Allemagne

Les retraites à temps partiel, la négociation négociée

Adelheid HEGE

La loi sur le « temps partiel des salariés âgés », en vigueur depuis août 1996, s'incrit dans un double objectif. D'une part, elle est censée agir sur l'emploi : stimuler l'embauche, contribuer au rajeunissement des collectifs salariés et permettre aux salariés anciens la transition progressive vers la retraite. D'autre part, elle doit mettre un terme définitif à l'instrument de la préretraite légale et décharger ainsi les caisses de retraite.

Si la préretraite légale a été massivement utilisée par les entreprises pour réduire leurs effectifs via le départ des salariés les plus âgés, le nouveau dispositif – beaucoup moins attractif que le précédent – est peu utilisé à l'heure actuelle. La loi garantit 70 % du salaire net antérieur aux salariés de 55 ans et plus qui choisissent le travail à mi-temps. L'employeur paie 50 % du salaire et l'Office fédéral du travail (qui gère les caisses du chômage) les 20 % restants si, pour deux salariés passant du temps plein au temps partiel, l'entreprise embauche un jeune au terme de son apprentissage ou un chômeur. La pension de retraite versée au terme du temps partiel vieillesse est amputée de 10 % ; les cotisations patronales aux caisses de retraites sont fixées à 90 % des cotisations versées normalement pour un temps plein. Le départ en retraite anticipée (avant l'âge de 63 ans actuellement) est désormais pénalisé par une réduction des pensions, proportionnelle au nombre d'années d'anticipation [1].

Appel est fait dans la loi aux acteurs professionnels pour négocier, au niveau des branches, des mécanismes de généralisation du dispositif en même temps que l'amélioration de la couverture matérielle des salariés. Notamment l'organisation du temps partiel vieillesse sous forme de « blocs » – à une période de travail à temps plein succède une phase de non travail avant le départ officiel en retraite – est explicitement soumise à une condition de négociation collective. Si les organisations syndicales et patronales portent, en principe, le même regard positif sur l'instrument de la « retraite partielle » ainsi que sur le rôle qui leur est réservé pour le rendre véritablement opérant, les négociations sont néanmoins tendues et laborieuses dans le secteur phare de la métallurgie. Elles s'inscrivent ici dans le contexte plus large du débat (voire de la négociation implicite) sur la pérennité de la négociation centralisée et la physionomie future des conventions collectives de branche.

1. L'instrument de la « retraite pour cause de chômage » s'éteint progressivement. Il permettait de toucher la pension de retraite complète à 60 ans après une période de chômage de 2 ans.

La retraite partielle chez Volkswagen : la version haut de gamme

Les négociations dans la métallurgie qui s'ouvrent au mois de mai 1997 butent sur deux divergences majeures. L'une concerne la compensation salariale du temps partiel vieillesse ; l'autre le degré de liberté laissé aux employeurs pour proposer, ou non, le dispositif à leurs salariés. Cette dernière question va au-delà de l'enjeu des retraites partielles proprement dites : elle est l'une des pièces dans la bataille pour « l'ouverture » – plus ou moins encadrée et régulée – des conventions collectives de branche.

L'accord Volkswagen sur les retraites partielles signé fin juin par la direction de l'entreprise et le syndicat IG Metall ne peut faire figure de précédent, tant il est lié à un style de négociation sociale et à une situation économique particuliers. Dans un contexte de redressement spectaculaire de son bilan économique, Volkswagen s'apprête une nouvelle fois à reconnaître – et à honorer – la dimension sociale derrière la réussite productive. Imposant peu de contreparties à ses interlocuteurs syndicaux, l'entreprise accepte de faire partir en retraite partielle 2 000 salariés au cours des prochaines années et d'embaucher à leur place 1 000 apprentis formés par l'entreprise. Dès lors que la direction et le conseil d'établissement (*Betriebsrat*) le proposent, des salariés de 55 ans peuvent soit travailler à mi-temps jusqu'à l'âge de 60 ans, soit continuer le plein temps (28,8 heures par « semaine Volkswagen ») jusqu'à l'âge de 57,5 ans. Ils cesseront ensuite de travailler, tout en maintenant le contrat de travail avec l'entreprise. A l'âge de 60 ans, ils partiront en retraite anticipée, VW compensant pour partie les réductions que subissent dans ce cas les pensions de retraite. Pendant la période du temps partiel vieillesse, l'entreprise maintient le salaire à hauteur de 85 % (15 points de plus que la norme légale) et verse l'intégralité des cotisations retraite [1].

