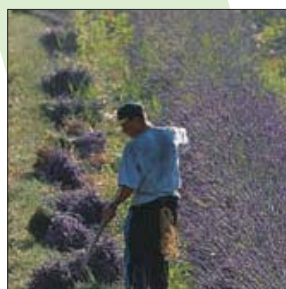




Rapport du séminaire GEOPA - COPA Salariés Agricoles et le Dialogue Social en Agriculture dans les Etats Membres

28 - 30 septembre 2007, Budapest (Hongrie)



Cet événement est cofinancé par la Commission européenne, Direction générale de l'Emploi, Affaires Sociales et Egalité des Chances. Les informations contenues dans ce document n'engagent que leurs auteurs. La Commission européenne décline toute responsabilité quant à leur utilisation.

La National Federation of Agricultural Cooperators and Producers (MOSZ) de Hongrie a organisé, les 28, 29 et 30 septembre 2007 à Budapest un séminaire du GEOPA-COPA consacré aux salariés agricoles et au dialogue social en agriculture dans les Etats membres de l'Union Européenne. Ce séminaire, qui a pu se tenir grâce au concours de la Commission Européenne, a réuni les représentants des organisations nationales d'employeurs agricoles de dix-sept Etats membres et d'un Etat candidat à l'adhésion.

M. Bernard LEVACHER, président du GEOPA-COPA, a ouvert le séminaire en remerciant les dirigeants et les collaborateurs de MOSZ pour l'excellence de leur accueil. Après avoir salué les interprètes, dont le concours est indispensable pour la réussite de la rencontre, il a présenté le programme du séminaire. Il a ensuite donné la parole à M. Gabor HORVATH et à Mme Judith LUX.

M. Gabor HORVATH, secrétaire général de la MOSZ, a souhaité la bienvenue aux membres du GEOPA venus à Budapest pour participer à ce séminaire. Il présente la Fédération nationale MOSZ, dont la création et l'évolution sont liés à l'histoire récente de la Hongrie.

- En 1967, création du Conseil national des sociétés coopératives, TOT, dans le cadre de la réforme économique introduite en Hongrie à l'époque. Cette réforme a favorisé l'émancipation de l'agriculture par rapport aux autorités étatiques et plus d'autonomie pour les entreprises. Les coopératives représentaient 80% du secteur agricole avec un million de membres et un demi-million de salariés. TOT représentait à la fois les intérêts économiques des coopératives et les intérêts des salariés, en fait comme un syndicat.
- Quelques années avant les grands changements de 1989, les deux fonctions de TOT se séparent et ont conduit à la création de MOSZ qui représente les intérêts économiques des agriculteurs et leurs intérêts d'employeurs. Les employeurs les plus importants sont aujourd'hui membres de MOSZ. Son rôle est d'une part de participer, en amont, à l'élaboration de la législation et de veiller à son application, notamment devant les tribunaux, et d'autre part de participer à l'élaboration de la politique économique et sociale dans le cadre de diverses instances tels le Conseil économique et social, le Conseil de l'économie agricole, le Conseil du marché du travail, le Conseil de l'Education, etc. MOSZ est l'interlocuteur du syndicat des salariés agricoles MEDOSZ, avec lequel une convention collective a été signée en 2003. MOSZ est évidemment membre du COPA-COGECA et du GEOPA.

Mme Judith LUX, conseillère au Ministère des affaires sociales et de l'emploi de Hongrie, décrit la situation de l'emploi dans l'agriculture hongroise. Après les bouleversements politiques de 1990, les deux tiers des entreprises agricoles – principalement des coopératives et des exploitations d'Etat – ont très rapidement perdu des emplois en raison de la crise économique et de la restructuration forcée de l'agriculture. Cette tendance a perduré : entre 1990 et 2004, 8.000 à 10.000 emplois ont été supprimés chaque année.

La contribution du secteur agricole au PIB national s'amenuise et la production agricole est désormais déficitaire. Le manque de rentabilité a des conséquences sur le revenu des salariés agricoles, qui est d'environ 30% inférieur à la moyenne nationale. La plupart des salariés ne perçoivent que le salaire minimum.

La réglementation du travail ne tient pas compte des spécificités sectorielles et les entreprises agricoles ont des difficultés à la respecter.

Dans ce contexte, le fait que les organisations représentatives des employeurs et des salariés travaillent ensemble pour améliorer la situation doit être interprété comme un signe

positif. La Fédération nationale des coopératives et des exploitants agricoles (MOSZ) et la Fédération des travailleurs agricoles, forestiers et des eaux (MEDOSZ) ont conclu en 2003 une convention collective sectorielle qui permet d'assouplir les règlements en matière d'emploi au bénéfice des deux partenaires et ainsi de maintenir l'emploi. Le Ministère des affaires sociales apprécie cette coopération comme un exemple pour les autres secteurs.

M. Bernard LEVACHER a chaleureusement remercié pour leur contribution le représentant des agriculteurs hongrois et la représentante du gouvernement de Hongrie. Il accueille M. Arndt SPAHN, secrétaire général de l'EFFAT (CES) pour le secteur de l'agriculture. Il rappelle que l'EFFAT est l'interlocuteur du GEOPA dans le dialogue social européen. « Nous entretenons d'excellentes relations, même si nos débats sont parfois un peu vifs ! En plus des réunions paritaires qui se tiennent généralement à Bruxelles, nous avons pris l'habitude de nous inviter réciproquement à nos séminaires et j'ai déjà pu m'exprimer plusieurs fois dans les séminaires de l'EFFAT. C'est donc tout à fait naturellement que M. SPAHN est convié à nous exposer son point de vue sur la question de la restructuration de l'agriculture dans les nouveaux Etats membres et les problèmes rencontrés par les syndicats de salariés agricoles dans ces pays. »

M. Arndt SPAHN, secrétaire du secteur Agriculture de l'EFFAT se dit préoccupé par les problèmes d'intégration rencontrés par les nouveaux pays entrants, la Bulgarie et la Roumanie, mais aussi par les autres pays d'Europe centrale qui ont rejoint l'UE en 2004. Les gouvernements de ces pays n'ont pas encore compris que l'économie de l'Europe est l'économie de la libre entreprise, donc du capitalisme, et qu'on ne reviendra plus là-dessus. Ils pensent qu'ils ont encore le pouvoir d'administrer l'économie, alors qu'ils devraient accompagner les évolutions inéluctables de l'économie.

L'agriculture des nouveaux pays membres sera durement affectée par cette évolution. En quelques années, de deux à quatre millions d'agriculteurs devront quitter le secteur en Bulgarie et en Roumanie, et il y en aura à peu près autant dans les huit autres pays de l'Europe centrale. C'est donc un véritable drame qui se profile.

Les nouveaux Etats membres ne se préoccupent pas de l'agriculture. Ces pays, qui étaient exportateurs de produits agricoles, vont devenir importateurs, comme c'est déjà le cas de la Tchéquie. L'agriculture est considérée comme un problème, mais rien n'est fait pour promouvoir le développement de l'agriculture, pour aider ce secteur à devenir compétitif.

Dans ce contexte, le dialogue social a du mal à émerger. Dans les nouveaux pays, pour exister, les organisations professionnelles et syndicales doivent être agréées par l'Etat. C'est un processus complexe, et il est très difficile d'implanter le syndicalisme dans le secteur des entreprises privées. Les syndicats n'ont pas la culture du dialogue social, de la négociation collective. Le dialogue social est généralement réduit à des réunions de consultation tripartites, dont le résultat est connu d'avance : c'est le gouvernement qui décide. Il y a cependant des succès qu'il faut saluer, comme par exemple la convention collective qui a été négociée dans l'agriculture en Hongrie.

