

20
25

RAPPORT
FINAL

STRONGER HOSPITALITY:

Renforcer les Capacités
Syndicales pour un Dialogue
Social Florissant



TABLE DES MATIÈRES

Résumé	4
1. Introduction	6
Objectifs	6
Structure du rapport.....	7
Méthodologie	7
2. Le secteur de l'hôtellerie-restauration dans l'UE : mise en contexte.....	9
Caractéristiques du secteur et de sa main-d'œuvre	9
Principales caractéristiques du dialogue social.....	12
3. Syndicats, dialogue social et négociation collective à Chypre	17
Taux de syndicalisation	17
Structure et couverture des négociations collectives	18
Gros plan sur le secteur de l'hôtellerie-restauration.....	19
4. Syndicats, dialogue social et négociation collective en République tchèque	20
Taux de syndicalisation	20
Structure et couverture des négociations collectives	21
Gros plan sur le secteur de l'hôtellerie-restauration.....	22
5. Syndicats, dialogue social et négociation collective en Estonie	24
Taux de syndicalisation	24
Structure et couverture des négociations collectives	25
Gros plan sur le secteur de l'hôtellerie-restauration.....	25
6. Syndicats, dialogue social et négociation collective en Grèce	27
Taux de syndicalisation	27
Structure et couverture des négociations collectives	27
Gros plan sur le secteur de l'hôtellerie-restauration.....	29
7. Syndicats, dialogue social et négociation collective en Lettonie	31
Taux de syndicalisation	31
Structure et couverture des négociations collectives	31
Gros plan sur le secteur de l'hôtellerie-restauration.....	32

8. Syndicats, dialogue social et négociation collective en Lituanie	33
Taux de syndicalisation	33
Structure et couverture des négociations collectives	33
Gros plan sur le secteur de l'hôtellerie-restauration	34
9. Syndicats, dialogue social et négociation collective à Malte	35
Taux de syndicalisation	35
Structure et couverture des négociations collectives	35
Gros plan sur le secteur de l'hôtellerie-restauration	36
10. Syndicats, dialogue social et négociation collective aux Pays-Bas	38
Taux de syndicalisation	38
Structure et couverture des négociations collectives	39
Gros plan sur le secteur de l'hôtellerie-restauration	39
11. Syndicats, dialogue social et négociation collective au Portugal	42
Taux de syndicalisation	42
Structure et couverture des négociations collectives	42
Gros plan sur le secteur de l'hôtellerie-restauration	43
12. Syndicats, dialogue social et négociation collective en Roumanie	45
Taux de syndicalisation	45
Structure et couverture des négociations collectives	45
Gros plan sur le secteur de l'hôtellerie-restauration	46
13. Syndicats, dialogue social et négociation collective en Slovaquie	48
Taux de syndicalisation	48
Structure et couverture des négociations collectives	49
Gros plan sur le secteur de l'hôtellerie-restauration	49
14. Syndicats, dialogue social et négociation collective en Slovénie	52
Taux de syndicalisation	52
Structure et couverture des négociations collectives	53
Gros plan sur le secteur de l'hôtellerie-restauration	54
15. Comprendre le dialogue social et la négociation collective dans l'hôtellerie-restauration : principaux résultats et réflexions transnationales	56
16. Conclusion	64
Sources	67

RÉSUMÉ

Ce rapport propose une vue d'ensemble complète des principaux résultats de la phase de recherche du projet *Stronger Hospitality*. Coordonné par l'EFFAT et financé par l'Union européenne, le projet examine l'état actuel des relations entre partenaires sociaux et du dialogue social dans le secteur européen de l'hôtellerie-restauration et du tourisme, en accordant une attention particulière à douze États membres de l'UE¹. La recherche a été menée par ADAPT et CELSI, en leur qualité d'experts externes au projet.

Ce document présente une analyse comparative fondée sur des recherches documentaires exhaustives et des entretiens d'experts avec des syndicalistes et des chercheurs, ainsi que sur de multiples événements participatifs, notamment des cartographies nationales, des webinaires et deux ateliers organisés à Prague (avril 2024) et à Chypre (avril 2025), ainsi qu'une conférence finale qui s'est tenue à Valence (novembre 2024) en liaison avec le congrès de l'EFFAT. L'objectif est de permettre aux syndicats de comprendre et de gérer les problèmes structurels et les stratégies émergentes au sein du secteur.

Ce rapport comporte 16 chapitres. Le chapitre 2 s'articule autour d'une vue d'ensemble des principales caractéristiques du secteur de l'hôtellerie-restauration dans l'Union européenne, et fournit des informations sur la composition sociodémogra-

phique de sa main-d'œuvre et sur les caractéristiques du dialogue social sectoriel au niveau européen et national.

Les chapitres 3 à 14, quant à eux, examinent l'état d'avancement des scénarios de dialogue social – en mettant l'accent sur le secteur de l'hôtellerie-restauration dans les pays cibles du projet *Stronger Hospitality*, en offrant une vue d'ensemble de ses principaux acteurs et en analysant ensuite les données relatives au taux de syndicalisation et à la couverture des négociations collectives à l'échelon national. Le chapitre 15 résume les principales conclusions des sections 3 à 14 et fournit un aperçu comparatif des syndicats et des associations patronales actives dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, ainsi que des initiatives syndicales et des difficultés liées à la négociation. Par ailleurs, il fournit une sélection d'éléments supplémentaires sur les principales caractéristiques du dialogue social et de la négociation collective dans le secteur de l'hôtellerie-restauration dans des pays qui ne sont pas couverts par le projet *Stronger Hospitality*.

Enfin, le chapitre 16 présente des conclusions sur les principales tendances en matière de dialogue social et de négociation collective dans le secteur de l'hôtellerie-restauration dans les douze pays de l'UE analysés.

L'analyse révèle des contraintes structurelles persistantes, telles qu'un faible taux de syndicalisation, une représentation patronale frag-

¹Chypre, Estonie, Lituanie, Pays-Bas, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, République tchèque, Grèce, Lettonie, Malte et Portugal.

mentée et une couverture limitée des négociations, en particulier en Europe du Sud et de l'Est. Toutefois, elle identifie également des domaines d'innovation prometteurs, notamment l'utilisation d'outils numériques pour atteindre les jeunes et les travailleurs migrants, des stratégies d'autonomisation basées sur la formation et des formes émergentes de coopération impliquant les municipalités et les acteurs de la société civile.

L'un des principaux enseignements du projet réside dans l'importance de l'échange et de la coordination transnationaux. Le projet a créé des espaces d'apprentissage mutuels où des syndicalistes de divers horizons nationaux ont pu observer et adapter des pratiques issues d'autres contextes.

Enfin, le rapport attire l'attention sur la pertinence politique de la directive européenne sur les salaires minimums adéquats (directive (UE) 2022/2041), qui est identifiée comme un catalyseur potentiel pour la revitalisation de la négociation collective dans les secteurs sous-réglementés tels que l'hôtellerie-restauration. Dans ce contexte, le rôle de l'EFFAT et des autres fédérations syndicales européennes est essentiel, non seulement pour faciliter la coopération transfrontalière, mais aussi pour permettre aux affiliés nationaux à surmonter des difficultés communes à l'aide d'outils et de stratégies collectifs.

INTRODUCTION

1

OBJECTIFS

Ce rapport entend illustrer les résultats de recherche du projet *Stronger Hospitality* (Renforcer les capacités syndicales dans l'hôtellerie-tourisme pour permettre un dialogue social sectoriel plus fort - n. 101102331) coordonné par la Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (EFFAT) et financé par l'Union européenne, dans le but de renforcer le dialogue social dans le secteur de l'hôtellerie-restauration et du tourisme et de consolider la capacité des syndicats du secteur de l'hôtellerie-restauration et du tourisme à surmonter les différentes difficultés auxquelles le secteur est confronté. L'EFFAT bénéficie de l'expertise externe de l'ADAPT (Association des études comparatives et internationales dans le domaine du droit du travail et des relations entre partenaires sociaux) et du CELSI (Institut des sciences sociales du travail d'Europe centrale), qui participent aux phases de recherche et de renforcement des capacités du projet *Stronger Hospitality*.

La raison d'être du projet est de s'attaquer à certaines des causes profondes de la prévalence des formes d'emploi atypiques et des faibles rémunérations dans le secteur de l'hôtellerie-restauration et du tourisme en Europe, qui entraînent de

graves pénuries de main-d'œuvre, telles que les caractéristiques structurelles du secteur (par exemple, le caractère saisonnier de la plupart des activités), mais aussi la faiblesse ou l'absence de dialogue social sectoriel et de négociation collective, ainsi que la faible adhésion syndicale.

La recherche – tant en ce qui concerne la phase de recherche documentaire que l'étude empirique originale menée entre 2024 et 2025 – a donc été axée sur la présentation d'une vue d'ensemble des principales caractéristiques du dialogue social dans le secteur de l'hôtellerie-restauration à l'échelon européen et national, afin de comprendre ses particularités et la manière de surmonter au mieux les difficultés qui y sont liées. Plus précisément, les objectifs spécifiques de la recherche impliquent de :

- cartographier les organisations syndicales ;
- collecter des données concernant le taux de syndicalisation ;
- collecter des données concernant l'adhésion syndicale des jeunes travailleurs ;
- disposer d'une vue d'ensemble du dialogue social sectoriel et de la négociation collective ;
- vérifier la couverture des con-

ventions collectives (au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise) ;

- identifier les principales difficultés liées à l'organisation d'activités syndicales (en particulier pour les jeunes travailleurs), à la conduite du dialogue social et à la conclusion de conventions collectives dans le secteur de l'hôtellerie-restauration.

STRUCTURE DU RAPPORT

Ce rapport comporte 15 chapitres. Le chapitre 2 s'articule autour d'une vue d'ensemble des principales caractéristiques du secteur de l'hôtellerie-restauration dans l'Union européenne, et fournit des informations sur la composition sociodémographique de sa main-d'œuvre et sur les caractéristiques du dialogue social sectoriel au niveau européen et national. Ces deux sujets ont été abordés grâce à la collecte et à l'analyse de données fournies par des instituts de recherche européens (Eurofound, Eurostat, etc.).

Les chapitres 3 à 14 examinent, quant à eux, l'état d'avancement des scénarios de dialogue social dans douze États membres de l'Union européenne correspondant aux pays cibles du projet *Stronger Hospitality* (Chypre, République tchèque, Estonie, Grèce, Lettonie, Lituanie, Malte, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Pays-Bas), en dressant une vue d'ensemble de ses principaux acteurs et en analysant ensuite les données rela-

tives au taux de syndicalisation et à la couverture des négociations collectives à l'échelon national. Chaque chapitre est ensuite complété par un bref aperçu du dialogue social sectoriel dans le secteur de l'hôtellerie-restauration – couvrant les mêmes sujets, sous réserve de la disponibilité des données. Le chapitre 15 présente une sélection d'éléments supplémentaires sur les principales caractéristiques du dialogue social et de la négociation collective dans le secteur de l'hôtellerie-restauration dans des pays qui ne sont pas couverts par le projet *Stronger Hospitality*, mais qui peuvent servir d'exemples pertinents pour d'autres États membres de l'UE. Le chapitre 16 résume les principales conclusions des sections 3 à 14 et fournit un aperçu comparatif des syndicats et des associations patronales actives dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, ainsi que des initiatives syndicales et des difficultés liées à la négociation. Enfin, le chapitre 17 présente des conclusions sur les principales tendances concernant le dialogue social dans le secteur de l'hôtellerie-restauration dans les douze pays de l'UE analysés.

MÉTHODOLOGIE

Ce rapport repose sur des données recueillies à la fois par des études documentaires et des recherches sur le terrain.

La recherche documentaire a été réalisée en analysant la littérature universitaire et grise relative au dialogue social intersectoriel et sectoriel au sein de l'UE et sur le plan national ; la recherche sur le terrain a consis-

té en douze entretiens semi-directifs (menés par l'EFFAT, le CELSI et l'ADAPT - en présentiel et en ligne) avec des syndicalistes sectoriels actifs dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, dont les résultats ont repris les informations recueillies dans le cadre de la recherche documentaire. De plus, les résultats de la recherche ont été enrichis par les contributions recueillies lors des webinaires en ligne et des ateliers et événements en présentiel (Tchécoslovaquie, Espagne, Chypre) qui ont eu lieu entre janvier 2024 et avril 2025.

En termes de couverture géographique, le rapport prend en considération 12 États membres de l'Union européenne (Tchécoslovaquie, Estonie, Lettonie, Lituanie, Chypre, Grèce, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Malte, Pays-Bas et Portugal) et fournit également des données pertinentes concernant le contexte européen.

