l'immobilier, a signé un contrat de travail collectif au niveau sectoriel pour la période 2003-2005 ; elle avait déjà signé deux contrats de travail collectifs sectoriels entre 2001-2003. 26 autres contrats collectifs ont été signés au niveau de l'entreprise ou de groupes d'entreprise. La Fédération est confrontée à une chute vertigineuse de son taux d'affiliation. La Confédération nationale des Syndicats de la Coopération de consommation, créée en 1992 en tant que fédération et transformée en confédération en 1994, comporte 3 fédérations et 38 organisations syndicales qui représentent les travailleurs de tous les districts. Elle participe aux activités de consultation et aux débats au niveau sectoriel. Elle participe également aux accords tripartites, de manière indirecte par le biais de la Confédération dont elle est membre. C'est ainsi que les accords tripartites ont été signés en 2001 et 2002. La Confédération a signé des contrats de travail collectifs pour le sous-secteur coopératif en 2001-2002 et 2003-2004. Au niveau de l'entreprise, 22 conventions collectives de travail ont été signées.

En ce qui concerne les *organisations d'employeurs*, l'Association nationale des organisations des employeurs dans le Commerce, la Distribution et l'Immobilier participe à la concertation collective et peut signer des conventions collectives au niveau sectoriel au moins. L'Association nationale des Propriétaires et Administrateurs de complexes commerciaux, de Salons et de Marchés de Roumanie, créée en mars 2001, réunit des petites et moyennes entreprises du commerce de détail alimentaire et non-alimentaire possédant un capital à 100% privé roumain. Le but de l'Association est de réunir les entreprises commerciales, les entités privées et légales ainsi que les associations d'entrepreneurs privés pour développer le secteur privé en Roumanie. Elle n'a pas encore signé de conventions collectives au niveau du secteur. Certaines des entreprises affiliées ont signé 7 conventions collectives de travail. L'Association du Grand Réseau Commercial de Roumanie – l'AMRCR, créée par les représentants des grands réseaux commerciaux roumains, semble ne pas entreprendre d'actions semblables à celles d'une association d'employeurs. L'organisation pourrait devenir une réelle association d'employeurs à l'avenir à la condition qu'il existe un syndicat correspondant, possédant le même niveau de pouvoir que l'AMRCR.

Dans la République slovaque, il n'existe pas de *concertation tripartite* au niveau sectoriel et la *concertation collective bipartite* se déroule au niveau sectoriel (« niveau supérieur ») et au niveau de l'entreprise. Au niveau sectoriel (« niveau supérieur »), les participants au dialogue social concluent généralement des accords bipartites/sectoriels appelés les conventions collectives supérieures. À l'heure actuelle, 2 conventions collectives sectorielles/de niveau supérieur ont été conclues – l'une dans le secteur commercial et l'autre avec les coopératives. Au niveau de l'entreprise, la convention collective conclue par les partenaires est reliée à la convention collective conclue pour le niveau supérieur. Les obligations contenues dans la convention collective de l'entreprise élargissent et augmentent la portée des obligations contenues dans la convention collective de niveau supérieur. La convention collective sectorielle/de niveau supérieur ainsi que la convention collective au niveau de l'entreprise ont force obligatoire.

Concernant les *organisations* actives dans le secteur, il convient de noter que la récente privatisation complète du secteur commercial a amené de profonds changements dans le partenariat social. Si la syndicalisation reste élevée et le partenariat harmonieux en son sein, les organisations commerciales privées deviennent des partenaires capricieux pour les syndicats dont les taux d'adhésion continuent de baisser dans le secteur commercial. Le Syndicat des employés du Commerce et du Tourisme représente les travailleurs dans la concertation sociale sectorielle. 2 conventions collectives sectorielles/de niveau supérieur ont été conclues avec le secteur commercial et les coopératives. Zvaz obchodu SR et Coop Jednota Slovensko sont les deux organisations d'employeurs, dont la première représente les coopératives.

La *concertation tripartite* est réellement exceptionnelle au niveau sectoriel en **Slovénie**. Toutefois, les représentants syndicaux plaident pour le développement des accords tripartites sectoriels.

S'agissant du *dialogue social bipartite*, les employeurs et les travailleurs règlent leurs relations mutuelles au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise par le biais d'accords collectifs. La concertation collective sectorielle est plus développée que celle au niveau de l'entreprise. Au niveau sectoriel, un accord collectif a été signé en 1997, et est toujours d'application. Les accords collectifs au niveau de l'entreprise sont surtout signés par des grandes et moyennes entreprises. Dans la mesure où les grandes entreprises emploient une part importante de la main d'œuvre du secteur, un nombre relativement faible d'accords d'entreprises touche près de la moitié de la main d'œuvre totale du secteur.

Les *acteurs clés* dans le dialogue bipartite du secteur commercial sont l'Association de Commerce et le Syndicat slovène du Commerce avec l'organisation sectorielle pendante issue d'une autre confédération plus petite (K-90). La troisième confédération a endossé le statut d'observateur.

En **Turquie**, il n'existe pas de *concertation tripartite* spécifique au secteur du commerce. Le *dialogue social bipartite* n'a lieu, quant à lui, qu'au niveau de l'entreprise (y compris les structures uniques, les entreprises à plusieurs établissements) et au niveau multi-employeurs. Le nombre de travailleurs couverts par les conventions collectives du secteur commercial (conformément à la définition des classifications NACE) est relativement faible. Le principal obstacle au développement du dialogue social bipartite au niveau sectoriel est le faible taux de syndicalisation parmi les travailleurs du secteur.

L'Union du Commerce, des Coopératives, de l'Enseignement et des Beaux-Arts de Turquie, est la plus grande des *organisations de travailleurs* actives dans le secteur. Ses membres sont actifs dans les domaines du commerce, des coopératives, de l'enseignement et des beaux-arts. Parmi les entreprises syndicalisées, elle comprend les deux principales chaînes de supermarchés et a signé 24 accords collectifs depuis 2001. La deuxième organisation des travailleurs est l'Union des Coopératives et des Employés de bureau de Turquie. Elle est active dans les établissements du secteur public, dans les associations professionnelles et dans les coopératives. Ce syndicat a signé 19 accords au niveau de l'entreprise depuis 2001. Le troisième syndicat, en termes de taille, est l'Union de l'Assurance sociale, de l'Enseignement, des Bureaux, du Commerce, des Coopératives et des Beaux-Arts de Turquie. Ce syndicat est principalement actif dans le secteur public et touche également les associations professionnelles et les coopératives. Il a signé 15 accords collectifs depuis 2001. Aucune *association d'employeurs* ne représente les entreprises privées dans le secteur commercial. La seule organisation des employeurs est l'Union des Employeurs des entreprises publiques, qui représente 180 établissements publics actifs dans le commerce, le travail de bureau, l'enseignement et les beaux-arts. Celle-ci participe à la concertation collective au nom de ses membres.