L'accord, « cas exemplaire de contrat entre les générations [2] », remplit de satisfaction IG Metall et est bien accueilli par les salariés. La direction de Volkswagen a renoncé à un certain nombre de concessions initialement demandées aux salariés, estimant que la situation économique de l'entreprise interdisait l'intransigeance. Le recours au travail du samedi (que le syndicat ne veut pas voir banalisé) se trouve légèrement assoupli mais continue de nécessiter l'accord préalable des élus. Les augmentations salariales également inscrites dans la convention sont relativement modestes (1,5 % en 1997 et 2,5 % en 1998). La garantie de l'emploi (et donc l'engagement de ne pas procéder à des licenciements économiques) est prolongée jusqu'en 1999 tout comme le principe de la

1. Cette dernière disposition ne s'applique pas aux salariés qui se portent volontaires au temps partiel vieillesse au lieu d'être désignés par la direction et le *Betriebsrat*. Ils verront donc leur pension amoindrie au moment du passage officiel en retraite.

2. Selon le président d'IG Metall, Klaus Zwickel.

semaine de quatre jours [1]. Une prime de « succès » de 500 marks (1 700 francs) est accordée aux 95 000 salariés.

L'accord sur les retraites partielles – un nouveau chapitre dans la *success story* de l'entreprise qui, en 1993, en pleine situation de crise, a créé l'événement en négociant la semaine de quatre jours [2] ? Volkswagen en effet semble consolider son image d'entreprise « modèle », qui a réussi son pari de rétablir sa santé économique et de réduire les coûts salariaux tout en maintenant en bon état les relations sociales. Si des sacrifices importants ont été demandés aux salariés, la menace des licenciements massifs a été efficacement conjurée. La plupart des observateurs, des associations patronales à la presse économique et généraliste, saluent les performances économiques en même temps que la cohérence des stratégies sociales du constructeur automobile. Mais ils constatent en même temps que les solutions « de luxe » (selon le quotidien Handelsblatt) à la portée de Volkswagen ne sont pas nécessairement accessibles à ses sous-traitants.

Un dispositif plus modeste pour la métallurgie du Sud-Ouest

Dans le secteur très composite de la métallurgie [3] les arbitrages contractuels concernent des entreprises à la taille et à la santé économique fortement différenciées. Plus que par le passé, les négociateurs patronaux redoutent le désaveu, par leurs affiliés, des compromis négociés et la remise en cause de leur propre légitimité de représentants. Dès l'ouverture des négociations sur les retraites partielles, l'association nationale des employeurs, la BDA, cherche à encadrer strictement les négociateurs régionaux de la métallurgie du Sud-Ouest, région pilote. Le patronat se déclare prêt à négocier un dispositif de retraites partielles au niveau de la branche toute entière, à condition que les employeurs bénéficient ensuite de trois « libertés » fondamentales. Ainsi, l'employeur individuel doit avoir le choix de décider s'il applique ou non le dispositif ; il doit pouvoir en fixer librement les conditions matérielles ; et il doit pouvoir en choisir seul les groupes bénéficiaires.