LE SECTEUR DE L'HÔTELLERIE-RESTAURATION DANS L'UE : MISE EN CONTEXTE

2

Caractéristiques du secteur et de sa main-d'œuvre

D'après les données de l'OIT, le secteur de l'hôtellerie-restauration et du tourisme est l'un des secteurs économiques les plus dynamiques et les plus développés au monde qui représente près de 10 pour cent du produit intérieur brut (PIB) mondial. Il représente également une source importante d'emplois : en 2015, le secteur de l'hôtellerie-restauration et le tourisme ont généré plus de 284 millions d'emplois (directs et indirects), chiffre qui devrait passer à 370 millions en 2026 (OIT, 2017).

En ce qui concerne le contexte européen, le secteur CHR (cafés, hôtels et restaurants) – un élément clé de l'industrie du tourisme – a contribué pour 2,5 % à la valeur ajoutée brute de l'économie de l'UE (ELA, 2024). En termes d'emploi, il représentait 4,7 % de l'emploi total dans l'UE pour les 12-64 ans (9,3 millions de travailleurs sur 10,4 millions de travailleurs dans le secteur du tourisme) en 2023 – avec 75 % des travailleurs du secteur CHR employés dans le sous-secteur de la restauration et des boissons, et 25 % dans

les services d'hébergement (ELA, 2024).

Le secteur CHR doit donc être considéré comme stratégique pour l'économie de l'Union européenne dans son ensemble et pour les États membres. Cela est particulièrement vrai pour les pays méditerranéens, où ce secteur est plus important que dans les pays du Nord et de l'Est : par exemple, 9,1 % des travailleurs grecs travaillent dans l'hôtellerie-restauration, alors que ce n'est le cas que de 2,4 % des travailleurs polonais (ELA, 2024).

En termes de démographie des entreprises, il convient de noter qu'en 2022, 6,1 % des entreprises de l'UE (1,9 million) étaient essentiellement actives dans le secteur de l'hébergement et de la restauration.

Il s'agit généralement d'entreprises de petite taille, puisque les microentreprises représentent 89 % du nombre total d'entreprises du secteur et que 60 % des travailleurs du secteur CHR de l'UE sont employés par des microentreprises (c'est-à-dire employant moins de 10 travailleurs) (ELA, 2024). Les données pré-COVID-19 montrent également que, historiquement, le secteur CHR a connu des taux de création et de

disparition d'entreprises supérieures à la moyenne, et notamment que le taux de création d'entreprises du secteur CHR a dépassé la moyenne nationale dans toutes les grandes économies de l'UE (ELA, 2024).

Comme l'ont signalé les autorités d'inspection, dans certains pays, les entreprises du secteur CHR font partie de chaînes d'approvisionnement complexes et externalisent certaines de leurs activités par l'intermédiaire d'entreprises organisées en consortiums, coopératives ou associations temporaires : cela peut se traduire par des protections du travail et des protections sociales différentes pour les travailleurs d'une même chaîne de valeur et peut poser des problèmes pour leur application par les autorités du travail (ELA, 2024).

En ce qui concerne les caractéristiques de la main-d'œuvre, les données d'Eurostat montrent que, conformément aux tendances mondiales (OIT, 2017), une grande partie de la main-d'œuvre employée dans le secteur de l'hôtellerie-restauration est constituée de jeunes travailleurs, de travailleurs issus de l'immigration et de travailleurs peu qualifiés. C'est-à-dire que par rapport au reste de l'économie européenne, le secteur de l'hôtellerie-restauration se caractérise par une proportion deux fois plus élevée de travailleurs migrants (9,6 % contre 20,5 %) – dont une grande partie sont des ressortissants de pays tiers (TCN) – et plus de deux fois plus élevée de jeunes travailleurs (10,7 % contre 23,7 %). Le secteur CHR emploie près du double de travailleurs

ayant un faible niveau d'éducation (16 % contre 30 %) par rapport à l'économie de l'UE (Müller, Zwysen, 2024), mais il est également caractérisé par le phénomène de surqualification : en effet, en 2023, le taux de surqualification dans le secteur de l'hébergement et de la restauration atteignait 68 % contre 22 % en moyenne pour l'ensemble des secteurs de l'UE (ELA, 2024).

Enfin, la part de l'emploi féminin dans le secteur de l'hôtellerie-restauration est également plus élevée que la part globale dans l'économie européenne (55 % contre 48 %, respectivement), bien que cet écart soit moins prononcé que pour d'autres caractéristiques (Müller, Zwysen, 2024).

Alors que le secteur CHR était l'un des secteurs économiques de l'UE ayant le mieux résisté à la crise de 2008-2010, il a été durement touché par la pandémie de COVID-19 : la baisse de l'emploi entre 2019 et 2021 dans l'UE a représenté 16,6 %, avec la fermeture forcée de restaurants, de bars et de cafés et une faible activité touristique dans son ensemble (ELA, 2024). Par conséquent, le personnel du secteur CHR s'est tourné vers d'autres secteurs de l'économie, et bon nombre de ces travailleurs ne sont pas retournés dans le secteur après la levée des restrictions liées à la pandémie (ELA, 2024).

Les difficultés auxquelles se heurte actuellement le secteur CHR dans de nombreux pays de l'UE sont donc liées à d'importantes pénuries de main-d'œuvre : le taux d'inoccupation dans les activités d'héberge-

ment et de restauration est en effet en hausse, avec une moyenne de 3,3 % dans l'UE-27, et des pics de 4,9 % en Slovénie et de 4,8 % à Chypre (Eurostat, 2021).

Il s'agit d'une question particulièrement pertinente, tout d'abord parce que le secteur de l'hôtellerie-restauration est particulièrement intensif en main-d'œuvre et qu'il est donc l'un des principaux secteurs créateurs d'emplois. Deuxièmement, selon les estimations, l'emploi dans ce secteur devrait croître en moyenne de 11,6 % dans l'UE-27 au cours de la période 2022-2035, 23 États membres étant intéressés par une augmentation de la demande de main-d'œuvre (Skills Intelligence du Cedefop, 2020).

Au cours des dernières années, la main-d'œuvre immigrée a contribué à combler les lacunes récurrentes lorsque l'offre de main-d'œuvre nationale du secteur CHR ne pouvait pas répondre à la demande – elle est souvent employée dans ce que l'on appelle les « professions touchées par une pénurie de main-d'œuvre », telles que les chefs, les cuisiniers et les serveurs (EURES, 2023). Toutefois, ce phénomène n'est pas encore suffisant pour résoudre le problème actuel de pénurie de main-d'œuvre, qui pourrait être encore aggravé par les transitions verte et numérique (ELA, 2024).

Selon les parties prenantes concernées, l'une des raisons du manque d'attrait du secteur de l'hôtellerie-restauration est la précarité des conditions de travail et des conditions économiques (EFFAT, 2022).

Les résultats de l'enquête d'Eurostat sur les forces de travail montrent par exemple que la part des travailleurs à bas salaire (c'est-à-dire dans les quatre déciles de revenus les plus bas) dans le secteur de l'hôtellerie-restauration était de 74,2 % en 2020, contre une moyenne globale de 40 % dans l'UE. En fait, les salaires horaires dans l'hébergement et la restauration dans l'UE (14,10 euros) sont inférieurs à la moyenne de l'économie de l'UE dans son ensemble (22,80 euros). Cela s'explique en partie par le manque d'emplois hautement qualifiés dans le secteur (ELA, 2022).

Le secteur de l'hôtellerie-restauration se caractérise également par une proportion de contrats temporaires (moins d'un an – 15 % contre 6,5 %) et de travail à temps partiel court (moins de 20 heures – 8,3 % contre 19 %) plus de deux fois supérieure à la moyenne de l'UE (Müller, Zwysen, 2024), ainsi que par une proportion supérieure à la moyenne (26,7 % contre 16,3 %) de travailleurs déclarant au moins 45 heures de travail hebdomadaires (ELA, 2024).

Ceci est bien sûr dû, en partie, aux caractéristiques des activités économiques exercées dans l'hôtellerie-restauration, caractérisées par une forte saisonnalité, des pics de consommation et une demande de services 24 heures sur 24, mais confirme ce qui a été dit précédemment, à savoir que, de manière générale, certaines caractéristiques essentielles de l'emploi dans ce secteur sont moins avantageuses que dans d'autres secteurs de l'économie. Ce constat est confirmé par les

données de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) de 2015, qui révèle que la qualité de l'emploi dans le secteur de l'hébergement-restauration est moins bonne que dans le reste de l'économie (Williams, Horodnic, 2020), notamment en termes de rémunération, de perspectives de carrière, de qualité intrinsèque de l'emploi, de qualité du temps de travail, d'intensité du travail, d'irrégularités et/ou de violations du droit du travail (ELA, 2024).

Il convient également de noter que, selon une étude européenne, le travail non déclaré est une caractéristique extrêmement importante du secteur de l'hôtellerie-restauration : 14 % des travailleurs du secteur de l'hébergement-restauration occupent un emploi non déclaré (contre 5 % de l'ensemble de la main-d'œuvre de l'UE), et 12 % de l'ensemble des emplois non déclarés dans l'UE se trouvent dans ce secteur (Williams, Horodnic, 2020). Cela s'explique en partie par les difficultés auxquelles se heurtent les autorités de contrôle lorsqu'elles agissent dans le secteur CHR, qui sont liées à leurs caractéristiques et à leurs limites, telles que l'étendue de leur mandat et les contraintes en matière de ressources, l'engagement de travailleurs mobiles dans le secteur, qui hésitent souvent à signaler les irrégularités par crainte de représailles, la méfiance à l'égard des autorités de l'État, une connaissance insuffisante de la législation, les caractéristiques uniques du secteur CHR, telles que ses emplois du temps opérationnels variables, qui entraînent des difficultés

pour programmer les inspections et vérifier la fiabilité des enregistrements des heures de travail, et le recours croissant à l'externalisation et à des chaînes de sous-traitance complexes, qui compliquent le suivi des relations d'emploi et l'application des lois sur le travail et la sécurité sociale. (ELA, 2024).

Principales caractéristiques du dialogue social

Taux de syndicalisation

Les caractéristiques du secteur CHR (forte rotation des effectifs, travail saisonnier, forte prévalence de petites entreprises), sa main-d'œuvre (prévalence de travailleurs vulnérables) et les conditions de travail désavantageuses décrites dans le paragraphe précédent constituent une entrave importante à la syndicalisation dans le secteur de l'hôtellerie-restauration (OIT, 2017). Selon une étude d'Eurofound de 2012, dans la plupart des États membres de l'UE, le taux de syndicalisation dans le secteur de l'hôtellerie-restauration représente moins de 15 % des travailleurs, ce qui semble relativement faible par rapport à la moyenne européenne globale de 23 % (Eurofound, 2012).

Cette situation est également le résultat d'une fragmentation syndicale importante : sur les 25 pays de l'UE dans lesquels au moins un syndicat est présent dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, huit pays enregistrent plus de deux syndicats.

Il convient également de noter que la plupart des syndicats sectoriels nationaux couvrent toutes les activités, catégories et régions du secteur de l'hôtellerie-restauration, ainsi que les activités au-delà du secteur CHR. Toutefois, le paysage syndical semble moins fragmenté que celui des organisations patronales : du côté des employeurs, il y a 12 pays dans lesquels l'étude observe plus de deux organisations patronales (Eurofound, 2018).

Le faible taux de syndicalisation dans le secteur de l'hôtellerie-restauration peut également s'expliquer par le pourcentage élevé de micro-entreprises (voir le paragraphe précédent).

Négociations collectives, couverture des négociations

La fragmentation des partenaires sociaux et la petite taille moyenne des entreprises influencent considérablement la couverture des négociations collectives dans le secteur, c'est-à-dire le nombre total de travailleurs couverts par les négociations collectives par rapport au nombre total de travailleurs dans un certain segment de l'économie (Traxler et al., 2001).

La couverture des négociations collectives dans le secteur CHR semble toutefois également liée à la structure différente des négociations collectives dans les pays de l'UE-27. Selon une étude d'Eurofound de 2018, dans l'UE-27, 13 syndicats participent uniquement aux négociations avec un seul employeur (24 %), 15 syndicats participent exclusivement

aux négociations avec plusieurs employeurs (27 %) et 27 participent à la fois aux négociations avec un seul employeur et avec plusieurs employeurs (49 %). Seuls 8 pays sur les 27 que compte l'Union européenne affichent un taux de couverture des négociations collectives supérieur à 80 % (c'est-à-dire le pourcentage défini par la directive européenne sur les salaires minimums adéquats pour protéger les travailleurs contre des salaires insuffisants) dans le secteur de l'hôtellerie-restauration : ces chiffres sont principalement atteints dans les pays dotés de systèmes établis de négociation avec plusieurs employeurs et dans ceux dont la législation du travail prévoit des mécanismes et des pratiques d'extension ou des équivalents fonctionnels (par exemple, l'Italie et l'Autriche). Contrairement aux 8 États membres de l'UE qui atteignent déjà la couverture de négociation requise, 11 États membres sur 27 se caractérisent au contraire par une couverture de négociation collective inférieure à 35 %. Dans 6 de ces 11 pays, la pratique de la négociation collective se limite exclusivement au niveau de l'entreprise (Eurofound, 2018).