Les syndicats ont également des problèmes de relation avec les instances européennes. Ils continuent de passer par leurs gouvernements pour contacter Bruxelles, ils ne savent pas qu'ils peuvent saisir directement les services des instances européennes.

Nos organisations européennes, GEOPA et EFFAT, ont donc un rôle important à jouer. D'une part, nous devons continuer à développer le dialogue social au niveau européen, mais nous devons également aider nos organisations nationales dans les nouveaux pays et notamment promouvoir la formation syndicale. Dans quelques pays nous avons déjà constaté des progrès, mais ce n'est pas encore le cas partout.

L'agriculture européenne est face à de grands changements, à d'importantes restructurations, tout particulièrement dans les nouveaux Etats membres. Quel avenir pour les salariés agricoles, les employeurs, les petits paysans ? Il serait souhaitable qu'on puisse

en discuter entre GEOPA et EFFAT pour contribuer à l'élaboration d'une stratégie de la politique agricole.

M. Bernard LEVACHER félicite M. SPAHN pour cet exposé qui ne manquera par d'alimenter la réflexion des membres du GEOPA. Il présente M. François ZIEGLER, administrateur à l'unité « Dialogue social » à la Direction générale Emploi, Affaires sociales et Egalité des chances de la Commission Européenne. M. ZIEGLER a, pendant cinq ans, animé avec succès le Comité de dialogue social sectoriel de l'Agriculture. Il vient d'être nommé à d'autres fonctions et c'est aujourd'hui sa dernière intervention devant les partenaires sociaux de l'agriculture. M. LEVACHER tient à le remercier pour sa compétence et sa disponibilité qu'il a mises pendant toute cette période au service du dialogue social dans le secteur agricole.

M. François ZIEGLER, administrateur à la DG Emploi, remercie le président du GEOPA pour ces bonnes paroles à son égard. Il souligne qu'il a eu la chance d'animer le Comité de dialogue social du secteur agricole pendant une période au cours de laquelle deux accords européens ont été conclus, l'accord sur la formation professionnelle en 2002 et l'accord sur la prévention des troubles musculo-squelettiques en 2005. Ces accords confirment la confiance qui caractérise les relations entre les partenaires sociaux de l'agriculture et entre les partenaires sociaux et les services de la Commission.

M. ZIEGLER se propose de décrire la pratique de la Commission européenne dans le domaine de la négociation collective et du suivi de la mise en œuvre des accords européens.

La pratique de la négociation collective au niveau européen est une réussite. On fait mieux en matière de dialogue social qu'en matière d'agriculture ! La Commission a pour mission de contribuer à créer les conditions favorables à la négociation, mais encore faut-il des facteurs déclenchant effectivement la négociation.

- **Les conditions favorables** à la négociation ne sont envisageables que dans un contexte démocratique. L'émergence du dialogue social est la résultante d'une maturité démocratique. Dans cet esprit, la Commission européenne ne décrète pas ce qui doit être fait par les partenaires sociaux dans les comités de dialogue social. La Commission n'est qu'un facilitateur. Elle donne de l'argent, des moyens matériels pour le dialogue, mais n'impose pas d'objectifs au dialogue. Il y a désormais 37 comités de dialogue social sectoriels créés par les partenaires sociaux. Ce dialogue se déroule dans le cadre des articles 138 et 139 du Traité CE.
- **Les facteurs déclencheurs** de la négociation sont initiés soit par la Commission, soit par les partenaires sociaux eux-mêmes. Lorsque la Commission consulte les partenaires sociaux conformément à l'article 138, ceux-ci peuvent saisir l'occasion pour ouvrir une négociation. Le processus législatif est dans ce cas suspendu jusqu'à la signature d'un accord ou éventuellement du constat d'échec de la négociation entreprise. Il y a lieu de souligner que le projet de Traité simplifié qui doit être approuvé prochainement va encore donner une importance accrue au dialogue social. L'article 136 bis dispose que « l'Union Européenne reconnaît et promeut le rôle des partenaires sociaux à son niveau ». Par ailleurs, le Traité institue la « clause sociale transversale ». Dans tous les domaines de la politique européenne, tous les projets de directive ou de règlement devront être passés au crible de la DG Emploi, laquelle est chargée de consulter les partenaires sociaux. Cela dit, les partenaires sociaux peuvent prendre eux-mêmes l'initiative d'une négociation. C'est ce qu'on appelle les « accords autonomes », et c'est bien ce que les partenaires sociaux agricoles ont fait en 2002 avec l'accord sur la formation.

Le suivi de la mise en œuvre des accords européens relève, selon le cas, des partenaires sociaux, des Etats membres ou de la Commission.

- **Les partenaires sociaux** peuvent décider de garantir eux-mêmes la mise en œuvre des accords qu'ils signent. C'est évidemment indispensable si les signataires des accords

veulent être pris au sérieux. Il faut cependant être conscient que c'est parfois difficile dans certains pays, lorsque le dialogue social national est peu développé.

- **Les Etats membres** sont responsables de la mise en œuvre des accords qui ont été transposés dans une directive, comme c'est le cas des accords intersectoriels sur le congé parental, le temps partiel et le contrat à durée déterminée.
- **La Commission** elle-même peut être responsable du « suivi du suivi ». A titre d'exemple, les Etats membres ont demandé à la Commission de préparer une législation sur le stress au travail. Les partenaires sociaux, UNICE-Business-Europe et CES, consultés à ce sujet, ont pris l'affaire à leur compte et conclu un accord mis en œuvre par les partenaires sociaux nationaux, mais la Commission doit surveiller la mise en application de cet accord et le cas échéant reprendre la main si cela ne marche pas.

M. ZIEGLER conclut son propos en souhaitant que les partenaires sociaux de l'agriculture continuent dans la voie du dialogue social européen qu'ils ont initié depuis déjà de longues années.

M. Bernard LEVACHER invite M. BRUM à animer la suite des débats du séminaire conformément au programme annoncé.

M. Arnold BRUM, rapporteur du séminaire, rappelle les deux thèmes qui sont inscrits à l'ordre du jour :

1. **Les salaires et le coût du travail en Agriculture dans les Etats membres de l'UE**
2. **L'organisation et la pratique des la négociation collective en Agriculture dans les Etats membres de l'UE.**

I LES SALAIRES ET LE COUT DU TRAVAIL EN AGRICULTURE

Le rapporteur rend compte des résultats des enquêtes réalisées par le GEOPA sur le salaire minimum applicable en agriculture dans les Etats membres ainsi que sur le salaire des ouvriers agricoles qualifiés. Les données disponibles présentées en séance ont été complétées et dans certains cas corrigées par les participants, ce dont il est tenu compte ci-après.

LE SALAIRE MINIMUM EN AGRICULTURE

Une enquête sur le salaire minimum dans les Etats membres a été effectuée par le GEOPA à la fin de l'année 2006. Les informations relatives au salaire horaire minimum applicable aux salariés agricoles ainsi que les données permettant d'évaluer le coût du travail pour l'employeur ont été fournies par les organisations nationales d'employeurs membres du GEOPA. Elles concernent 25 Etats membres, les données relatives au Luxembourg et à la Slovénie n'ayant pas pu être recueillies.

Le tableau de synthèse reproduit ci-après donne une vue d'ensemble de la diversité des salaires en Europe. Il a cependant l'inconvénient d'exposer le lecteur à des interprétations erronées ou des extrapolations excessives. Il est indispensable de tenir compte d'un certain nombre d'explications et il est souhaitable que ce tableau ne soit utilisé qu'avec les commentaires appropriés. Pour chaque pays, les informations disponibles concernent :

- La durée hebdomadaire normale de travail
- Le salaire horaire brut
- Les congés payés et autres indemnités
- Les cotisations sociales patronales
- Le coût de l'heure de travail.