IG Metall de son côté récuse fermement le détournement de la convention collective dans le sens d'une simple « recommandation ». Le syndicat régional revendique pour les salariés un droit contractuel au temps partiel vieillesse, rémunéré à hauteur de 85 % du salaire antérieur avec maintien intégral des cotisations patronales aux caisses de retraite. Il n'exclut pas pour autant que des solutions « alternatives » puissent être adoptées dans des entreprises en difficulté économique, sur la base d'un accord conclu entre la direction et le conseil d'établissement. Une série de

1. Les dispositions de la convention Volkswagen de 1995 se trouvent ainsi reconduites, *cf.* « Le deuxième accord Volkswagen sur l'emploi, *IRES Chronique Internationale*, 37, novembre 1995.
2. *Cf.* « L'emploi d'abord : la semaine de 4 jours chez Volkswagen », *IRES Chronique Internationale*, 26, janvier 1994.
3. Secteur dans lequel Volkswagen joue bande à part. Volkswagen, rappelons-le, n'est pas membre de l'association patronale Gesamtmetall et n'est donc pas concerné par la convention collective du secteur de la métallurgie. Contrairement aux autres entreprises ayant fait le choix de la non affiliation, Volkswagen adopte (pour ses sites allemands) une approche favorable à la négociation collective et est à l'origine d'une œuvre contractuelle dense élaborée avec IG Metall.

grèves d'avertissement et l'intervention d'un arbitre dans la personne de l'ancien ministre social-démocrate de l'Economie du Bade-Wurttemberg seront nécessaires avant que la négociation n'aboutisse à un compromis fin septembre.

La convention collective signée dans la métallurgie du Sud-Ouest renonce à la mise en place d'un dispositif contraignant. Au niveau des établissements et des entreprises, la direction et le *Betriebsrat* peuvent négocier un accord sur le temps partiel vieillesse sans que l'une des parties dispose d'un pouvoir de coercition sur l'autre. Seuls les salariés de 61 ans et plus bénéficient du droit à la retraite partielle en l'absence d'un tel accord, à condition toutefois que l'entreprise concernée remplit les conditions nécessaires à une subvention de l'Office fédéral du travail en procédant à des embauches. Les salariés ont le choix entre les deux modèles du « vrai » mi-temps, ou de la répartition en deux blocs égaux des périodes de travail et de non travail. Dans les deux cas de figure, le salaire est maintenu à hauteur de 82 % du dernier salaire net, et les cotisations patronales aux caisses de retraite correspondent à 95 % de celles dues pour le dernier salaire brut sous le régime du temps plein [1]. Une indemnité est accordée aux salariés qui partent à la retraite anticipée entre 60 et 63 ans pour compenser partiellement les réductions des pensions de retraite. Le dispositif peut être étalé sur une durée maximale de dix ans (et concerne dans ce cas les salariés de leur 55e à leur 65e annnée). Un mécanisme de protection en cas de faillite ou de fermeture de l'entreprise est également inscrit dans l'accord qui est appliqué dès le 1er novembre 1997.

Le compromis comporte deux autres dispositions importantes que les employeurs interprètent comme autant de signaux d'ouverture de la part de leurs interlocuteurs syndicaux. D'une part, la convention cadre de la métallurgie sur la durée du travail est prolongée de deux ans jusqu'à la fin de l'an 2 000. Aucune négociation sur une réduction de la durée du travail au-delà des 35 heures actuelles ne peut donc intervenir avant cette date. D'autre part, les acteurs s'engagent à ouvrir une négociation sur la réforme de la convention collective de branche dans des délais très rapprochés, avant la fin de l'année 1997. Ces éléments ont amené l'association patronale Gesamtmetall à recommander à ses autres branches régionales l'extension de l'accord. IG Metall de son côté qualifie l'accord de « vrai compromis » dont le syndicat ne cherche pas pour autant à cacher les zones d'ombre ; la contribution des acteurs professionnels en faveur de l'emploi est mise en exergue : pour les responsables d'IG Metall, elle vaut « *bien plus que les performances du gouvernement durant toute sa législature* ».