Les difficultés liées à la couverture des négociations collectives dans le secteur CHR ne font qu'exacerber les difficultés rencontrées au niveau national pour atteindre une couverture adéquate des négociations. En particulier, dans le secteur CHR, la couverture des négociations reste faible pour plusieurs raisons, dont les suivantes (ELA, 2024) :

- méconnaissance, notamment chez les travailleurs migrants, de l'existence de la négociation en tant que moyen de régulation des conditions de travail,
- sous-représentation des travailleurs des CHR dans les syndicats,
- exclusion des membres non syndiqués des avantages de la négociation collective,
- manque d'organisation de la part des employeurs – faible taux d'adhésion aux associations patronales,
- pratiques contractuelles de dumping.

Il convient également de souligner que la plupart des syndicats nationaux des différents États membres opèrent simultanément dans le secteur de l'hôtellerie-restauration et dans d'autres secteurs (par exemple, l'industrie alimentaire, le tourisme dans son ensemble). Par conséquent, les stipulations des conventions collectives dépassent souvent les besoins spécifiques du secteur de l'hôtellerie-restauration (Eurofound, 2018).

Les conventions collectives du secteur CHR traitent de plusieurs questions, notamment la rémunération, le temps de travail, le travail de nuit, le travail pendant les week-ends et les jours fériés, les heures supplémentaires, l'hébergement et le transport, la formation et le licenciement (y compris les indemnités de départ), ainsi que les modalités de travail flexibles. Ces conventions

collectives s'appliquent aux travailleurs quelle que soit leur nationalité et comportent rarement des dispositions applicables uniquement aux travailleurs mobiles (ELA, 2024).

Participation aux politiques

En ce qui concerne la participation des partenaires sociaux sectoriels du secteur CHR aux politiques publiques, les recherches d'Eurofound montrent que les organisations patronales estiment que les gouvernements les consultent plus fréquemment que leurs homologues syndicaux sur les questions sectorielles. Les organes sectoriels bipartites ou tripartites, auxquels participent les partenaires sociaux et qui traitent de diverses questions (par exemple, la protection sociale, l'éducation, la formation, la santé et la sécurité, etc.), sont présents dans 17 des 27 États membres de l'UE (Eurofound, 2018).

Dialogue social au niveau de l'UE dans le secteur de l'hôtellerie-restauration

En ce qui concerne les acteurs du dialogue social au niveau européen dans l'hôtellerie-restauration, le partenaire social du côté des employés est la Fédération européenne des syndicats des secteurs de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (EFFAT). L'EFFAT, qui est une organisation autonome affiliée à la Confédération européenne des syndicats (CES), représente plus de 25 millions de travailleurs dans les secteurs de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme, et compte 120

syndicats nationaux affiliés dans 40 pays européens. Du côté du patronat, l'organisation européenne est l'HOTREC, l'association faitière des hôtels, restaurants, cafés et établissements similaires en Europe, qui regroupe 44 associations nationales dans 30 pays. L'EFFAT et l'HOTREC participent au Comité de dialogue social sectoriel de l'UE pour le secteur CHR.

Depuis sa création officielle en 1999, le Comité de dialogue social sectoriel de l'UE pour le secteur CHR s'est efforcé d'influencer les politiques de l'Union européenne par le biais d'une série de déclarations communes, de déclarations et de recommandations concernant des questions urgentes liées au secteur, telles que la promotion de l'emploi des jeunes travailleurs, le travail non déclaré, la formation et le développement des compétences, etc. La déclaration conjointe la plus récente porte sur la nécessité de remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans le secteur de l'hôtellerie-restauration par le biais du dialogue social et de la négociation collective (EFFAT, HOTREC, 2024).

Le secteur de l'hôtellerie-restauration dans l'UE en bref

En résumé, cette section a fait apparaître que le secteur de l'hôtellerie-restauration et du tourisme est un moteur essentiel de l'économie européenne. Dans l'UE, le secteur CHR (cafés, hôtels et restaurants) joue un rôle économique et d'emploi stratégique, en particulier dans

les États membres du Sud, représentant 4,7 % de l'emploi total en 2023. Caractérisé par une forte prévalence de micro-entreprises et une part importante de travailleurs vulnérables — tels que les jeunes, les migrants et les personnes peu qualifiées — le secteur CHR présente également des taux élevés de surqualification, de contrats temporaires, de bas salaires et de violations du droit du travail. Le secteur a été gravement touché par la pandémie de COVID-19, ce qui a entraîné des pénuries de main-d'œuvre à long terme qui persistent encore aujourd'hui. Ces difficultés sont encore aggravées par la forte prévalence du travail non déclaré dans le secteur et par la faiblesse de l'application de la législation en raison des contraintes de ressources, de la sous-traitance et de l'irrégularité des rythmes de travail.

La mise en contexte de l'accès au taux de syndicalisation et à la négociation collective dans le secteur a montré que le taux de syndicalisation général et la couverture de la négociation collective sont inégaux dans les États membres de l'UE, seuls huit États atteignant le seuil de 80 % de couverture de la négociation. Le dialogue social est limité, notamment en raison de la fragmentation de la représentation et de la faible densité des organisations patronales. En ce qui concerne l'UE, les partenaires sociaux EFFAT et HOTREC s'engagent dans un dialogue commun pour aborder les questions d'intérêt européen, à savoir la formation, le travail non déclaré et les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur.

Pour surmonter ces difficultés, il faut une application plus stricte de la législation, de meilleures données, un dialogue social adapté et de meilleures conditions de travail afin d'attirer et de retenir une main-d'œuvre qualifiée dans ce secteur essentiel, mais souvent sous-évalué. Afin d'élaborer des stratégies essentielles pour les partenaires sociaux, les chapitres sui-

vants fournissent des informations plus spécifiques à chaque pays sur les caractéristiques et les tendances sectorielles.

SYNDICATS, DIALOGUE SOCIAL ET NÉGOCIATION COLLECTIVE À CHYPRE

3

Taux de syndicalisation

Selon les données de l'OCDE, en 2016, le taux de syndicalisation à Chypre représentait 43,3 % (% des employés), tandis que pour les organisations patronales, nous disposons de données plus récentes. Leur taux, pour 2018, représentait 66,1 % (% des salariés).

En ce qui concerne la représentation des travailleurs, il existe trois grandes confédérations syndicales nationales : la Fédération panchypriote du travail (PEO), la Confédération des travailleurs chypriotes (SEK) et la Fédération démocratique chypriote du travail (DEOK).

Les deux principales confédérations, la PEO et la SEK, sont de taille relativement similaire. Selon les chiffres fournis au registre des syndicats, la PEO est la plus importante avec 61 529 membres, tandis que la SEK en compte 55 813 (chiffres de 2016).

La PEO et la SEK exercent leurs activités depuis plus de 80 ans. La PEO a été créée en 1941 et a des idéaux de gauche. Au sein du syndicat fonctionne l'Institut chypriote du travail, qui est un important centre d'étude et de recherche dans le domaine des relations entre partenaires sociaux. La SEK a été fondée en 1943 et est plus

proche des partis de droite et du centre.

La DEOK est une confédération plus petite (7 123 membres en 2016), liée au parti socialiste. Elle a été créée en 1962 et est devenue active en tant que syndicat après son rétablissement en 1982. La PEO est organisée en 9 fédérations et la SEK en 7 fédérations.

Ces trois confédérations sont flanquées d'une quatrième organisation faitière, la Fédération panchypriote des syndicats indépendants (POAS) (1 422 membres en 2015), qui regroupe certains syndicats indépendants, principalement actifs dans les entreprises publiques, ainsi que d'importants syndicats autonomes représentant les travailleurs du secteur public, les employés de banque et les enseignants.

Malgré un vaste pluralisme syndical et des liens idéologiques forts entre les syndicats et les partis politiques, les syndicats sont généralement parfaitement coordonnés pour promouvoir en commun les droits et les intérêts de leurs membres, principalement ceux liés aux revendications salariales.

En ce qui concerne la représentation patronale, la Chambre de commerce et d'industrie de Chypre (CCCI) et

la Fédération des employeurs et des industriels (OEB) sont les principales organisations qui participent activement aux relations industrielles et représentent les intérêts de leurs membres.

Structure et couverture des négociations collectives

Le droit à la négociation collective est garanti et sauvegardé principalement par la Constitution de 1960, qui stipule qu'« une loi peut prévoir des conventions collectives de travail dont l'application est obligatoire par les employeurs et les travailleurs, avec une protection adéquate des droits de toute personne, qu'elle soit ou non représentée lors de la conclusion d'une telle convention ».

Toutefois, étant donné qu'une loi suivant cette disposition n'a jamais été promue, la partie réglementaire des conventions collectives n'est pas directement et nécessairement applicable aux travailleurs et Chypre possède une longue tradition dans le développement de procédures volontaires.

Dans la pratique, le système de négociation collective libre s'est développé dans le cadre du code des relations entre partenaires sociaux, qui a été convenu entre les représentants du patronat, des syndicats et du gouvernement en 1977.

Ce document, qui n'est pas juridiquement contraignant, comprend une procédure de règlement des litiges et certains engagements mutuels essentiels (par exemple, l'acceptation du droit d'organisation, le droit de né-

gociation), et ses dispositions ont été effectivement respectées, dans la plupart des cas, par les deux parties.

À Chypre, les négociations collectives se déroulent à la fois au niveau du secteur et au niveau de l'entreprise. La hiérarchie entre les niveaux n'est pas définie par la loi et relève de la compétence des parties à la négociation.

Les principales conventions collectives sectorielles du secteur privé couvrent principalement l'hôtellerie, la métallurgie, le pétrole et la construction. Les accords conclus au niveau des entreprises peuvent préciser des accords, des lignes directrices ou des objectifs sectoriels, ou s'en écarter. Même s'il n'existe pas de hiérarchie légale entre les différents niveaux de négociation, les syndicats et le patronat soulignent une décentralisation constante des processus de négociation.

Selon la loi, les conventions collectives doivent être enregistrées auprès du service des relations professionnelles du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, qui conserve les archives des conventions collectives.

Bien qu'aucun chiffre précis, complet et mis à jour ne soit disponible, l'étendue de la couverture des négociations collectives est très proche du taux de syndicalisation, et certains chercheurs (Ioannou, Sonan, 2019) soulignent que la tendance générale de la couverture des négociations collectives est à la baisse, parallèlement au déclin du taux de syndicalisation, compte tenu également de l'absence de mécanismes d'extension au niveau sectoriel et de règles *erga omnes* efficaces

au niveau de l'entreprise. Selon Eurofound, la couverture des négociations collectives en 2019 est estimée à 39 %, compte tenu de la coexistence de négociations au niveau du secteur et de l'entreprise.

Depuis 2023, un salaire minimum national est en vigueur, suite à l'ordonnance sur le salaire minimum de 2022.

Outre la négociation collective, il existe un grand nombre d'organes tripartites, composés des syndicats, du patronat et du gouvernement.

Gros plan sur le secteur de l'hôtellerie-restauration

PASYXE est la plus grande organisation patronale du secteur de l'hôtellerie-restauration à Chypre et fait partie de la CCCI. L'association négocie les conventions collectives de l'industrie hôtelière avec les syndicats des employés de l'hôtellerie de la SEK (OUXEKA-SEK) et de la PEO (SYXKA-PEO). En règle générale, STEK, la deuxième association patronale du secteur, participe également aux négociations.

Comme dans d'autres pays européens, la syndicalisation du secteur de l'hôtellerie-restauration à Chypre est particulièrement difficile, étant donné que la majorité de la main-d'œuvre est composée de travailleurs migrants dont la situation précaire rend la syndicalisation plus difficile.

Cela a été confirmé par un représentant d'OUXEKA-SEK, qui a déclaré que son syndicat rencontrait les pires difficultés à approcher les travailleurs jeunes, immigrés ou citoyens européens, car ils risquaient de ne pas être intéressés par l'adhésion. Les stratégies les

plus courantes utilisées par les syndicalistes pour attirer de nouveaux affiliés consistent à offrir des prestations du fonds de prévoyance, à publier des brochures, à créer des comités locaux et à recruter des représentants sur le lieu de travail.