LA DUREE DU TRAVAIL

Il s'agit de la durée hebdomadaire normale du travail au-delà de laquelle les heures de travail éventuellement effectuées sont des heures supplémentaires. La « durée normale » est, selon le cas, soit la durée hebdomadaire légale fixée par la réglementation nationale, soit la durée hebdomadaire conventionnelle fixée par la convention collective applicable aux salariés agricoles lorsque cette durée conventionnelle est inférieure à la durée légale ou en l'absence de réglementation nationale.

Il n'a pas pu être tenu compte dans cette enquête de la durée réelle du travail des salariés agricoles. Dans certains pays, la pratique des heures supplémentaires est courante alors qu'elle est exceptionnelle dans d'autres. Les majorations de salaire au titre des heures supplémentaires sont également variables selon les pays et il en est de même des dispositifs d'annualisation de la durée de travail. Ces réglementations et ces pratiques ont évidemment une influence sur le coût réel de l'heure effectivement travaillée, ce qui n'apparaît pas dans cette enquête.

LE SALAIRE HORAIRE BRUT.

Le tableau indique le salaire horaire minimum brut, avant déduction de la part salariale des cotisations sociales obligatoires.

Dans la plupart des pays, le salaire minimum est fixé par la réglementation nationale. En l'absence de salaire minimum légal, nous avons indiqué le salaire minimum fixé par la convention collective nationale (par exemple le Danemark). Pour l'Allemagne, nous indiquons une moyenne approximative des salaires minimums fixés par les 16 conventions collectives régionales en vigueur. Pour la Belgique nous indiquons le salaire minimum de la convention collective Agriculture.

Dans certains pays, la réglementation ou la convention fixe un salaire minimum mensuel. Nous avons reconstitué un salaire horaire en divisant ce salaire minimum mensuel par le nombre mensuel d'heures de travail normales. (Par exemple, pour une durée de 40 heures par semaine, 40×52 semaines, divisé par 12 mois = 173,33 heures.)

Il y a également lieu de noter que dans certains pays, le salaire minimum est considéré comme faible et dans les faits une grande partie des salariés non qualifiés perçoivent un salaire supérieur, alors que dans d'autres pays le salaire minimum est considéré comme élevé et la plupart des salariés non qualifiés sont payés à ce minimum.

Le tableau des salaires horaires bruts est évidemment un indicateur des inégalités qui caractérisent les économies des Etats membres de l'Union Européenne. Il ne s'agit pas d'une surprise, mais les écarts sont tout de même impressionnants.

LES CONGÉS PAYES ET INDEMNITÉS

Pour évaluer le coût de l'heure effective de travail, il est nécessaire d'ajouter au salaire horaire brut :

- Un prorata du salaire maintenu par l'employeur pendant certaines absences réglementaires du salarié. Il s'agit principalement des congés payés et de jours fériés payés. A titre d'exemple, lorsque la loi (ou la convention collective) prévoit 4 semaines de congés payés par an, il convient de majorer le salaire payé pour une heure effective de travail de $4/52^{\text{èmes}}$ soit + 8,33%. Lorsque 10 jours fériés non travaillés doivent être payés, la majoration est d'environ 3% en tenant compte du fait que tous les jours fériés ne tombent pas systématiquement un jour de travail.
- Un prorata des primes et indemnités annuelles ou trimestrielles versées en plus du salaire mensuel, telles les primes de fin d'année, les pécules de vacances ou autres. Ces versements sont particulièrement importants en Autriche, Italie, Espagne et Portugal.

Il ne peut pas être tenu compte d'autres dispositifs de maintien de salaire, plus aléatoires, qui existent dans certains pays, tel le maintien du salaire pendant les premiers jours d'absence pour maladie (par exemple en Allemagne et en Autriche) alors que dans les autres pays ces absences ouvrent droit à des allocations financées par les cotisations de sécurité sociale.

LE SALAIRE BRUT INTEGRAL

Le « salaire brut intégral » est égal au salaire horaire brut majoré du prorata de salaire maintenu pendant les congés et le prorata de primes et d'indemnités diverses.

LES COTISATIONS PATRONALES OBLIGATOIRES

Le taux indiqué dans le tableau globalise l'ensemble des cotisations patronales obligatoires de sécurité sociale et, le cas échéant, des impôts, taxes et autres prélèvements obligatoires dus par l'employeur en pourcentage du salaire brut. Pour ne pas commettre d'erreur d'interprétation, il serait nécessaire de compléter ce tableau par un commentaire spécifique pour chaque pays. Dans la cadre du présent rapport nous présentons deux types d'observations.

La diversité des régimes de protection sociale. Les taux de prélèvements obligatoires varient dans des proportions très importantes d'un pays à l'autre. Ces différences ont deux types de causes.

- **le niveau de protection sociale** des travailleurs n'est pas identique, notamment en ce qui concerne les régimes de retraite, et on sait qu'une harmonisation de la protection sociale dans l'espace européen n'est pas à l'ordre du jour.
- **le financement de la protection sociale** est très différencié. Le tableau ne présente que les cotisations patronales sans tenir compte de la part salariale des cotisations dont le niveau est également variable. De surcroît, alors que dans certains pays la sécurité sociale est intégralement financée par des cotisations prélevées sur les salaires, dans d'autres pays la sécurité sociale est financée, dans des proportions plus ou moins importantes, par des prélèvements fiscaux, impôt sur le revenu, TVA ou autre. Ces différences ne permettent pas d'établir un tableau crédible des salaires nets. A titre d'exemple, au Danemark le salaire minimum est très élevé, mais le salarié doit rétrocéder une partie importante de son salaire sous forme d'impôt sur le revenu. Dans d'autres pays, le salarié qui perçoit le salaire minimum est de fait exonéré d'impôt sur le revenu.

Les modalités particulières de calcul des cotisations. Dans la plupart des pays, les cotisations patronales sont calculées en pourcentage du salaire brut ainsi que des salaires maintenus pendant les congés et les autres indemnités. Cependant la situation n'est pas toujours aussi simple.

- **En Espagne**, les cotisations sont pour l'essentiel calculées sur la base d'un salaire forfaitaire et seules les cotisations d'assurance accident du travail sont calculées sur le salaire réel. En conséquence, plus le salaire est élevé, plus le poids des cotisations est faible. Le taux indiqué dans le tableau (21,25%) n'est donc valable que pour un salaire brut intégral de 7,01 €.
- **Au Royaume Uni**, le taux obligatoire de 12,8% est très faible en raison du fait que la sécurité sociale est principalement financée par l'impôt. En outre ce taux ne s'applique qu'à la partie du salaire hebdomadaire supérieure à 142,59 € (les salaires sont payés à la semaine et non pas au mois). Il en résulte un effet inverse qu'en Espagne : plus le salaire est élevé, plus le poids des cotisations est élevé. Au niveau du salaire minimum et dans l'hypothèse où le salarié ne travaille que 39 heures par semaine, le poids des cotisations n'est que de 7,35%.
- **En France** également un dispositif s'applique pour alléger les cotisations sur les « bas salaires ». Il s'agit d'une exonération partielle dégressive. Pour le salarié rémunéré au niveau du salaire minimum et dans l'hypothèse où il ne travaille que pendant la durée légale de 35 heures par semaine, l'exonération est de 28,1 points. Le taux applicable n'est donc que de $41,55 - 28,10 = 13,45\%$. Cette exonération est dégressive et s'annule lorsque le salaire atteint 1,6 fois le salaire minimum.
- **En Belgique**, un dispositif complexe de « réduction structurelle » conduit de même à diminuer les cotisations patronales dues sur les « bas salaires ». Pour le salaire minimum

indiqué l'exonération est d'environ 17 points par rapport au taux normal de 55%, cette évaluation étant très approximative.