La recherche tâtonnante de la convention collective nouvelle

L'accord de la métallurgie comporte une « clause d'ouverture » : les acteurs au niveau de l'établissement et de l'entreprise sont libres de se mettre d'accord, ou non,

1. Les salariés de 61 ans et plus qui choisissent le temps partiel vieillesse en l'absence d'un accord d'établissement bénéficient d'un régime moins favorable. Soit ils s'en tiennent au dispositif légal et touchent 70 % du salaire antérieur ; soit ils choisissent le modèle de la métallurgie avec une meilleure compensation salariale, mais se voient retenir une contribution personnelle à hauteur de 2,5 mois de salaire à plein temps brut.

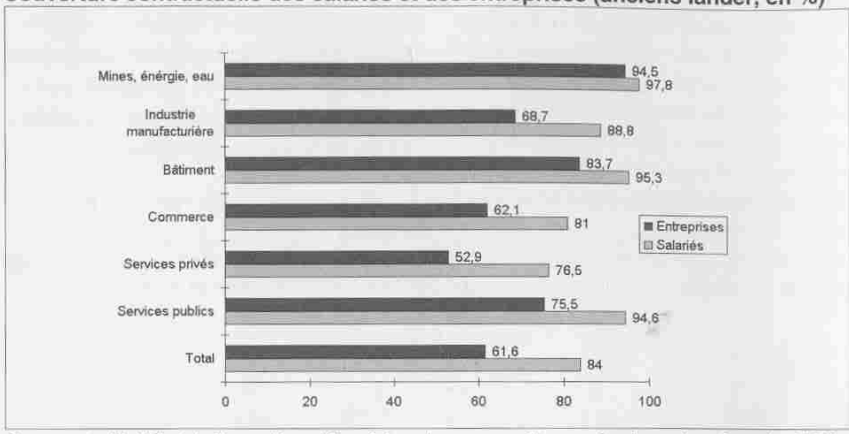
sur le temps partiel retraites pour leurs salariés de moins de 61 ans. Ils peuvent aussi, par accord d'établissement, suspendre le droit individuel à la retraite partielle des salariés de plus de 61 ans, quand par exemple la pyramide des âges des effectifs pose problème. L'accord crée ainsi un précédent fort dans le débat sur la réforme de la convention collective de branche. Depuis le début de la décennie 1990, les employeurs réclament l'assouplissement de la contrainte contractuelle, sous forme notamment de clauses « d'ouverture ». Ces dernières doivent renvoyer certains arbitrages directement aux acteurs d'entreprise pour permettre à ces derniers d'adapter les normes générales aux réalités locales. Les syndicats – et notamment IG Metall – craignent l'érosion des mécanismes protecteurs du fait de la décentralisation et redoutent l'infériorisation des négociateurs salariés, par nature plus fragiles sur les lieux mêmes de travail et de production. Les organisations syndicales reconnaissent en même temps les menaces qui pèsent sur la force normative de la convention de branche, que celles-ci proviennent de la globalisation économique, du chômage massif ou encore du « mauvais exemple » des arbitrages imposés par la situation désastreuse de l'économie et de l'emploi dans les länder de l'ex-RDA.

Un débat est ouvert dans l'IG Metall pour savoir jusqu'où peut et doit aller l'assouplissement des normes contractuelles unificatrices dans l'objectif de redonner sa prégnance à la convention de branche. Le syndicat s'avoue incapable de donner une image quelque peu précise de l'état de santé ou d'érosion du système contractuel. Dans son magazine « *Direkt* » destiné aux militants il signale la coexistence « *d'appréciations très contrastées au sein d'IG Metall sur la question de savoir si le système confirmé des conventions collectives est encore essentiellement intact ou se trouve au contraire déjà largement endommagé* » [1]. Le syndicat est en tout cas très sensible à la menace de désagrégation des associations d'employeurs et cherche à prévenir par ses propres moyens la désyndicalisation patronale. Un assouplissement maîtrisé de la contrainte contractuelle fait ainsi partie des options stratégiques retenues dont il s'agira maintenant de préciser davantage les contours. Car si la couverture contractuelle reste bonne selon les sources officielles (voir graphique) et si l'adhésion volontaire des employeurs aux associations patronales continue d'être la norme dans les länder de l'Ouest [2], la zone grise des entorses illégales aux contraintes contractuelles est difficile à chiffrer. L'évaluation quantitative s'avère aussi délicate dans le cas inverse, probablement lui aussi non marginal, des entreprises non adhérentes aux organisations patronales et qui néanmoins alignent leur comportement sur les standards négociés pour pouvoir fidéliser une main-d'œuvre qualifiée.