En ce qui concerne les négociations collectives dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, l'OUXEKA-SEK négocie deux conventions collectives nationales avec les associations patronales, l'une applicable aux employés de l'hôtellerie et l'autre aux employés de la restauration. Les conventions sont renouvelées tous les trois ou quatre ans et certains de leurs articles ont été transposés en droit national pour couvrir tous les travailleurs du secteur. Selon la personne interrogée mentionnée précédemment, les principaux objectifs des négociations collectives en cours sont d'augmenter le pourcentage du fonds de prévoyance, la compensation des dimanches et des jours fériés et le nombre d'articles qui font partie du règlement. Les principaux obstacles au succès des négociations actuelles sont la résistance du patronat, l'influence des associations hôtelières et l'alignement politique du gouvernement et de l'autre syndicat actif dans le secteur.

En ce qui concerne le dialogue social européen, la personne interrogée souligne notamment que le dialogue social au niveau européen peut aider à recueillir des informations et à s'adapter à la nouvelle législation, mais qu'il ne contribue pas directement à améliorer les conditions des travailleurs de l'hôtellerie-restauration et du tourisme.

SYNDICATS, DIALOGUE SOCIAL ET NÉGOCIATION COLLECTIVE EN RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

4

Taux de syndicalisation

Comme d'autres pays d'Europe centrale et orientale, la République tchèque a connu des changements importants au cours des trois dernières décennies, passant d'une économie planifiée à une économie de marché. Cette évolution s'est avérée être un véritable enjeu pour les syndicats, qui se sont efforcés de s'adapter aux nouvelles structures économiques tout en continuant à protéger les travailleurs. Après 1989, plusieurs confédérations syndicales ont vu le jour, la principale étant la Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS ; Confédération tchéco-morave des syndicats). Elle représentait près de 300 000 membres en 2022, soit environ 70 % de l'ensemble des membres des syndicats. Une nouvelle fragmentation du mouvement syndical, résultant de divergences de vues sur le fonctionnement interne du ČMKOS, a conduit à la création de l'Asociace samostatných odborů (ASO ; Association des syndicats indépendants) en 1995, créant ainsi la deuxième plus grande confédération en Tchéquie. L'ASO revendiquait environ 80 000 membres en 2018. Le taux de syndicalisation est également difficile à mesurer, d'une part parce que

les déclarations passées de l'une des confédérations ne sont pas fiables et, d'autre part, parce que les effectifs déclarés incluent les retraités, qui représentent une proportion importante dans certains syndicats, mais nulle dans d'autres. Par ailleurs, il existe des organisations qui s'autoproclament syndicats et qui peuvent s'engager dans des négociations collectives, mais pour nombre d'entre elles, il n'existe pas de données fiables sur l'adhésion. Le nombre total de syndiqués est passé de 2,35 millions en 1995 à 500 000 en 2018, ce qui a fait chuter le taux de syndicalisation de 45 à 11 % (Martišková, Šumichrast 2023). Les principales fonctions des organisations patronales sont la représentation et le lobbying auprès du gouvernement. Deux confédérations sont présentes dans la structure tripartite, elles affirment représenter ensemble 33 000 employeurs employant 2,6 millions de salariés en 2017. Si ce chiffre est exact, il représenterait une couverture d'environ 67 % de l'ensemble des salariés. Les organisations patronales qui signent des conventions collectives, au nombre de 20 en 2017 et toutes membres d'une confédération plus large représentée dans les structures tripartites, ont rarement com-

muniqué le nombre de personnes employées par leurs affiliés (Myant 2019).

Structure et couverture des négociations collectives

Après 1990, les syndicats ont renoué avec un cadre institutionnel assez favorable, qui a apporté à leurs activités un soutien institutionnel et leur a donné des outils pour protéger les employés durant la période de transformation. En 1990, une loi sur la négociation collective (Zákon o kolektivním vyjednávání) a été adoptée sur les conseils de l'Organisation internationale du travail, créant un cadre pour le dialogue social dans l'ancienne Tchécoslovaquie (à partir de 1993 en République tchèque) (Martišková, Šumichrast 2023). On s'attendait à ce que l'importance de la loi s'estompe au fil du temps, à mesure que les négociations collectives prenaient de l'ampleur. En fait, les négociations collectives se sont développées dans une large mesure comme un complément aux protections légales, offrant des conditions légèrement meilleures mais couvrant toujours les mêmes thèmes. Par conséquent, une grande partie de l'activité des organisations représentatives consistait à veiller au respect du droit du travail autant qu'à négocier des conventions collectives et à en assurer la mise en œuvre. L'une des principales raisons en est le déclin général du nombre des affiliés et l'affaiblissement de la force organisationnelle sur les lieux de travail. À ce jour, la couverture des négociations collectives correspond

à 38 % (ETUI, n.d.). En République tchèque, les négociations collectives sont essentiellement décentralisées, de sorte que les améliorations des conditions de travail sont négociées au niveau de l'entreprise. Les conventions conclues au niveau sectoriel, c'est-à-dire avec les organisations patronales, ne peuvent prévoir des conditions plus défavorables pour les travailleurs que celles prévues par la loi. Cette décentralisation de la négociation collective entraîne des difficultés en termes de coordination syndicale des augmentations salariales et des améliorations des conditions de travail. La coordination au niveau sectoriel est soutenue par la loi mais n'est mise en œuvre que dans certains pays. Même dans ce cas, les conditions négociées ne diffèrent pas de manière significative de ce qui est prévu par la législation. Malgré un cadre institutionnel favorable à la négociation collective, les syndicats ont souvent opté pour des solutions législatives afin d'améliorer les conditions de travail (Martišková, Šumichrast 2023). Seuls trois employés sont nécessaires pour créer un syndicat et entamer des négociations collectives, ce qui peut augmenter la probabilité de formation des syndicats mais aussi affaiblir leur légitimité (Drahokoupil et al. 2015). Cela peut même conduire à l'émergence d'organisations qui revendiquent des droits à la négociation collective sans représenter un nombre significatif de travailleurs.

Gros plan sur le secteur de l'hôtellerie-restauration

Le principal syndicat tchèque du secteur de l'hôtellerie-restauration est le ČMOS PHCR (Syndicat tchéco-morave de la restauration, de l'hôtellerie et du tourisme), qui couvre tous les travailleurs du secteur. Il est membre de la plus grande centrale syndicale de la République tchèque, ČMKOS.

Du côté du patronat, Asociace hotelů a restaurací České republiky (AHRČR ; Association tchèque des hôtels et restaurants) est affiliée à l'Association des hôtels, restaurants et cafés en Europe (HOTREC), tandis que Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR (SOCR ; Confédération tchèque du commerce et du tourisme) ne l'est pas.

ČMOS PHCR participe au dialogue social et à la négociation collective – principalement menées au niveau de plusieurs employeurs – avec les organisations patronales AHRČR et SOCR, couvrant différents sous-secteurs de l'hôtellerie-restauration. Il participe notamment aux négociations concernant une convention collective de niveau supérieur et, pour 2023, dix conventions collectives au niveau de l'entreprise. L'accord sectoriel est complémentaire, les accords principaux étant les conventions collectives conclues au niveau de l'entreprise dans lesquelles la fixation des salaires est négociée.

Le secteur de l'hôtellerie-restauration en République tchèque se heurte à de nombreuses difficultés en termes d'organisation syndicale et

de négociation collective, en grande partie à cause des faibles salaires et de la fragmentation de la représentation. Le ČMOS PHCR représente essentiellement les travailleurs de l'hôtellerie, mais ne remporte qu'un succès limité dans l'organisation des travailleurs de la restauration, où les salaires sont encore plus faibles (pour le secteur de la restauration, il existe également un institut pour les membres individuels, organisé par l'intermédiaire d'un groupe local qui réunit ces membres). La pandémie de Covid-19 a gravement perturbé les négociations collectives, en particulier lors des fermetures massives d'hôtels, mais elle a également créé des conditions qui ont permis à l'indexation des salaires de dépasser les conventions collectives en 2023. Malgré les efforts du syndicat, des questions telles que les salaires payés de la main à la main et le grand nombre de travailleurs intérimaires, en particulier dans les services de nettoyage et de ménage, compliquent la transparence et les négociations salariales.

Les négociations collectives dans le secteur de l'hôtellerie-restauration se concentrent principalement au niveau de l'entreprise, les accords sectoriels évitant largement les questions salariales en raison d'un manque de consensus parmi le patronat. D'autre part, la négociation collective au niveau de l'entreprise se heurte à de nombreuses difficultés, alors que dans ce secteur, contrairement à de nombreux autres pays d'Europe de l'Est, il existe également une négociation collective sectorielle, qui fonctionne pra-

tiquement sans problème. Mais les conventions collectives sectorielles ne traitent pas des salaires, et les négociations sur les ajustements salariaux sont au point mort depuis quelques années. Seuls 30 % des conventions conclues au niveau de l'entreprise prévoient une évolution des salaires, ce qui se traduit souvent par des augmentations nominales modestes qui peinent à suivre le rythme de l'inflation. Le syndicat sectoriel joue un rôle méthodologique en contribuant à l'élaboration des accords d'entreprise, mais les composantes salariales telles que les heures supplémentaires, le travail de nuit et les primes de week-end sont généralement gérées au niveau de l'entreprise. Des employeurs se sont retirés d'organisations patronales pour éviter les négociations sectorielles, mais cela ne constitue qu'un problème limité (Šumichrast, 2024). En général, la convention collective de niveau supérieur couvre environ soixante mille employés, soit approximativement cinquante pour cent de la main-d'œuvre de cette industrie. Au niveau de l'entreprise, les accords ne concernent qu'environ six mille employés.

L'organisation et le recrutement de travailleurs dans le secteur de l'hôtellerie-restauration rencontrent de nombreux obstacles. Le secteur souffre d'une organisation défaillante, marquée par un faible intérêt pour l'action syndicale, une forte rotation des effectifs, la pratique répandue des salaires non déclarés et, dans une certaine mesure, la présence de travailleurs migrants peu dispo-

sés à s'engager collectivement. De plus, les jeunes ne s'intéressent pas aux syndicats et n'en perçoivent pas l'utilité.

Pour attirer des membres de manière générale, les syndicats ont mis en place certains avantages, comme une participation aux activités de loisirs familiaux, mais aucune autre initiative particulière de recrutement n'a été entreprise. Dans les hôtels, y compris au sein des grandes chaînes hôtelières, les syndicats sont confrontés à des pratiques antisyndicales parfois intenses, ce qui constitue un obstacle majeur à l'organisation syndicale. Le Code du travail offre une protection solide aux représentants syndicaux, mais l'application de cette protection par les tribunaux est extrêmement lente et peut prendre plusieurs années. Cela retarde la justice et incite le patronat à agir de la sorte, même s'ils savent qu'ils perdront en fin de compte devant les tribunaux. Les syndicats sont davantage composés de femmes que d'hommes.

L'impact du dialogue social au niveau européen reste très limité. Compte tenu de l'état de l'organisation et des capacités propres du syndicat, ČMOS PHCR fonctionne comme un centre méthodologique de coordination, sans fonctionnaires syndicaux libérés ou rémunérés au niveau de l'entreprise. Il considère ses membres au sein de l'EFFAT comme passifs et ne prévoit aucun changement à court terme de cette situation.

SYNDICATS, DIALOGUE SOCIAL ET NÉGOCIATION COLLECTIVE EN ESTONIE

5

Taux de syndicalisation

Selon les données de l'OCDE, en 2019, le taux de syndicalisation en Estonie était de 6 %, tandis que celui des organisations patronales, en 2017, était de 50,5 %. L'Estonie compte deux confédérations syndicales : l'EAKL, fondée en 1990 après la chute de l'Union soviétique, qui représente principalement les travailleurs manuels, et le TALO, composé des syndicats qui ont quitté l'EAKL en 1993, incluant plusieurs syndicats non-manuels, principalement représentatifs des employés dans les secteurs de la culture, de l'éducation et de la science.

L'EAKL représente les intérêts de ses membres dans les secteurs essentiels (industrie, services publics, transport, services privés), elle est reconnue par les autorités publiques et le patronat au niveau national, et elle est affiliée à la CES (Confédération Européenne des Syndicats), à la CSI (Confédération Syndicale Internationale) et au BASTUN (Réseau des syndicats de la mer Baltique).

De plus, il existe plusieurs syndicats indépendants importants, tels que : le Syndicat des médecins estoniens (EAL, Eesti Arstide Liit), le Syndicat du personnel éducatif estonien

(EEMU, Eesti Haridustöötajate Liit), le Syndicat des infirmières estoniennes (EÕL, Eesti Õdede Liit) et la Fédération des universités estoniennes (Eesti Kõrgkoolide, Teadus- ja Arendusasutuste Ametiliitude Ühendus, UNIVERSITAS).