- **En Allemagne et en Autriche**, il y a une exonération totale des cotisations pour les salariés qui occupent des emplois de faible importance, ce qui concerne la quasi-totalité des travailleurs saisonniers : maximum 50 jours par an en Allemagne, maximum 6 semaines par an en Autriche. Les taux indiqués dans le tableau ne sont donc valables que pour les salariés employés pendant des périodes plus longues.

LE COÛT DE L'HEURE DE TRAVAIL

Le coût de l'heure effective de travail supporté par l'employeur est égal au salaire brut intégral majoré du montant des cotisations patronales obligatoires.

LE SALAIRE DES OUVRIERS AGRICOLES QUALIFIÉS

Une enquête sur les salaires des ouvriers agricoles qualifiés a été entreprise en 2007. Il s'agissait d'évaluer le montant du salaire horaire et le coût de l'heure de travail de trois catégories d'ouvriers qualifiés :

- L'ouvrier qualifié de la production laitière (vacher)
- Le conducteur de tracteur qualifié
- L'ouvrier horticole qualifié (travaillant en serre).

Les organisations de 11 pays ont répondu à cette enquête. Les différences économiques entre les pays de l'Union Européenne constatées pour les salaires minimums caractérisent évidemment les différences entre les salaires des ouvriers qualifiés. Deux caractéristiques supplémentaires doivent cependant être prises en compte.

Les critères pour définir la notion d'ouvrier qualifié ne sont pas homogènes. Il n'existe pas de définition européenne de l'ouvrier agricole qualifié. Chaque pays et chaque convention collective se réfère à sa propre définition. Certaines conventions collectives ne prévoient que trois niveaux d'emplois : manœuvre, ouvrier qualifié, ouvrier très qualifié. D'autres conventions distinguent entre six ou sept niveaux de qualification. A l'intérieur d'un même pays, les salariés de l'horticulture relèvent généralement d'une convention collective différente de la convention applicable aux vachers ou aux conducteurs de tracteurs. La comparaison entre les salaires constatés dans l'enquête est indiscutablement affectée par ce manque d'homogénéité.

Les salaires réels sont fréquemment supérieurs aux salaires conventionnels. L'enquête a porté sur les salaires garantis par les conventions collectives en vigueur. Dans les faits, les salaires réellement payés peuvent être supérieurs à ces minimums. Cette situation résulte souvent d'une volonté délibérée des organisations d'employeurs : en établissant des salaires conventionnels relativement bas, on laisse à chaque chef d'entreprise le pouvoir de décider du niveau réel des salaires. Il arrive également que les conventions collectives ne sont pas en adéquation avec les réalités du marché du travail au plan local, notamment lorsqu'il s'agit de conventions collectives nationales.

Le tableau 2 reproduit ci-après n'a donc qu'une valeur indicative.

TABLEAU 1
SALAIRE HORAIRE MINIMUM ET COÛT DE L'HEURE DE TRAVAIL DES SALARIES
AGRICOLES PERMANENTS DANS L'UE AU 1/07/2006

PAYS	DUREE	SALAIRE BRUT	CONGES INDEMNITES	BRUT INTEGRAL	COTISATIONS PATRONALES	COÛT DE L'HEURE
DANEMARK	37	13,77 €	19,25 %	16,42 €	15,00 %	18,88 €
SUEDE	40	9,64 €	19,00 %	11,47 €	39,50 %	15,80 €
AUTRICHE	40	7,77 €	31,53 %	10,22 €	30,38 %	13,32 €
PAYS BAS	38	9,10 €	15,40 %	10,50 €	18,34 %	12,42 €
FINLANDE	40	7,15 €	18,90 %	8,50 €	44,85 %	12,31 €
BELGIQUE	38	7,73	15,30 %	8,91 €	55,00 % (38,00 %)	12,30 €
ALLEMAGNE	40	8,00 €	14,00 %	9,12 €	23,00 %	11,22 €
ITALIE	39	6,33 €	30,33 %	8,25 €	35,10 %	11,15 €
FRANCE	35	8,27 €	13,00 %	9,35 €	41,55 % (13,45 %)	10,61 €
ROYAUME UNI	39	8,60 €	11,15 %	9,56 €	12,80 % (7,35 %)	10,26 €
ESPAGNE	38	5,26 €	33,00 %	7,01 €	(21,25 %)	8,50 €
IRLANDE	39	6,50 €	12,00 %	7,28 €	0 %	7,28 €
CHYPRE	40	4,19 €	13,00 %	4,73 €	12,50 %	5,33 €
GRECE	40	3,80 €	16,66 %	4,40 €	10,00 %	4,85 €
PORTUGAL	40	2,77 €	27,00 %	3,52 €	23,00 %	4,33 €
MALTE	40	3,37 €	10,00 %	3,70 €	10,00 %	4,08 €
TCHEQUIE	40	2,50 €	8,33 %	2,71 €	35,00 %	3,65 €
SLOVAQUIE	37,5	2,23 €	8,33 %	2,41 €	35,20 %	3,27 €
LITUANIE	40	1,66 €	8,33 %	1,80 €	30,98 %	2,36 €
HONGRIE	40	1,38 €	8,33 %	1,49 €	35,50 %	2,02 €
POLOGNE	40	1,40 €	10,00 %	1,54 €	20,41 %	1,85 €
ROUMANIE	40	1,30 €	6,00 %	1,38 €	31,96 %	1,83 €
ESTONIE	40	1,14 €	8,33 %	1,23 €	33,30 %	1,65 €
LETTONIE	40	0,76 €	8,33 %	0,82 €	24,09 %	1,22 €
BULGARIE	40	0,75 €	8,33 %	0,82 €	24,48 %	1,01 €

TABLEAU 2
SALAIRE HORAIRE ET COÛT DE L'HEURE DE TRAVAIL DES OUVRIERS AGRICOLES
QUALIFIÉS AU 1/07/2007

2007	VACHER QUALIFIE			CONDUCTEUR DE TRACTEUR			OUVRIER HORTICOLE		
PAYS	SALAIRE BRUT	SALAIRE INTEGRAL	COÛT DE L'HEURE	SALAIRE BRUT	SALAIRE INTEGRAL	COÛT DE L'HEURE	SALAIRE BRUT	SALAIRE INTEGRAL	COÛT DE L'HEURE
DK	14,70	17,50	20,80	14,75	17,55	20,90	14,30	17,05	20,30
SE	10,35	11,85	16,40	10,87	12,48	17,27	10,84	12,45	17,23
BE	8,70	10,03	13,64	8,30	9,57	13,01	9,02	10,40	14,35
FR	8,93	10,09	12,00	9,24	10,44	12,66	10,00	11,30	14,28
FI	7,65	9,67	12,21	7,65	9,67	12,21	7,66	9,68	11,90
UK	9,95	11,29	12,42	8,43	9,56	10,46	9,28	10,53	11,56
CY	8,17	9,23	10,38	10,60	11,98	13,47	4,73	5,34	6,01
PT	3,17	4,28	5,26	3,45	4,65	5,72	3,03	4,05	4,98
PL	-	-	-	3,00	3,20	3,88	2,64	2,84	3,44
LT	3,62	3,93	5,13	4,05	4,39	5,75	2,72	2,95	3,86
HU	2,00	2,20	3,00	2,50	2,75	3,75	2,00	2,20	3,00

II L'ORGANISATION ET LA PRATIQUE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Le séminaire du GEOPA réuni à LONDRES en septembre 2003 a permis de recueillir des informations sur l'organisation et la pratique de la négociation collective sectorielle dans les Etats membres de l'Union Européenne (UE 15). Le rapport publié à la suite de ce séminaire a mis en évidence le fait qu'il n'y avait pas de « modèle » européen du dialogue social. Les lois organisant la négociation collective et les pratiques concrètes de négociation sont différentes d'un pays à l'autre.