Les expériences « d'ouverture » des conventions collectives qui se sont succédé au cours des dernières années s'inscrivent

1. *Direkt*, 29.9.1997.
2. Selon les estimations d'IG Metall, 3,9 % seulement des employeurs affiliés ont quitté l'association patronale Gesamtmetall entre 1990 et 1995 (*ibid.*). IG Metall souligne aussi le décalage entre la couverture contractuelle dans les anciens et les nouveaux länder de la RFA. Dans l'ex-RDA, 36 % seulement des entreprises de la métallurgie, et 57 % des salariés sont couverts par la convention collective de la branche.

Couverture contractuelle des salariés et des entreprises (anciens länder, en %)



Source : Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung, enquête auprès des entreprises de 1995

dans une logique d'échange qui, pour l'essentiel, est centrée sur la protection de l'emploi. La dernière convention de la métallurgie permet aux acteurs, au niveau des établissements, d'échanger une réduction des horaires et des salaires contre le non recours aux licenciements [1]. La nouvelle convention de la chimie signée en juin 1997 rend possible la réduction temporaire des salaires (jusqu'à 10 %) quand l'entreprise connaît des difficultés économiques majeures ou voit menacée la survie de ses sites. En échange, l'employeur renonce aux licenciements économiques et/ou opère des investissements destinés à consolider la santé des établissements. Secteur fortement ébranlé par la concurrence internationale, le bâtiment a lui aussi introduit dans sa nouvelle convention collective une clause d'ouverture pour entreprises « en détresse » qui désormais peuvent réduire les salaires quand il s'agit d'éviter licenciements, chômage technique et sous-traitance.

Le WSI, centre de recherche des syndicats du DGB, tire un bilan mitigé des expériences d'ouverture opérées dans une quarantaine de secteurs économiques au cours des dernières années. D'une part, les déviations autorisées des normes standards sont généralement liées à l'interdiction temporaire des licenciements économiques ; de ce point de vue, l'assouplissement des règles générales ouvre la voie à une action positive sur la situation des salariés. D'autre part, les concessions signalent une tendance à la détérioration des conditions de travail. Le WSI note une progression significative des « clauses de différenciation » qui permettent la prolongation et/ou la réduction des durées de travail, des salaires d'embauche inférieurs à la norme pour débutants et autres chômeurs, la suspension temporaire des augmentations salariales, la révision à la baisse des primes et autres

1. *Cf.* « Allemagne : un compromis salarial presque ordinaire », *IRES Chronique Internationale* 33, mars 1995.

suppléments du salaire ... Les choix définitifs sont faits au cas par cas par les acteurs d'entreprise ; si les responsabilités des élus s'accroissent, ces derniers agissent aussi sous une pression de plus en plus forte sans toujours disposer des moyens de défense adéquats. L'étude du WSI conclut à un dilemme stratégique pour les syndicats dans la conjoncture actuelle. D'une part les organisations entendent consolider, via la décentralisation maîtrisée de l'édifice contractuel, la convention collective menacée d'érosion ; d'autre part, les clauses d'ouverture risquent d'accentuer l'érosion de la capacité normative des conventions collectives, elle-même liée à leur caractère contraignant.

Sources

Handelsblatt, Frankfurter Allgemeine Zeitung, Direkt – Informationsdienst der IG Metall