Dans l'ensemble, les syndicats en Estonie sont fortement concentrés dans le secteur public, parmi la population active plus âgée et dans quelques secteurs spécifiques, tels que la santé et le travail social, l'éducation, les transports et le stockage, ainsi que les secteurs de l'exploitation minière et de l'énergie. En revanche, il n'y a toujours pas de syndicats dans le secteur de la construction, les TIC et la gestion immobilière. La syndicalisation dans les petites et moyennes entreprises est assez rare. Selon les observatoires internationaux, la plupart des syndicats au niveau sectoriel manquent de moyens humains et de ressources pour accomplir leurs fonctions de manière efficace (FES, 2023). La popularité des syndicats est généralement faible, en raison de leur comportement perçu comme anti-travailleur pendant le passé soviétique de l'Estonie (Lindma et Siniväli, 2024).

La principale association patronale est la Confédération patronale estonienne (ETK - Eesti Tööandjate Keskkliit).

Structure et couverture des négociations collectives

Le déclin de l'adhésion syndicale observé ces dernières années a été accompagné d'une baisse du nombre de conventions collectives signées dans le pays, comme le confirme le faible nombre de conventions enregistrées chaque année par le ministère estonien des Affaires sociales, qui gère un registre national. Actuellement, 671 conventions collectives sont incluses dans la base de données, qui n'a cependant pas été mise à jour depuis le 31 janvier 2022.

En Estonie, la négociation au niveau de l'entreprise est considérée comme prédominante, tant dans le secteur privé – pour autant qu'il y ait négociation – que dans le secteur public. Les salaires minimaux et les conditions de travail/repos convenus collectivement par les syndicats et les associations patronales, que ce soit au niveau sectoriel ou national, peuvent être rendus juridiquement contraignants pour l'ensemble de la patronale et des travailleurs d'un secteur particulier si les parties à la convention collective décident d'utiliser la procédure d'extension prévue par la loi sur les conventions collectives. Cependant, à ce jour, seules deux conventions collectives sectorielles – pour les soins de santé et pour le transport local en bus – ont été étendues (FES, 2023).

Depuis le début des années 2000, le

salair minimum est fixé après des négociations régulières entre les confédérations syndicales et le patronat au niveau national, puis étendu à l'ensemble du pays.

Les négociations régulières sur le salaire minimum sont menées par la Confédération patronale estonienne (ETK, Eesti Tööandjate Keskkliit) et la Confédération des syndicats d'Estonie (EAKL, Eesti Ametiühingute Keskkliit) : les résultats de ce type de négociation sont ensuite ratifiés par l'État par le biais d'un décret. D'autres questions ont été transférées dans le domaine du dialogue social bipartite ou tripartite et donnent lieu, seulement de manière occasionnelle, à des conventions.

Compte tenu de tous les facteurs mentionnés, la couverture estimée de la négociation collective en Estonie est d'environ 6 % (Lindmaa et Sini-väli, 2024).

Gros plan sur le secteur de l'hôtellerie-restauration

Du côté du patronat, l'Association estonienne des hôtels et des restaurants (EHRA) est affiliée, au niveau national, à la Confédération patronale estonienne, et au niveau européen, à l'Hotrec.

En ce qui concerne le patronat, il existe deux associations pertinentes opérant dans le secteur de l'hôtellerie : le Syndicat estonien des employés commerciaux et de services (ETKA) et le Syndicat indépendant des marins d'Estonie (EMSA) qui couvre moins de 10 % des employés du secteur. Les deux syndicats

sont impliqués dans la négociation collective et ne sont pas affiliés à l'EFFAT, mais à Uni Europa.

Le secteur de l'hôtellerie-restauration constitue un bon exemple du manque de coopération entre les syndicats, qui opèrent dans la même industrie au niveau de l'entreprise, pour développer une politique unifiée du secteur. À titre d'exemple, l'ETKA mène régulièrement des négociations collectives avec les hôtels de Tallinn – et parallèlement, l'EMSA, dont l'activité principale est l'exploitation de navires de passagers en mer Baltique, a également conclu un accord avec l'entreprise qui gère la majorité des hôtels à Tallinn.

La négociation collective n'est pas courante dans le secteur de l'hôtelle-

rie-restauration en Estonie : en 2017, la couverture estimée de la négociation collective était de 3,6 % (Eurofound, 2018). Selon les experts estoniens en relations entre partenaires sociaux, cela est probablement dû à la forte proportion de travailleurs saisonniers dans le secteur, qui a augmenté après la pandémie de COVID-19, ainsi qu'au fait que les horaires de travail dans l'industrie sont largement soumis à des fluctuations (Lindma et Siniväli, 2024).

Le salaire moyen dans le secteur de l'hôtellerie-restauration en Estonie est de 1 198 euros, contre un salaire minimum national de 820 euros (Lindma et Siniväli, 2024).

SINDICATOS, DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN GRECIA

6

Taux de syndicalisation

Selon les données de l'OCDE, en 2016, le taux de syndicalisation en Grèce représentait 19 % (en pourcentage des salariés), tandis que les données concernant les organisations patronales sont plus récentes. Leur densité, en 2017, correspondait à 52,7 % (en pourcentage des salariés).

Il n'existe que deux grandes confédérations. D'un côté, la GSEE, qui organise les salariés du secteur privé ainsi que les employés des entreprises et secteurs sous contrôle public. Cette confédération regroupe environ 150 organisations de deuxième niveau (fédérations sectorielles/professionnelles et centres de travail régionaux). De l'autre, l'ADEDY, qui regroupe exclusivement les fonctionnaires et est organisée en fédérations selon les différents ministères.

Les principales organisations patronales sont : la Fédération hellénique des entreprises (SEV), qui représente non seulement les principales entreprises industrielles, mais aussi de grandes entreprises d'autres secteurs ; la Confédération hellénique des professionnels, artisans et commerçants (GSEVEE), représentant en particulier les PME artisanales et industrielles ; la Confédération

hellénique du commerce et de l'entrepreneuriat (ESEE), représentant notamment les PME du commerce ; et l'Association des entreprises touristiques grecques (SETE), qui représente le secteur du tourisme (hôtels, agences de voyage, transports).

Depuis peu, grâce à la loi 4808/2021, le gouvernement grec a instauré la création d'une base de données contenant un registre général des syndicats de salariés, géré par le ministère du Travail. Cette loi oblige les syndicats à s'inscrire dans une telle base de données afin d'obtenir un statut juridique (pour les syndicats créés après l'entrée en vigueur de la loi) et de pouvoir bénéficier et exercer les droits constitutionnels tels que la négociation collective, l'organisation de grèves et la protection des représentants syndicaux contre les mesures antisyndicales.

Structure et couverture des négociations collectives

Le droit à la liberté d'association en Grèce est avant tout garanti par la Constitution du pays. L'article 12.1 de la Constitution grecque stipule en effet : « *Les Grecs ont le droit de constituer des associations et des syndicats sans but lucratif, dans le*

respect de la loi, qui ne peut jamais toutefois subordonner l'exercice de ce droit à une autorisation préalable ». La manière dont ce droit peut être exercé et déployer ses effets est ensuite régie par la loi. La principale loi concernant le fonctionnement des syndicats, les droits syndicaux et la représentation des travailleurs en Grèce est la loi L1464/82, qui établit qu'un syndicat doit compter au moins 21 membres. Elle définit la structure des syndicats de deuxième niveau, qui peuvent être au niveau local (centres de travail) ou au niveau sectoriel/intersectoriel (fédérations syndicales), et précise la manière dont il est garanti que chaque travailleur puisse être représenté par un seul syndicat auprès des syndicats de deuxième niveau, et chaque syndicat par un seul syndicat de deuxième niveau auprès de la Confédération générale des travailleurs GESEE.

Les dispositions fondamentales en matière de négociation collective sont contenues dans la loi 1876/1990 (« Négociation collective libre et autres dispositions »), qui a été modifiée à plusieurs reprises depuis que la Grèce a intégré le Mécanisme de stabilité financière.

Avec la loi n° 3845/2010, le gouvernement a décidé d'abroger le « *principe de faveur* », selon lequel les clauses des conventions collectives professionnelles et d'entreprise ne peuvent s'écarter des clauses pertinentes des accords sectoriels et des accords nationaux généraux.

Elle établit également que les clauses des conventions collectives sectorielles ne peuvent s'écarter des

clauses pertinentes des conventions collectives nationales générales, réduisant ainsi l'applicabilité obligatoire des clauses des conventions collectives. De plus, avec la loi n° 4024/2011, le gouvernement a déclaré que si aucun syndicat n'est présent dans l'entreprise, une association de personnes peut conclure des conventions collectives. Alors que le nombre minimum d'affiliés pour former un syndicat est de 20, le nombre minimum pour former une association de personnes est de 5.

En raison de la nature de l'industrie textile grecque, où les petites entreprises prédominent par rapport aux entreprises moyennes et grandes, représentant environ 90 % de la main-d'œuvre, la possibilité d'une association de personnes, en plus de l'abrogation du principe de faveur, a créé la possibilité de contourner les syndicats représentatifs pour négocier directement avec les représentants des travailleurs.

En conséquence de ces principaux changements, Eurofound considère la Grèce comme le seul pays à avoir changé de catégorie entre 2008 et 2017, passant du modèle centré sur l'État, avec une vaste couverture de la négociation collective et une intervention de l'État, à un modèle de gouvernance associative volontariste caractérisé par une faible couverture des conventions collectives et une gouvernance associative volontariste plus faible.

Selon Eurofound, la part de la négociation au niveau sectoriel en 2019 a conduit à une couverture comprise entre 54 et 57 %.

Gros plan sur le secteur de l'hôtellerie-restauration

Du côté des travailleurs, la Fédération panhellénique des travailleurs de l'alimentation et du tourisme (POETT) est la fédération affiliée à la Confédération générale des travailleurs de Grèce (GSEE). Ces dernières années, ce syndicat a réussi dans plusieurs cas à empêcher le patronat de tirer parti des changements légaux et institutionnels, et l'opposition réussie de POETT à l'introduction du modèle de l'économie de plateforme dans la livraison de nourriture est un exemple concret de cette approche. Du côté du patronat, l'Association des entreprises grecques du tourisme (SETE) représente le secteur du tourisme (hôtels, agences de voyages, transports). En ce qui concerne les secteurs CHR et de la restauration collective, seules deux organisations revendiquent couvrir le même domaine : la Fédération hellénique des hôtels (HHF) et la Chambre hellénique des hôtels (HCH), avec des objectifs différents. HCH est une chambre à laquelle il faut obligatoirement adhérer, tandis que la HHF est un partenaire social, affilié à SETE, impliqué dans la négociation collective.

Selon un représentant syndical grec affilié à l'EFFAT, le principal défi à la syndicalisation dans le secteur de l'hôtellerie-restauration réside dans la dimension limitée des entreprises, ce qui empêche la création d'une représentation des travailleurs au niveau de l'entreprise. Il convient cependant de noter que l'absence de représentation au niveau de l'entreprise est compensée par la présence

de syndicats au niveau sectoriel, qui couvrent l'ensemble des travailleurs de l'industrie de l'hôtellerie-restauration.

La convention collective actuelle du secteur hôtelier a été négociée entre le représentant des travailleurs POETT et le représentant du patronat POX (Association des hôteliers grecs) – et a été étendue pour couvrir toutes les entreprises hôtelières par le ministre grec du Travail en 2023. La convention couvre quatre catégories d'employés et prévoit une augmentation des salaires de base à partir de janvier 2023 et de janvier 2024, qui peut inclure des indemnités supplémentaires pour ancienneté, mariage, formation en tourisme, emploi saisonnier, uniforme, pénibilité, nourriture et logement (ELA, 2024).

D'après l'entretien avec un représentant syndical grec, plusieurs points importants ont émergé concernant les stratégies de recrutement, les pratiques de communication et l'engagement européen. En ce qui concerne le recrutement, le représentant syndical a reconnu qu'attirer de nouveaux membres, en particulier les jeunes travailleurs, reste un défi majeur. De nombreux jeunes employés, en particulier ceux qui entrent pour la première fois dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, ne connaissent pas les structures syndicales et ont tendance à se concentrer sur leurs relations de travail individuelles. Cela est aggravé par la forte présence de petites et micro-entreprises, où la présence syndicale est difficile à instaurer. Pour y remédier, la fédération a lancé en 2019 une campagne de communica-

tion sous forme de brochures imprimées, visant à mettre en valeur ses réalisations en matière de négociation collective et à améliorer sa visibilité auprès des nouveaux arrivants dans le secteur. Bien que l'initiative ait contribué à mettre en valeur le rôle du syndicat, le représentant a souligné la nécessité de moderniser leur approche, en passant des supports imprimés à des formes de communication plus dynamiques et numériques. On reconnaît de plus en plus l'importance d'adopter des stratégies plus généralisées et axées sur les jeunes, notamment l'utilisation de plateformes de médias sociaux telles qu'Instagram et TikTok, afin d'entrer en contact avec les jeunes générations.