Dans les nouveaux Etats membres, la négociation sectorielle n'a pas encore connu de développements significatifs. Le séminaire de BUDAPEST était l'occasion de compléter les conclusions du séminaire de LONDRES par la description de la négociation sectorielle dans quatre pays de l'UE 15, la SUEDE, la BELGIQUE, l'ITALIE et l'ESPAGNE, et de prendre conscience des difficultés rencontrées dans deux nouveaux pays, la HONGRIE et la LETTONIE.

M. Arnold BRUM, rapporteur du séminaire, présente les conclusions du séminaire organisé par le GEOPA à Londres en septembre 2003. Cette rencontre était l'occasion d'établir un document exposant les modes de négociation collective dans les Etats membres de l'UE 15. Etaient exclus du champ d'investigation de ce séminaire d'une part, les procédures de consultations tripartites intersectorielles, d'autre part la négociation d'accords d'entreprise. La négociation collective « bipartite » est décrite sous deux aspects : le périmètre de la négociation et le pouvoir de négocier des partenaires sociaux.

Le périmètre de la négociation.

La négociation nationale intersectorielle (ou interprofessionnelle) se pratique selon diverses modalités. En Grèce, une convention collective nationale intersectorielle s'applique à toutes les professions. Dans 7 Etats, des accords nationaux interprofessionnels portant sur des sujets limités sont applicables à l'agriculture. En Belgique, Finlande, Irlande, Danemark, Suède, Italie, les organisations représentatives des employeurs agricoles participent à la négociation de ces accords. En France, les accords interprofessionnels sont négociés par les organisations patronales de l'industrie et du commerce et rendus applicables au secteur agricole par le vote d'une loi. Dans les autres pays, des accords nationaux intersectoriels de recommandation sont susceptibles d'être négociés, sauf au Royaume Uni, en Allemagne et en Autriche où ce type de négociation n'existe pas.

Le périmètre professionnel de la négociation sectorielle n'est pas identique partout. Outre les exploitations agricoles proprement dites, le secteur agricole englobe, dans certains pays, la sylviculture et les exploitations forestières, ou encore les entreprises paysagistes ou les entreprises de travaux agricoles. Dans certains pays, les employeurs de ces secteurs connexes à l'agriculture font partie de l'organisation représentative des exploitations agricoles, ailleurs ces employeurs sont représentés dans la négociation par leur organisation propre. Par ailleurs, pour ce qui concerne les exploitations agricoles, des négociations séparées peuvent avoir lieu pour le secteur des cultures arables, l'élevage, l'horticulture et la culture des fruits et légumes, etc.

Le périmètre territorial de la négociation sectorielle est également variable. Dans 8 pays on a l'habitude de négocier des conventions collectives nationales. Dans 7 autres pays on négocie à un niveau décentralisé (provinces, ou régions, ou départements) étant entendu que dans ces derniers pays la négociation décentralisée peut être encadrée par des accords nationaux de recommandation ou complétée par des accords nationaux portant sur des sujets particuliers.

La durée des conventions collectives est généralement une durée déterminée de 1, 2 ou 4 ans. Pendant la période de validité aucune nouvelle demande de négociation ne peut être exigée par les salariés, mais à l'expiration de la période de validité, si une nouvelle convention n'a pas été signée, la convention reste, en tout ou en partie, en vigueur jusqu'à son remplacement. En Autriche, et surtout en France, les conventions collectives sont négociées pour une durée indéterminée, ce qui conduit au fait qu'il n'y a jamais de « paix sociale », des compléments à la convention en vigueur pouvant à tout moment être demandés par les syndicats.

Le pouvoir de négociation des partenaires sociaux.

L'initiative de la négociation est prise soit par consensus, soit par l'intervention d'une contrainte extérieure. En Finlande, Danemark, Suède et Allemagne, où les salariés sont représentés par un syndicat unique, les partenaires sociaux décident par consensus de se réunir pour négocier. En Autriche, Royaume Uni et Grèce, les salariés sont également représentés par un syndicat unique mais c'est l'Etat (ou les chambres d'agriculture en Autriche) qui prend l'initiative. Dans les pays à pluralisme syndical, Italie, Belgique, Pays Bas, les syndicats constituent un front uni et la négociation s'enclenche par consensus. En Espagne, Portugal et France, des réglementations peuvent contraindre à la négociation.

Le déroulement de la négociation est fonction de diverses stratégies et tactiques. Pendant le séminaire de Londres, trois jeux de rôle ont illustré concrètement le déroulement des négociations en France, au Royaume Uni et au Danemark. D'autres exemples sont présentés ci-après.

La portée juridique des accords négociés constitue en fait la question centrale de la négociation collective. Dans certains pays, la convention collective est un contrat de droit privé qui ne crée des droits et des obligations que pour les salariés et les employeurs qui sont membres d'une des organisations signataires. C'est le cas du Danemark, de l'Allemagne, de l'Autriche, de la Suède, de l'Italie, étant entendu que les salariés non syndiqués de ces pays sont néanmoins susceptibles de bénéficier de tout ou partie de ces conventions pour éviter les distorsions de concurrence et l'inégalité de traitement. Ailleurs, c'est la Constitution ou le code du travail qui délègue aux organisations représentatives les pouvoirs de négocier des conventions et accords qui sont, selon des procédures diverses, rendus applicables « erga omnes » à tous les salariés et employeurs du champ d'application territorial et professionnel de l'accord.

Ce rapide survol est illustré par les cas concrets exposés ci-après.

SUEDE

Mme. Emma TERANDER et M. Stefan LINDVALL ont présenté l'exemple suédois.

Le périmètre de la négociation.

Le SLA, Fédération des employeurs agricoles et forestiers de Suède, est l'une des 51 organisations membres de la Confédération des entreprises suédoises. Dans le dialogue social, l'interlocuteur unique des employeurs est l'Union des travailleurs agricoles, qui fait partie de la Confédération des syndicats LO. Cette confédération regroupe 90% des salariés du pays, soit plus de 2 millions de membres.

La négociation de conventions collectives est une tradition depuis 1938. Ces conventions sont toujours négociées au niveau national. Dans le secteur qu'il représente, le SLA a négocié 11 conventions collectives nationales : les cultures arables, l'horticulture, la forêt, les golfs, les vétérinaires

Les conventions collectives sont conclues pour une durée déterminée de trois ans. Pendant la durée de validité de la convention, aucune demande de négociation ne peut être présentée par le syndicat : c'est la « paix sociale ». Ceci est un avantage pour les employeurs, qui peuvent ainsi prévoir leur budget à l'avance. Si une nouvelle convention n'est pas conclue lors de l'expiration de l'ancienne, celle-ci reste en vigueur, mais les employeurs peuvent la dénoncer. Dans les faits, cette hypothèse n'est envisageable qu'en cas de conflit avec menace de grève, mais ce cas ne se présente pratiquement jamais.

Le pouvoir de négocier.

La question de la représentativité des organisations d'employeurs et de salariés ne se pose pas en Suède, puisqu'il n'existe qu'une seule organisation de chaque côté.

Avant le début de la négociation, le SLA mandate une délégation de 15 membres, composée d'employeurs en activité et de conseillers salariés de SLA. L'Union des travailleurs fait de même. Ces délégations ont le mandat de conduire et de conclure la négociation. Cependant, SLA indique à sa délégation un certain nombre d'orientations, par exemple, lors de la dernière négociation qui a eu lieu en 2007, ne pas dépasser une augmentation de 10,2 % des salaires sur la période de trois ans.