En parallèle, le syndicat a exprimé une claire intention de se réengager dans le dialogue social au niveau européen. Après s'être retiré des activités des fédérations internationales à la suite de la crise financière – principalement pour des raisons budgétaires et organisationnelles – il existe aujourd'hui un regain d'intérêt pour rejoindre des partenaires sociaux au niveau européen, tels que l'EFFAT, afin d'échanger des bonnes pratiques et d'amplifier la voix de la Fédération panhellénique des travailleurs de l'alimentation et du tourisme dans la définition de l'avenir du secteur.

SYNDICATS, DIALOGUE SOCIAL ET NÉGOCIATION COLLECTIVE EN LETTONIE

7

Taux de syndicalisation

Selon les données de l'OCDE, en 2018, le taux de syndicalisation en Lettonie correspondait à 11,6 % (en pourcentage des employés), tandis que celui des organisations patronales, pour la même année, était de 54,4 % (en pourcentage des employés).

En Lettonie, du côté du patronat, il n'existe qu'une seule confédération syndicale, la Confédération des syndicats libres de Lettonie (LBAS), fondée en 1990 après la chute de l'Union soviétique, et qui a remplacé la structure syndicale précédente fonctionnant sous le régime communiste. La LBAS compte 20 syndicats affiliés, généralement organisés en fonction de l'industrie ou de la profession spécifique des employés.

De plus, il existe des syndicats plus petits qui ne sont pas affiliés à la LBAS, sachant qu'un syndicat peut être fondé en dehors d'une entreprise par seulement 50 personnes, tandis que les syndicats d'entreprise peuvent être créés par au moins 15 personnes ou au moins un quart des employés.

Du côté du patronat, on trouve la

Confédération patronale de Lettonie (LDDK). En 2022, elle représentait 105 entreprises leaders dans leur secteur – des entreprises comptant plus de 50 employés – ainsi que 62 associations et fédérations d'entreprises sectorielles et régionales. Les membres de la LDDK emploient 44 % des salariés en Lettonie.

Structure et couverture des négociations collectives

Le développement du système actuel de dialogue social en Lettonie a commencé en 1993, avec la conclusion du premier accord entre partenaires portant sur des consultations en matière de protection du travail. Au fil des ans, comme dans les autres États baltes, le système de négociation collective s'est principalement développé à un niveau décentralisé, bien que des évolutions récentes indiquent une importance croissante des négociations au niveau sectoriel.

Les conventions collectives sont généralement négociées par les syndicats, bien que le droit du travail autorise également des représentants de confiance non syndiqués, qui peuvent être élus en tant que représentants des salariés dans les entre-

prises comptant au moins 5 employés, à mener des négociations avec le patronat.

Selon Eurofound, la couverture estimée de la négociation collective en Lettonie en 2019 était de 22 %, en tenant compte de la coexistence de négociations au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise.

En plus des négociations entre patronat et syndicats, il existe également une structure tripartite nationale impliquant le gouvernement. Dans ce cadre, il convient de prendre en compte le rôle du Conseil national de coopération tripartite (NTSP), une institution de dialogue social tripartite opérant au niveau national, où des représentants désignés par le gouvernement, la LDDK et la LBAS collaborent en tant que partenaires sociaux. Le NTSP dispose de dix sous-conseils thématiques, également organisés selon le principe tripartite. Il discute également du salaire minimum national.

Gros plan sur le secteur de l'hôtellerie-restauration

L'Association des hôtels et restaurants de Lettonie (LVRA) est affiliée à l'Hotrec et, en 2018, elle a signé un

accord de coopération avec le ministère des Finances et la Société des restaurants de Lettonie afin de favoriser la conclusion d'un accord industriel dans le secteur de l'hôtellerie-restauration. Cet accord faisait partie de la stratégie du gouvernement visant à favoriser et étendre les accords industriels, dans un pays où les accords d'entreprise jouent un rôle majeur. Pour cette raison, le ministère des Finances a accepté de travailler à la réduction du taux de TVA pour le secteur de la restauration, à condition que l'accord prévoit une augmentation du salaire moyen dans le secteur. Cependant, comme l'ont rapporté certaines recherches, en 2023, l'accord n'était pas encore devenu contraignant.

Du côté des employés, il y a le Syndicat letton des travailleurs des services publics et des transports (LAKRS), affilié à la LBAS au niveau national et à l'EFFAT au niveau européen.

SYNDICATS, DIALOGUE SOCIAL ET NÉGOCIATION COLLECTIVE EN LITUANIE

8

Taux de syndicalisation

Selon les données de l'OCDE, en 2019, le taux de syndicalisation en Lituanie représentait 7,4 % (en pourcentage des employés), tandis que celui des organisations patronales, en 2016, était de 33 % (en pourcentage des employés).

En ce qui concerne la représentation des travailleurs, après le processus d'indépendance du pays, les syndicats sont désormais divisés en trois confédérations principales, qui sont considérées comme représentatives selon les critères définis dans le Code du travail.

Tout d'abord, la Confédération des syndicats lituaniens (LPSK) est le plus grand syndicat, fondé en 2002 par la fusion de LPSC et LPSS, deux organisations créées dans le sillage des syndicats de la Lituanie soviétique. LPS « Solidarumas », quant à lui, a évolué à partir du Mouvement de réforme des syndicats, créé en 1989, suite aux mouvements de renouvellement des syndicats apparus à la fin des années 1980, et a changé de nom en 2002. Enfin, LPSF « Sandrauga », une confédération de plus petite taille, a été créée en 1999. Les confédérations présentent des différences idéologiques et politiques

et sont organisées selon des lignes sectorielles, bien qu'elles disposent également de structures régionales importantes. Le tableau est complété par une confédération plus petite, la RJPS, ainsi que par quelques syndicats indépendants.

Du côté du patronat, on trouve 6 organisations patronales nationales répondant aux critères de représentativité définis par la législation. Il s'agit de : la Confédération lituanienne des industriels, la Confédération des employeurs et des entreprises lituaniens, la Chambre d'agriculture de la République de Lituanie, l'Association des chambres de commerce, d'industrie et d'artisanat de Lituanie, l'Association « Forum des investisseurs » et la Confédération des entreprises lituaniennes.

Structure et couverture des négociations collectives

En Lituanie, les conventions collectives peuvent être conclues par le patronat, les organisations patronales et les syndicats aux cinq niveaux suivants : national ou interprofessionnel ; territorial ; industriel ; entreprise ; lieu de travail ou usine. Sur le plan pratique, cependant, le système de négociation collective s'est principa-

lement développé au niveau décentralisé, avec un pic dans les entreprises ayant des travailleurs syndiqués.

La couverture estimée de la négociation collective en 2019, selon Eurofound, était de 14 %. Cependant, certains chercheurs soulignent un changement de rythme ces derniers temps, en raison de la signature de plusieurs conventions collectives, principalement dans le secteur public, même si leur contenu reprend principalement les normes légales existantes, compte tenu du rôle très incisif de la législation dans la réglementation des principales questions relatives aux relations et aux conditions de travail.

En plus des négociations entre patronat et syndicats, il existe également une structure tripartite nationale impliquant le gouvernement. À cet égard, il convient de prendre en compte le rôle du Conseil tripartite de la République de Lituanie (LRTT), qui a été mis en place en 1995 et qui représente l'organe où toutes les régulations les plus importantes liées au marché du travail et autres décisions relatives à l'emploi sont discutées, y compris les propositions au gouvernement concernant le salaire minimum.

Gros plan sur le secteur de l'hôtellerie-restauration

Du côté du patronat, l'Association lituanienne des hôtels et restaurants (LVRA) est affiliée à l'Hotrec, mais elle ne participe pas aux activités de négociation collective.

Du côté des travailleurs, en revanche, avant la crise de 2008, deux syndicats

sectoriels comptaient auparavant quelques membres dans le secteur : le Syndicat des producteurs alimentaires de Lituanie (LMP) et le Syndicat de l'hébergement et des hôtels « Solidarumas » (AIVPS Solidarumas). Cependant, ils ont perdu leurs membres pendant la crise et n'ont pas réussi à en attirer de nouveaux.

En ce qui concerne les difficultés actuelles liées à la syndicalisation, un représentant de Solidarumas (représentant notamment les guides touristiques et les accompagnateurs en Lituanie) a évoqué le passé soviétique comme un facteur influençant l'attitude des citoyens à l'égard du dialogue social en Lituanie – un élément à prendre en compte, au même titre que le statut d'indépendant des guides et le manque de solidarité qui en découle entre eux. Afin de lutter contre ces phénomènes, le syndicat Solidarumas tente d'attirer de nouveaux membres en offrant des consultations, un soutien juridique, des présentations, ainsi que des réductions pour les vacances, mais aussi en menant des actions contre les guides illégaux.

En ce qui concerne le dialogue social au niveau européen, la personne interrogée a fait part de l'intérêt de Solidarumas à adhérer à la Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (EFFAT) – dont le syndicat ne fait actuellement pas partie – notamment dans la mesure où l'appartenance à l'Union européenne les aide à plaider en faveur de politiques sociales plus fortes et de la conclusion de conventions collectives en Lituanie.

SYNDICATS, DIALOGUE SOCIAL ET NÉGOCIATION COLLECTIVE À MALTE

9

Taux de syndicalisation

Les données du dernier rapport du Registre national des syndicats de Malte montrent qu'en 2022, un total de 39 syndicats et 12 associations patronales ont été enregistrées à Malte.

L'une des informations les plus pertinentes que l'on peut tirer du rapport est que, par rapport à l'année précédente, l'adhésion aux syndicats à Malte a augmenté : entre 2021 et 2022, 107 920 citoyens maltais faisaient partie d'un syndicat (soit environ 40 % de la population active). Ce chiffre correspond aux données de l'OCDE de 2019, selon lesquelles le taux de syndicalisation à Malte s'élevait à 42,9 % (OCDE, s.d.). Contrairement à la tendance observée dans la plupart des pays européens, l'adhésion aux syndicats à Malte a en effet été caractérisée par une augmentation constante au cours des dernières années.

Le plus grand syndicat de Malte est l'Union générale des travailleurs (GWU), fondée en 1943, à laquelle environ 50 % des travailleurs syndiqués du pays appartiennent. La GWU est structurée en « Sections » internes couvrant différents secteurs de l'économie. Un autre grand syndicat est l'Union Haddiema Maghqudin (La voix des travailleurs, UHM), qui

représente les travailleurs des secteurs de l'éducation, de la santé, des transports et des services publics. Parmi les organisations syndicales maltaises, il convient également de mentionner le Forum Unions Maltin (FOR.U.M.), qui regroupe des employés de bureau et des professionnels tels que des infirmiers, des enseignants, des architectes, des ingénieurs et du personnel académique universitaire. La GWU, la CMTU et le FOR.U.M. sont tous affiliés à la Confédération Européenne des Syndicats (CES).

En ce qui concerne la représentation patronale, le rapport du Registre national des syndicats de Malte montre une tendance à la baisse, avec 9 546 employeurs faisant partie d'une association patronale en 2022, contre 9 277 en 2021. Les associations patronales les plus importantes à l'échelle intersectorielle à Malte sont la Chambre maltaise des PME, avec plus de 7 000 membres, et l'Association patronale de Malte (MEA) (865 membres).

Structure et couverture des négociations collectives

À ce jour, seul le secteur public maltais bénéficie d'une convention collective sectorielle. Dans le secteur

privé, en revanche, la négociation collective se fait au niveau de l'entreprise – en particulier dans les secteurs où les travailleurs sont fortement syndiqués. La pratique de la négociation avec un seul employeur rend l'articulation et la coordination des niveaux de conventions collectives inapplicables dans le pays.

Selon la loi maltaise sur les relations de travail et industrielles de 2002 (EIRA), les conventions collectives doivent être négociées entre « un employeur, ou une ou plusieurs organisations patronales, et l'organisation ou les organisations de salariés ». Cependant, les Règlements sur la reconnaissance des syndicats (2016) établissent des règles spécifiques pour identifier quel syndicat l'employeur doit « reconnaître » lors de la négociation d'une convention collective, principalement sur la proportion de salariés qui sont membres des syndicats en quête de reconnaissance.

Il n'existe pas de données officielles concernant la couverture de la négociation collective à Malte ; cependant, une étude de 2018 du Centre d'études sur le travail de l'Université de Malte a estimé que la proportion de salariés couverts par la négociation collective se situait « entre 50 % et 61 % » de la main-d'œuvre (Debono, 2018). Les conventions collectives régissent un large éventail de questions, y compris la rémunération, le temps de travail, la santé et la sécurité, les procédures de gestion des plaintes et disciplinaires, les primes et les indemnités journalières. Un pourcentage important de salariés non couverts par des conventions collectives sont cependant protégés

par des « arrêtés de réglementation salariale » adoptés par le gouvernement, qui s'appliquent à des secteurs spécifiques (comme la sécurité privée, la construction, les agences de voyages et la fabrication alimentaire) ou par des « arrêtés relatifs aux normes nationales » ayant une application plus générale : ces deux types d'arrêtés fixent des conditions minimales d'emploi. Pour entrer dans les détails, les arrêtés de régulation salariale sont adoptés à la suite des recommandations de conseils sectoriels composés de syndicats, du patronat et d'experts désignés par le gouvernement. Ils couvrent des questions telles que les taux minimaux, les pauses, les droits aux congés annuels, les primes pour heures supplémentaires et les indemnités de maladie. En revanche, les arrêtés relatifs aux normes nationales traitent généralement de l'indexation des salaires, par le biais du « mécanisme d'ajustement au coût de la vie » (COLA), lié à l'inflation et calculé sur la base de l'indice des prix à la consommation (ETUI, s.d.).

Gros plan sur le secteur de l'hôtellerie-restauration

Le principal syndicat du secteur de l'hôtellerie-restauration à Malte est la GWU (Union générale des travailleurs), dont l'un des secteurs représente les travailleurs employés dans l'alimentation et l'hôtellerie-restauration. Ce secteur représente environ 2 000 travailleurs employés dans les clubs, hôtels, bars, ainsi que chez les entreprises de nettoyage. Près de 57 % d'entre eux sont des femmes et 43 % sont des hommes, et la plupart

de leurs membres ont entre 25 et 45 ans. Parmi eux, un pourcentage important est composé de travailleurs étrangers et de ressortissants de pays tiers.

Selon un haut représentant de la GWU – Alimentation et hôtellerie-restauration, des stratégies informelles, telles que des événements et des rassemblements organisés par le syndicat, seraient efficaces pour recruter les jeunes travailleurs du secteur de l'hôtellerie-restauration. Cependant, à ce jour, la GWU s'appuie principalement sur ses représentants et sur d'autres membres du personnel pour faire passer le message et recruter de nouveaux membres.

La GWU – Alimentation et hôtellerie-restauration participe au dialogue social et à la négociation avec un seul employeur au sein des entreprises individuelles. Le contenu de ces conventions collectives est principalement axé sur la fixation des salaires et les questions de santé et de sécurité. Il convient de noter que la législation maltaise établit des normes minimales pour les salaires et les heures de travail, garantissant ainsi que tous les salariés – y compris ceux qui ne sont pas couverts par des conventions collectives – sont protégés dans une certaine mesure.

Le représentant interrogé de la GWU – Alimentation et hôtellerie-restauration affirme que le cadre juridique maltais soutient les syndicats et que la GWU entretient un bon niveau de dialogue avec le gouvernement : ils ont récemment réussi à faire pression pour résoudre certaines questions liées au travail non déclaré, et

ils ont fait preuve de proactivité dans la lutte contre les abus liés aux travailleurs migrants dans le secteur. Ils ont notamment mené des actions de lobbying auprès du plus grand employeur de travailleurs migrants à Malte afin de le convaincre de rejoindre « Slave-free Alliance ». En ce qui concerne le salaire minimum, le syndicat a été le principal défenseur de l'introduction d'un revenu minimum national, une proposition qui est actuellement en pourparlers parmi les décideurs maltais.

La plus grande organisation patronale dans le secteur de l'hôtellerie-restauration est la MHRA (Association des hôtels et restaurants de Malte), qui est active uniquement dans les activités d'hébergement, de restauration et de services alimentaires mobiles. Cependant, la MHRA n'est pas directement impliquée dans la négociation collective.

Tant la GWU que la MHRA sont affiliées à leurs organisations faîtières au niveau européen, l'EFFAT et l'HOTREC. Le représentant interrogé de la GWU – Alimentation et hôtellerie-restauration avait une approche généralement positive du dialogue social au niveau européen, affirmant qu'il existe de nombreuses initiatives de grande envergure qui pourraient être prises par les partenaires sociaux au niveau européen. Il a toutefois souligné le manque de résultats et d'effets pratiques des nombreuses discussions qui ont eu lieu.

SYNDICATS, DIALOGUE SOCIAL ET NÉGOCIATION COLLECTIVE AUX PAYS-BAS

10

Taux de syndicalisation

Selon les données de l'OCDE, le taux de syndicalisation aux Pays-Bas représentait 15,9 % des salariés en 2019 (OCDE, n.d.), ce qui représente une baisse significative par rapport aux années 1980, où il était supérieur à 35 % (ETUI, n.d.). Une étude de l'Office central des statistiques des Pays-Bas a montré que le taux de syndicalisation de 35 % est toujours en vigueur pour les travailleurs âgés de 55 à 65 ans, alors que seuls 13 % environ des travailleurs âgés de 25 à 35 ans sont membres d'un syndicat (Gielen, Floris, 2018).

Malgré ces données, les syndicats néerlandais continuent de jouer un rôle central dans l'économie du pays, étant donné leur ancrage – bien qu'en déclin – dans les institutions nationales. Les trois grandes confédérations néerlandaises sont notamment toutes représentées au sein du principal organe tripartite des Pays-Bas, le Conseil socio-économique (SER), qui conseille le gouvernement et le parlement néerlandais sur la politique sociale et économique avec des représentants du patronat et des experts indépendants nommés par la Couronne, ainsi qu'au sein de la Fonda-

tion du travail, un forum consultatif national où sont débattues des questions pertinentes dans le domaine du travail et des relations entre partenaires sociaux avec les trois principales associations patronales. En outre, les syndicats néerlandais sont toujours acceptés par la grande majorité du patronat comme leur principal partenaire de négociation, en partie en raison de leur position généralement modérée et de leur volonté de compromis (De Beer, Keune, 2018).

La confédération syndicale la plus importante aux Pays-Bas est la FNV (Confédération syndicale néerlandaise), qui compte environ 1 million de membres. La FNV est née de la fusion des fédérations syndicales socialiste et catholique en 1975. Elle est complétée par plusieurs syndicats sectoriels représentant les salariés de différents secteurs. Les autres principales confédérations syndicales sont la CNV (Fédération syndicale nationale chrétienne), issue d'une tradition de syndicalisme protestant, et la VCP (Fédération syndicale des professions libérales). La CNV et le VCP représentent tous deux environ 200 000 salariés.

Structure et couverture des négociations collectives

Malgré la baisse du taux de syndicalisation, le taux de couverture des négociations collectives aux Pays-Bas est d'environ 72 % (CBS, 2018). La structure des négociations collectives s'articule sur deux niveaux, à savoir le niveau sectoriel et le niveau de l'entreprise.

La plus grande partie des travailleurs néerlandais est couverte par des négociations collectives sectorielles. Le ministère des Affaires sociales et de l'Emploi a indiqué que 173 conventions collectives sectorielles avaient été enregistrées auprès du ministère en 2022 : ces conventions couvraient 91,6 % de l'ensemble des salariés couverts par une convention collective (Besamusca, 2024).

Les conventions collectives conclues au niveau des entreprises ne couvrent que 8,4 % des salariés. Ce type d'accord peut exister dans les secteurs où il n'y a pas de négociation sectorielle ou dans les secteurs qui négocient une convention collective au niveau sectoriel. Ce dernier cas est le plus fréquent dans les plus grandes entreprises du pays (Besamusca, 2024). Le nombre de travailleurs couverts par des conventions conclues au niveau des entreprises n'a pas augmenté de manière significative ces dernières années (De Beer, Keune, 2018).

Au vu de ces caractéristiques, la négociation collective aux Pays-Bas peut être décrite comme centralisée et normative (Besamusca, 2024) : toutefois, ces dernières années, il

a été enregistré une augmentation du nombre de clauses dans les accords sectoriels qui permettent aux entreprises de s'écarter des conditions de la convention collective si le comité d'entreprise donne son accord (De Beer, Keune, 2018). Ce phénomène, associé à d'autres facteurs, a été considéré comme le signe d'un processus en cours dans le système néerlandais de négociation collective, à savoir celui de la « décentralisation organisée » (Ibsen et Keune, 2018).

Les raisons d'un tel taux de couverture des négociations collectives aux Pays-Bas peuvent être attribuées à certaines caractéristiques du cadre législatif néerlandais en la matière. Tout d'abord, les conventions collectives s'appliquent à tous les salariés des entreprises concernées par les négociations collectives, qu'ils soient syndiqués ou non. Deuxièmement, les accords sectoriels sont déclarés généralement contraignants par le ministre des Affaires sociales et de l'Emploi si la couverture des négociations dans le secteur est déjà de 55 % ou plus (De Beer, Keune, 2018).

Gros plan sur le secteur de l'hôtellerie-restauration

Les données disponibles les plus récentes en la matière indiquent qu'en 2011, dans le secteur néerlandais de l'hôtellerie-restauration, le taux de syndicalisation est inférieur à 10 %, alors qu'il était de 15 % en 1995 (De Beer, Keune, 2018). Les salariés titulaires de diplômes (de l'enseignement professionnel) dans le

domaine de l'hôtellerie-restauration représentent le cœur des effectifs syndicaux, compte tenu également de l'engagement des syndicats dans le recrutement des travailleurs encore inscrits dans les centres de formation professionnelle (par exemple, les écoles hôtelières) (Besamusca, 2024). Les syndicats sont en revanche confrontés à plusieurs difficultés pour recruter les travailleurs des plates-formes, qui représentent une part relativement importante de la main-d'œuvre employée dans le secteur néerlandais de l'hôtellerie-restauration.

Le principal syndicat du secteur est FNV Horeca, qui représente les travailleurs des hôtels, des bars, des restaurants et des cafés. Avec FNV Catering et FNV recreation, il fait partie de la FNV Horeca Federation, elle-même membre de la FNV confederation. Cependant, le syndicat CNV Vakmensen – une fédération de la confédération CNV, affiliée à l'EFFAT – est également actif dans le secteur. FNV Horeca était membre de l'EFFAT mais a décidé de se désaffilier de l'EFFAT après la pandémie pour des raisons financières.

CNV Vakmensen et FNV Horeca participent à des négociations collectives avec plusieurs employeurs avec la principale organisation patronale du secteur de l'hôtellerie-restauration, à savoir Koninklijke Horeca Nederland (KHN) (Association néerlandaise des hôtels, restaurants et cafés) – qui est affiliée à l'HOTREC.

Le dialogue social dans le secteur néerlandais de l'hôtellerie-restauration est mené par les syndicats

et les associations patronales au niveau sectoriel, tandis que les négociations collectives au niveau de l'entreprise ne sont pas courantes.

Les conditions de travail des salariés néerlandais de l'hôtellerie-restauration employés dans les hôtels, les restaurants, les cafés et les bars sont actuellement régies par une convention collective sectorielle signée par KHN, FNV Horeca et CNV Vakmensen en 2024. Cet accord a été étendu à tous les salariés du secteur par le ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, à la demande des parties signataires. La demande d'extension était due à la présence d'une convention collective sectorielle concurrente contenant des conditions de travail inférieures. En fait, il existe des cas d'organisations patronales jaunes qui, bien que ne représentant qu'environ 500 employés, ont négocié une convention collective distincte avec un syndicat couvrant le personnel de l'hôtellerie-restauration, mais non affilié aux confédérations CNV et FNV. Toutefois, cette convention collective distincte ne fixe pas de barèmes salariaux et prévoit des conditions de travail inférieures à celles de la convention conclue entre KHN, CNV Vakmensen et FNV Horeca.

Le ministère néerlandais des Affaires sociales et de l'Emploi, après avoir encouragé le « contrôle de représentativité », qui évalue dans quelle mesure les signataires du côté du patronat sont représentatifs de tous les employeurs du secteur, a accédé à la demande des signataires de la principale convention collective (KHN, FNV Horeca et CNV Vakmen-

sen), en l'étendant à tous les salariés du secteur. La convention collective étendue comprend désormais une clause stipulant qu'elle couvre tous les travailleurs du secteur, à l'exclusion de ceux qui sont couverts par une convention collective différente leur garantissant des niveaux de protection comparables à la convention principale. (Besamusca, 2024).