Le déroulement de la négociation.

Les responsables de SLA commencent à préparer la négociation 6 mois avant l'expiration de la convention collective en cours. Plusieurs réunions internes sont organisées, notamment dans les régions. Pour mettre au point une stratégie de négociation, SLA examine les divers paramètres permettant de formuler des propositions. Par exemple pour préparer la négociation sur les salaires, on tient compte de l'inflation, de l'évolution de la fiscalité, de la situation économique des entreprises, etc. Des contacts officieux sont également pris avec des délégués du syndicat. Trois mois avant le terme, les deux organisations se communiquent leurs propositions qui sont précisées lors de plusieurs réunions d'explications.

Après cette première phase intervient la négociation proprement dite. Les deux délégations se réunissent en séance plénière dans une salle mise à disposition par SLA. En fait, cette réunion n'est que formelle. La négociation réelle est confiée à un cercle restreint de deux employeurs et de deux salariés. Les deux représentants de SLA sont habituellement un employeur élu et un juriste salarié de l'organisation. Pendant la négociation, les deux délégations des employeurs et des salariés sont réunies dans des salles séparées et ne se rencontrent jamais. Les négociateurs des deux organisations viennent périodiquement rendre compte à leur délégation de l'avancement de la discussion. Lorsqu'un accord est conclu en cercle restreint, une réunion plénière finale des deux délégations est à nouveau organisée.

L'Etat ne joue en principe aucun rôle dans cette négociation. En cas de difficultés, il est possible de demander au ministère du Travail de désigner un médiateur, qui n'a cependant aucun pouvoir pour imposer une solution.

La portée juridique de la convention collective.

La convention collective est un contrat de droit privé. En conséquence, la convention n'est obligatoire que pour les entreprises qui sont membres de l'organisation patronale. La loi dispose cependant que lorsqu'un employeur est lié par une convention collective, il doit l'appliquer à tous ses salariés, qu'ils soient ou non membres de l'organisation syndicale signataire.

Dans la pratique, les employeurs qui ne sont pas membres de SLA appliquent également la convention collective. En effet, il y a pénurie de main d'œuvre et les employeurs ont du mal à trouver les salariés dont ils ont besoin. La plupart des employeurs accordent des avantages et des salaires supérieurs aux minimums imposés par la convention collective pour attirer les salariés, et les employeurs qui ne sont pas juridiquement liés par la convention collective ne peuvent pas se permettre d'offrir des avantages inférieurs.

En ce qui concerne les dispositions relatives aux salaires, les conventions collectives agricoles établissent une classification comportant 17 types d'emplois avec des sous-catégories, du moins qualifié au plus qualifié. Pour chacun de ces emplois, la convention collective fixe un salaire mensuel minimum. L'employeur qui embauche un salarié décide de le classer dans l'une de ces catégories d'emplois, mais s'il y a un litige à ce sujet avec le salarié, un délégué du syndicat des salariés vient régler le problème avec l'employeur.

En Suède, les conditions de travail et de rémunération des salariés sont fixées par un contrat de droit privé entre l'organisation des employeurs et l'organisation des salariés sans intervention de l'Etat.

BELGIQUE

M. Chris BOTTERMAN a présenté l'exemple de la Belgique.

Le périmètre de la négociation.

La Belgique est un Etat fédéral, ce qui implique une répartition des compétences entre diverses autorités :

- Le niveau fédéral (national) est compétent pour les questions de droit du travail, de sécurité sociale et de fiscalité.
- Le niveau régional et les Communautés sont compétents pour les questions relatives à l'emploi, la formation et le chômage. (La Belgique comporte 3 régions, Les Flandres, la Wallonie et Bruxelles, et 3 « Communautés », néerlandophone, francophone et germanophone.)

En ce qui concerne l'agriculture, les accords collectifs sont négociés au niveau national pour trois sous-secteurs :

- Les cultures arables et l'élevage (y compris l'équitation), ce qui concerne 2000 salariés permanents et 800 saisonniers.
- L'horticulture (fruits et légumes, y compris champignons, fleurs, parcs et jardins) qui concerne 16.000 salariés permanents et 45.000 saisonniers.
- Les entreprises de travaux agricoles, qui emploient 1.600 salariés.
- L'exploitation forestière n'est pas considérée comme une activité agricole, en revanche l'entretien des forêts relève de l'agriculture et la négociation d'accords collectifs pour ce sous-secteur doit intervenir prochainement.

Pour ces différents sous-secteurs on ne négocie pas des conventions collectives englobant l'ensemble des dispositions qui régissent les relations entre les employeurs et les salariés, mais on négocie des accords séparés pour chaque thème. A titre d'exemple, les accords sur les salaires sont différents des accords portant sur d'autres sujets. Pour l'ensemble de l'agriculture et de l'horticulture, plus de 50 accords collectifs sont en vigueur.

Les accords sont traditionnellement négociés pour une durée déterminée de 2 ans. Pendant la durée de validité des accords, les parties signataires ne les remettent pas en cause. S'ils

ne sont pas renouvelés à temps, ils cessent d'exister, sauf en ce qui concerne les accords de salaires qui demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'ils soient remplacés.

Le pouvoir de négocier.

En ce qui concerne les salariés, trois confédérations syndicales nationales sont habilitées à négocier : la CSC (chrétien), la FGTB (socialiste) et la CGSLB (libéral). Environ 60% des salariés sont membres d'une de ces organisations, ce qui s'explique notamment par le fait que les syndicats gèrent l'assurance chômage.

Les employeurs agricoles sont représentés par deux organisations, le Boerenbond et la Fédération wallonne de l'agriculture. Ces deux organisations siègent dans les commissions paritaires Agriculture et Horticulture. Pour les entreprises de travaux agricoles les employeurs sont représentés par les « classes moyennes » (employeurs des petites et moyennes entreprises).

La commission paritaire Agriculture comporte 6 salariés, 2 par organisation syndicale, et 6 employeurs, 4 pour le Boerenbond et 2 pour la FWA. La commission paritaire Horticulture comporte 9 salariés et 9 employeurs. Les personnes habilitées à siéger dans ces commissions sont proposées par leur organisation respective et nommées par arrêté royal pour un mandat de 4 ans.

Le déroulement de la négociation.

Les accords collectifs négociés dans les différents secteurs doivent tenir compte des accords-cadres qui sont signés au niveau national interprofessionnel. Ces accords interprofessionnels sont négociés par les trois confédérations syndicales avec trois organisations d'employeurs : le patronat belge de l'industrie et du commerce, les « classes moyennes » (PME) et le Boerenbond qui représente l'ensemble de l'agriculture à ce niveau. Pour être valables, ces accords interprofessionnels doivent être signés par toutes les organisations. Le Boerenbond dispose donc d'un véritable droit de veto au niveau interprofessionnel.

En ce qui concerne les salaires, l'accord interprofessionnel fixe le salaire minimum national interprofessionnel et détermine les marges de manœuvre pour la négociation des barèmes de salaires sectoriels. La loi impose l'indexation des salaires sur l'indice des prix, ce qui n'existe semble-t-il plus dans les autres pays européens. C'est ainsi que pour la dernière négociation, l'évolution prévisible des prix était évaluée à 4% en deux ans. L'accord interprofessionnel a fixé à 5% l'augmentation autorisée des salaires dans les secteurs. Les négociateurs des accords sectoriels ne disposaient donc que d'une marge de manœuvre de 1%.

Pour préparer sa stratégie de négociation, le Boerenbond organise plusieurs réunions avec les employeurs dans les provinces. Les délégués désignés pour siéger dans les commissions paritaires sont ensuite formellement mandatés par les instances délibératives de l'organisation. Des contacts informels sont établis avant la négociation avec les employeurs de Wallonie et les syndicats.

Les réunions des commissions paritaires sont présidées par un fonctionnaire du ministère de Travail qui tient également le secrétariat. Il ne participe pas à la négociation, mais peut jouer un rôle de médiateur. En cours de négociation, les syndicats ont deux porte-parole et les employeurs un porte-parole.

Lorsqu'on aboutit à un accord, un protocole est signé en séance. Le texte définitif de l'accord est rédigé par la suite et soumis à la signature des partenaires sociaux. Pour être valable, l'accord doit être signé par l'ensemble des organisations. Le texte est ensuite déposé au greffe du ministère du Travail.

La portée juridique des accords.

Le ministère du Travail vérifie si les accords déposés ne comportent pas de dispositions contraires aux lois en vigueur. Les accords sont ensuite publiés par arrêté royal au Moniteur (Journal officiel). En conséquence, les accords sont applicables « erga omnes » aux employeurs et aux salariés visés par leur champ d'application.

ESPAGNE

MM. José BOHORQUEZ et Ignacio LOPEZ ont présenté l'exemple espagnol.

Le périmètre de la négociation.

Après la fin du régime franquiste et une période transitoire entre 1976 et 1978, le « statut des travailleurs » a été adopté en 1978 et complété en 2000. La négociation collective est certes une tradition ancienne, on peut même citer le texte d'accords datant de 1776. Avant l'approbation du Statut des travailleurs et la liberté d'affiliation syndicale qui s'en suivit avec la constitution des principales organisations syndicales et patronales, ce sont les chambres d'agriculture qui dictaient les règlements de travail. Désormais, les conventions collectives sont librement négociées entre les partenaires sociaux.

En agriculture, les conventions collectives sont négociées, en général, au niveau provincial, il n'y a pas de convention collective nationale. Cependant, en l'absence de convention collective provinciale ou régionale, ou en l'absence de législation sur un point en particulier, les partenaires sociaux s'en réfèrent à la Loi d'arbitrage de 2000. Cette dispersion des lieux de négociation, et donc les réglementations différentes des relations de travail qui en résultent, sont justifiées par les conditions climatiques, la diversité des cultures et les besoins spécifiques qui sont très différents d'une province à l'autre. De fait, il y a des conventions provinciales spécifiques pour certaines cultures, comme par exemple pour les bananes aux îles Canaries, pour la manipulation des tomates en Andalousie, en Estrémadure et en Murcie, ou pour les asperges en Navarre.

Les conventions collectives sont traditionnellement négociées pour une durée déterminée. Pendant la durée de validité de la convention, il est convenu de ne pas la remettre en cause. Les employeurs souhaitent négocier pour une durée pluriannuelle, mais les syndicats veulent des conventions dont la durée n'excède pas un an. Il en résulte une hyperactivité de la négociation. Cela dit, si une convention n'est pas renouvelée à son terme, elle reste en vigueur « sine die », elle n'expire jamais.

Le pouvoir de négocier.

Les organisations d'employeurs et de salariés reconnaissent mutuellement leur représentativité dans chaque province sur la base du principe de notoriété. Pour les employeurs agricoles il s'agit généralement de ASAJA et de COAG, pour les salariés ce sont les syndicats affiliés aux CCOO et à l'UGT.

Le déroulement de la négociation.

Lorsqu'une convention collective arrive à son terme, les parties signataires doivent constituer une commission de négociation dès lors qu'une des organisations signataires le demande.

Les commissions de négociation sont composées paritairement avec un maximum de 12 délégués de chaque côté. Les organisations d'employeurs et de salariés qui participent à la négociation sont représentées par un nombre de délégués qui est fonction de l'importance de la représentativité qui leur est reconnue. Les partenaires sociaux sont très méticuleux pour décider de la composition de la commission. En effet, les accords qui sont négociés

doivent être approuvés par un vote majoritaire de la délégation des employeurs et de la délégation des salariés.

Les pouvoirs publics ne jouent aucun rôle dans la convocation des commissions et dans la conduite des négociations. Les partenaires sociaux désignent un secrétaire de séance d'un commun accord.

Lorsqu'elles sont signées, les conventions collectives sont enregistrées au ministère du Travail et elles sont publiées dans le Journal Officiel de la province.

La portée juridique de la convention collective.

Si l'administration a un doute sur la légalité d'une clause d'une convention collective, elle saisira le tribunal compétent qui validera ou non la convention.

Une fois publiée au Journal officiel, la convention collective s'applique « erga omnes » à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application et à tous les salariés de ces entreprises.

ITALIE

Mmes Claudio MERLINO et Tania PAGANO ont présenté l'exemple italien.

Le périmètre de la négociation.

Pendant le régime fasciste, les relations de travail étaient régies par des règlements obligatoires édictés par les corporations.

La Constitution de 1948 a garanti la liberté syndicale et le pouvoir de négocier des conventions collectives. Les conventions collectives sont considérées comme des contrats de droit privé puisque les organisations d'employeurs et de salariés qui les négocient sont des associations de droit privé.

Il en est résulté, au cours des années 50 et 60, un développement anarchique de la négociation collective au niveau des provinces. Cette dispersion des lieux de négociation s'explique par la diversité de l'agriculture italienne et le grand nombre de petites et de très petites exploitations qui emploient principalement des saisonniers et des salariés sous contrat à durée déterminée. Les négociations provinciales se déroulaient dans un climat de rapport de forces.

Au cours des années 70 on a procédé à une recentralisation de la négociation au niveau national. L'objectif était de parvenir à une harmonisation des conditions de travail, mais on a abouti à une centralisation excessive.

En 1995, la convention collective nationale conclue dans le secteur de la floriculture marque le début de la modernisation du dialogue social. La négociation collective est désormais articulée entre le niveau national et le niveau décentralisé dans les 110 provinces. Les questions relatives à l'organisation du marché du travail – par exemple la question de la priorité de réembauchage des saisonniers – ainsi que les questions relatives au pouvoir d'achat, aux classifications et aux salaires relèvent du niveau décentralisé.

Il y a quatre conventions collectives nationales en agriculture : pour les ouvriers agricoles et horticoles, pour les employés et cadres (cols blancs), pour les dirigeants, et pour les « travailleurs dépendants ». Ces conventions sont conclues pour une durée déterminée de 4 ans. Les syndicats ne peuvent pas demander l'ouverture de nouvelles négociations pendant cette période. Si la période de validité est dépassée, elles restent en vigueur jusqu'à ce qu'elles soient renouvelées. En ce qui concerne les salaires, les conventions nationales ne fixent qu'un pourcentage d'augmentation valable pour deux ans, le relais étant ensuite pris

par les conventions provinciales. Si les accords de salaire ne sont pas renouvelés à temps, une indemnité provisoire doit être versée pour tenir compte partiellement du taux d'inflation. Si le retard dépasse 6 mois, le ministère du Travail engage une médiation. Cette intervention du ministère n'a pas été nécessaire dans le secteur agricole depuis plusieurs années, car les relations entre les partenaires sociaux sont positives et constructives.

Le pouvoir de négociier.

Les conventions collectives sont des contrats de droit privé. Toute organisation professionnelle a le droit de négocier pour le compte de ses membres. Les partenaires sociaux se reconnaissent mutuellement et admettent leur légitimité réciproque. Dans les faits, il y a trois organisations agricoles qui représentent les employeurs : la Confagricoltura, la CIA et les Coldiretti. Les salariés sont également représentés par trois confédérations syndicales.

Le déroulement de la négociation.

Les conventions collectives nationales organisent elles-mêmes la procédure de négociation : procédure de dénonciation de la convention, procédure et délais pour la demande d'ouverture de négociations.

Pour le déroulement de la négociation, il n'y a pas de formalisme rigide. Chaque organisation compose sa délégation conformément à ses statuts. Les réunions ont lieu au siège de la Confagricoltura, dont un des dirigeants assure la présidence et organise le secrétariat. Le ministère du Travail ne joue aucun rôle dans la négociation. Cependant, en cas de difficultés pour parvenir à un accord, le ministère peut intervenir, à la demande de l'une des parties, pour proposer une médiation.

La portée juridique de la convention collective.

Il y a en Italie un grand débat sur la question de la portée juridique des conventions collectives. En principe, il s'agit d'un contrat de droit privé conclu selon les règles du code civil. En adhérant à une organisation professionnelle d'employeurs ou à un syndicat de salariés on donne à l'organisation le mandat de négocier en son nom. En conséquence, les dispositions d'une convention collective ne s'appliquent qu'aux membres des organisations patronales signataires et aux salariés membres d'un syndicat signataire.

La Constitution a prévu la possibilité de rendre les conventions collectives applicables « erga omnes », mais la procédure est très complexe et soulève des questions politiques quant à la représentativité des organisations qui négocient. Cette procédure n'a jamais été mise en œuvre.

Cependant, au fil du temps, la jurisprudence de la Cour de cassation et diverses lois ont conduit à étendre le champ d'application des conventions collectives au-delà de leur portée naturelle.

La jurisprudence est intervenue à trois niveaux :

- Le principe général de l'égalité de traitement n'autorise pas l'employeur qui est lié par une convention collective de traiter différemment le travailleur non syndiqué par rapport au travailleur syndiqué.
- Si un employeur qui n'est pas lié par la convention collective applique spontanément certaines dispositions de cette convention, on peut en conclure qu'il a tacitement adhéré à la convention collective et donc qu'il doit l'appliquer en totalité.

- La Constitution italienne pose à l'article 36 le principe selon lequel chaque travailleur a droit à une rétribution proportionnelle à la quantité et à la qualité de son travail et qui doit, en tous les cas, lui assurer à lui et à sa famille une existence libre et digne. Les tribunaux estiment que la classification des emplois et les rémunérations minimales déterminées par la convention collective constituent des paramètres pour évaluer cette juste rémunération et qu'il faut donc l'appliquer.

Les lois tendent également à la généralisation de l'application des conventions collectives.

- Certains avantages fiscaux, subventions ou exonérations de charges sociales sont désormais réservés aux seules entreprises qui respectent la convention collective.
- Les marchés publics ne peuvent bénéficier qu'aux entreprises privées qui respectent la convention collective.
- La loi prévoit que les exploitations agricoles situées dans les régions défavorisées ou en zone de montagne ont droit à des réductions de charges sociales si elles appliquent la convention collective du secteur professionnel.
- Les lois votées dans le domaine du droit du travail ou de la sécurité sociale renvoient souvent à la négociation collective pour compléter les dispositions légales.

La convention collective, contrat de droit privé, est donc en fait devenue une convention applicable à tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application.

HONGRIE

Mme. Adrienn BALINT a présenté l'exemple hongrois.

Le code du travail date de 1992. Il organise la coopération et le dialogue social entre les partenaires sociaux. Il a été modifié plusieurs fois pour intégrer les normes internationales du travail.

La négociation dans l'entreprise. Des accords d'entreprise sont négociés dans les grandes entreprises. S'il y a un comité d'entreprise, la représentativité des syndicats est appréciée en fonction du résultat aux élections. A défaut, le personnel se prononce par référendum.

La concertation nationale interprofessionnelle. Le conseil national de concertation est une structure tripartite où siègent des représentants du gouvernement, de 6 organisations syndicales et de 9 confédérations patronales. Il y a un réel problème pour évaluer la représentativité de ces organisations.

Le conseil national propose tous les ans le montant du salaire minimum, qui est ensuite fixé par décret. En outre, il formule des recommandations relatives à l'évolution des salaires et de la fiscalité.

La négociation sectorielle. Le dialogue social sectoriel existe depuis 2003 mais n'est pas encore très développé. Plusieurs comités de dialogue social sectoriel existent et d'autres se mettent en place. Le gouvernement souhaite la généralisation de ces comités et finance la formation des partenaires sociaux ainsi que la tenue des réunions. Il s'agissait d'une condition préalable à l'adhésion à l'UE.

Un conseil national du dialogue social tripartite fixe les règles de fonctionnement des comités de dialogue sectoriels. Dans les différents secteurs, les partenaires sociaux reconnaissent mutuellement leur représentativité. Les statuts des organisations d'employeurs et de salariés doivent prévoir le pouvoir de négocier des accords, mais toutes les organisations ne sont pas encore en règle.

Dans le secteur agricole, les salariés sont regroupés dans l'organisation MEDOSZ et une convention collective sectorielle a pu être signée avec l'organisation des employeurs membre du GEOPA, le MOSZ.

Les thèmes susceptibles de faire l'objet de négociations sont limités, car le code du travail est déjà très détaillé. Il est par exemple difficile de négocier de la question de la flexibilité. Par ailleurs, un projet de loi sur la conciliation est bloqué au Parlement et il faudra encore un certain temps pour parvenir à une généralisation des conventions collectives sectorielles.

LETTONIE

Mme Sarmite BABANE expose que l'organisation des fermiers lettons fait partie de l'organisation nationale interprofessionnelle des entreprises, qui couvre 26 branches professionnelles. Il n'y a pas de négociation sectorielle en agriculture, seulement dans les secteurs où des grèves ont eu lieu : Hôpitaux, Education, Energie. Cependant, au niveau des municipalités, il y a un dialogue social et des accords sur les salaires et les conditions de travail.

POLOGNE

M. Waldemar ROLEWSKI rappelle que dans son pays, l'agriculture a profondément changé depuis 1989 : elle a été privatisée. Des négociations tripartites intersectorielles sont engagées pour la réforme du régime de retraite, mais on ne sait pas comment on pourra régler ce problème. En réalité, les polonais sont mécontents et voudraient revenir au socialisme !

CROATIE

M. Daska DOMYAN indique que la pratique de la négociation collective est inexistante dans le secteur agricole de son pays. L'ancien système hérité de l'ère communiste pour la détermination des salaires est toujours en vigueur. Il ne s'agit pas de salaires horaires mais mensuels. En 2006 le salaire moyen mensuel était de 910 € brut (631 € net). Dans le secteur agricole, le salaire moyen était de 777 € (492 € net).

En conclusion, plusieurs participants interviennent pour féliciter les différents orateurs qui ont décrit avec beaucoup de compétence l'organisation et la pratique de la négociation collective dans divers Etats membres. Ces informations leur sont très utiles, notamment dans les nouveaux Etats membres de l'Union Européenne.

M. Bernard LEVACHER conclut le séminaire en remerciant une nouvelle fois M. Filipysz LASZLO et la MOSZ pour la parfaite organisation de ce séminaire qui se poursuivra le lendemain par la visite d'une importante coopérative agricole. Il remercie également les interprètes ainsi que Mmes Agnès LUYCX et Elisabeth LOCQUEVILLE, du COPA-GEOPA, pour leur précieuse collaboration.

GEOPA-COPA
**Groupe des Employeurs des
Organisations professionnelles
agricoles de l'U.E.**
Rue de Trèves 61
B-1040 Bruxelles
tél: (+ 32 2) 287 27 11
fax: (+ 32 2) 287 27 00
www.copa-cogeca.be