Le contenu de la nouvelle convention comprend une augmentation conforme au nouveau salaire horaire minimum légal de 13,27 euros pour les salariés âgés de 21 ans et plus, une indemnité de stage obligatoire d'au moins 350 euros par mois et le paiement régulier des heures supplémentaires (ELA, 2024).

SYNDICATS, DIALOGUE SOCIAL ET NÉGOCIATION COLLECTIVE AU PORTUGAL

11

Taux de syndicalisation

Selon les données de l'OCDE, en 2016, le taux de syndicalisation au Portugal représentait 15,3 % (% des employés). Pour les organisations patronales, seules des données moins récentes sont disponibles : leur taux, en 2014, représentait 51,2 % (% des salariés).

Du côté des salariés, la Confédération générale des travailleurs portugais (CGTP) et l'Union générale des travailleurs (UGT) sont les seules confédérations intersectorielles authentiques reconnues par le gouvernement et le patronat comme partenaires sociaux au niveau national. La CGTP a vu le jour après la révolution de 1974 et entretenait initialement des liens étroits avec le parti communiste, tandis que l'UGT a été créée en 1978, avec le soutien des syndicats du secteur des services et des « syndicats parallèles », pour contester l'hégémonie de la CGTP et proposer une alternative à son approche politique (Campos Lima et Naumann, 2023).

Malgré un conflit initial très fort entre les différentes confédérations, on observe aujourd'hui certaines formes de reconnaissance mutuelle et de premières actions menées

conjointement de manière occasionnelle, même si la concurrence et les divergences entre les syndicats demeurent. Par exemple, l'UGT est beaucoup plus disposée à signer des accords nationaux tripartites avec le patronat et le gouvernement que la CGTP.

Le patronat dispose en revanche de quatre associations principales qui participent à la concertation tripartite : la Confédération des entreprises portugaises (Confederação Empresarial de Portugal), qui domine l'industrie manufacturière, la Confédération portugaise du commerce et des services (Confederação do Comércio Português), la Confédération portugaise des agriculteurs (Confederação dos Agricultores de Portugal) et la Confédération portugaise du tourisme (Confederação do Turismo Português).

Structure et couverture des négociations collectives

Pour présenter l'évolution de la négociation collective au Portugal, il est essentiel de faire un rappel préliminaire sur le rôle crucial de l'État dans la régulation des relations entre partenaires sociaux. Les principes fondamentaux inscrits dans

la Constitution et dans la loi sur la négociation collective de 1979 sont les suivants : la prérogative exclusive des syndicats de négocier des conventions collectives ; le principe de faveur à appliquer dans la relation entre les réglementations statutaires et les conventions collectives ; le principe de la validité continue des conventions collectives et le principe de l'extension des conventions à toutes les entreprises et à tous les travailleurs (Campos Lima et Naumann, 2023).

Toutefois, ces principes ont été progressivement érodés par les réformes des années suivantes, comme le montrent le code du travail de 2003, qui a supprimé le principe de faveur et rendu possible la dénonciation des accords à la demande unilatérale de l'une des parties signataires, et le code du travail de 2009, qui a limité la période d'effet des conventions dénoncées. Ces réformes, associées au gel de l'utilisation des mécanismes d'extension et au contenu du protocole d'accord signé par la troïka à la suite de la crise de 2008-2010, ont entraîné une forte baisse de la couverture des négociations collectives, qui est passée d'environ 2 millions à 200 000 travailleurs couverts par un contrat mis à jour (Leonardi, 2024). En ce qui concerne les derniers développements, le changement de gouvernement en 2015 a permis de revenir sur certaines dispositions afin de rétablir et d'améliorer l'influence des syndicats dans les négociations collectives, même si la situation n'est pas revenue à celle qui prévalait avant la crise.

Des données récentes (2022) montrent que 83 % de tous les travailleurs du secteur privé sont couverts par une convention collective et que 83 % du total des travailleurs couverts par des conventions collectives sont couverts par des accords sectoriels (Leonardi, 2024). Cette situation est conforme à la tradition de la négociation collective au Portugal, qui s'est principalement déroulée au niveau sectoriel, la négociation collective au niveau local/de l'entreprise n'ayant qu'une importance secondaire.

Les négociations collectives sont principalement menées entre le patronat et les syndicats. Toutefois, la coordination générale est assurée par une structure nationale tripartite impliquant le gouvernement, à savoir le Comité permanent de concertation sociale (CPCS), où ont été conclus de nombreux accords pertinents précédant d'importantes réformes politiques sur le marché du travail (Leonardi, 2024).

Gros plan sur le secteur de l'hôtellerie-restauration

Du côté du patronat, l'Association des hôtels, restaurants et entreprises similaires du Portugal est l'association hôtelière la plus importante et la plus représentative du pays. Par ailleurs, nous devons tenir compte de certaines organisations patronales qui ne sont actives que dans certaines régions et certains sous-secteurs, comme les associations d'hôtels et de complexes touristiques de l'Algarve (AHETA) et l'association des opérateurs hôteliers

et services similaires de l'Algarve (AIHSA). Ces associations sont impliquées dans les négociations collectives, mais ne sont pas affiliées à l'Hotrec. La seule organisation patronale membre de l'Hotrec est l'Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo (APHORT), qui représente les entreprises du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme, en particulier dans le nord du Portugal.

Du côté des employés, l'Effat ne représente aucun syndicat, mais nous observons l'action collective de la Fédération des syndicats de l'alimentation, des boissons, de l'hôtellerie et du tourisme du Portugal (Fesaht) et de l'Union des travailleurs et du personnel des services, du commerce, de la restauration et du tourisme (Site-se). La première est affiliée à la CGTP et négocie des accords avec un seul employeur et avec plusieurs employeurs, tandis que la seconde est affiliée à l'UGT et ne négocie que des accords avec plusieurs employeurs.

Le taux de syndicalisation dans le secteur portugais de l'hôtellerie-restauration (activités d'hébergement et de restauration) était de 3,4 % en 2018, ce qui est sensiblement inférieur à la moyenne du pays pour cette période (Campos Lima et Naumann, 2023).

Un entretien avec un représentant de la Confederação do Turismo de Portugal (CTP) a permis de mieux comprendre certaines caractéristiques structurelles du secteur et la dynamique actuelle du dialogue social. Selon la personne interrogée,

l'emploi dans le tourisme est essentiellement composé de jeunes, avec une prédominance de femmes et une part importante de travailleurs peu qualifiés. Ces caractéristiques, ainsi que le nombre élevé de micro-entreprises et de petites entreprises dans le secteur, déterminent à la fois les difficultés et l'orientation des négociations collectives.

La CTP participe au dialogue national avec les syndicats et les institutions gouvernementales, tandis que les associations sectorielles s'engagent dans des négociations collectives. La personne interrogée a souligné que les priorités actuelles consistent à garantir la contribution du secteur à la croissance économique, à réexaminer certains aspects juridiques du droit de grève et à poursuivre les efforts nationaux en cours pour lutter contre le travail non déclaré et régulariser l'emploi des migrants.

SYNDICATS, DIALOGUE SOCIAL ET NÉGOCIATION COLLECTIVE EN ROUMANIE

12

Taux de syndicalisation

Le taux de syndicalisation en Roumanie est de 16 %, les syndicats conservent leur force dans le secteur public traditionnellement dominant et dans les grandes entreprises d'État ou anciennes entreprises d'État (Guga-Trif, 2023, p. 920). À la lumière du cadre réglementaire envisagé en la matière (L. n. 367/2022 relative au dialogue social), les confédérations syndicales et les organisations patronales sont tenues de communiquer les données relatives à leurs membres pour obtenir le statut de représentant national. Selon les dernières données publiées par le ministère du Travail et de la Protection sociale, cinq confédérations sont représentatives du côté des travailleurs, et plusieurs fédérations industrielles leur sont affiliées : la Confédération nationale des syndicats libres de Roumanie « Cartel Alfa », le Bloc syndical national, la Confédération nationale des syndicats libres « Frăția », la Confédération des syndicats démocratiques de Roumanie et la Confédération nationale des syndicats méridionaux. Les cinq principales confédérations syndicales ont toutes une taille à peu près similaire, sans différence significative en termes de doctrine,

de secteurs affiliés ou de composition. Toutefois, il existe des liens entre les confédérations et les partis politiques (par exemple, la Confédération nationale des syndicats libres « Frăția » et le Parti social-démocrate, le Bloc de l'Union nationale et le Parti de la Grande Roumanie, un parti de droite).

Du côté du patronat, il existe deux confédérations : la Confédération patronale Concordia et la Confédération nationale des petites et moyennes entreprises de Roumanie.

Structure et couverture des négociations collectives

Depuis 2010, les négociations collectives en Roumanie ont été fortement affaiblies, malgré de nombreuses protestations. La nouvelle loi sur le dialogue social en Roumanie (L. n. 367/2022) a introduit des innovations importantes pour promouvoir le dialogue social et le développement de la négociation collective. Dans le domaine qui nous intéresse, nous soulignons que la négociation avec plusieurs employeurs a été facilitée et que les accords sectoriels (accords avec plusieurs employeurs négociés par les partenaires sociaux représentatifs) peuvent désormais

être rendus généralement contraignants pour l'ensemble du secteur.

Ainsi, la réforme rétablit la tradition séculaire d'un dialogue social fort en Roumanie, après le cadre juridique hostile de la dernière décennie. Il s'agit également d'un exemple important de mise en œuvre de la directive 2022 sur les salaires minimums et les négociations collectives, afin d'atteindre l'objectif de 80 % de couverture des négociations.

Jusqu'à présent, en Roumanie, les négociations au niveau de l'entreprise étaient considérées comme prédominantes, avec une couverture estimée à environ 20 % (Guga-Trif 2023, 913).

Gros plan sur le secteur de l'hôtellerie-restauration

L'environnement général difficile pour les syndicats en Roumanie (Guga-Trif 2023, 911) se reflète également dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, qui reste largement non syndiqué en raison de sa structure fragmentée et des exigences législatives spécifiques à la formation de syndicats. Selon la législation roumaine, un syndicat local peut être organisé avec un minimum de 15 membres, mais la plupart des hôtels emploient généralement moins que ce seuil, seuls les hôtels de plus grande taille comptant entre 20 et 50 employés. Par conséquent, seuls quelques syndicats locaux existent au sein de ces grands hôtels et, à l'heure actuelle, aucune fédération ne coordonne ou n'organise ces syndicats locaux dans l'ensemble du secteur. Le Cartel ALFA a travaillé

sur des initiatives législatives visant à simplifier la formation de syndicats, mais ces efforts ont jusqu'à présent été infructueux. Toutefois, la situation s'est récemment améliorée. Grâce aux changements législatifs adoptés, il est désormais possible d'organiser des syndicats locaux avec seulement cinq employés de chacune des trois entreprises différentes, à condition que toutes les entreprises appartiennent au même secteur économique. Cette évolution marque une avancée positive dans la simplification du processus de syndicalisation.

En général, à l'exception de quelques secteurs privés (comme le commerce), les campagnes de recrutement dans le secteur privé sont rares. Ces dernières années, ces campagnes se sont davantage concentrées sur le maintien du nombre de membres, en raison de la forte rotation des effectifs, que sur le renforcement des syndicats (Guga-Trif 2023, 921). La petite taille et la forte fragmentation des entreprises constituent un autre problème structurel pour l'organisation. La Roumanie est confrontée à d'importantes pénuries de main-d'œuvre, en particulier dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, en raison d'une forte migration de sa main-d'œuvre vers l'Europe occidentale. En conséquence, le gouvernement roumain a importé de la main-d'œuvre, principalement des pays d'Asie du Sud-Est. Ces travailleurs, qui sont prêts à accepter des emplois avec un salaire minimum, sont également plus difficiles à organiser (à l'exception des grands

hôtels où des syndicats existent et où certains travailleurs étrangers adhèrent au syndicat pour se protéger). Le secteur est également touché par la rotation des effectifs, qui est également liée aux bas salaires.

Après que le système de négociation collective a été perturbé par les conséquences de la crise financière et influencé par les interventions du Fonds monétaire international, de récentes réformes législatives, menées par la Commission européenne, visent à revitaliser la négociation collective et le dialogue social. La confédération syndicale nationale travaille actuellement à l'élaboration de stratégies visant à tirer parti de ces changements pour organiser les travailleurs du secteur de l'hôtellerie-restauration et d'autres secteurs. Des discussions sont actuellement en cours avec le gouvernement roumain concernant la mise en œuvre de la directive européenne sur le salaire minimum. Selon le syndicat, la Roumanie pourrait atteindre une couverture de 80 %, mais seulement si des négociations sont entamées avec les confédérations patronales. La réintroduction d'une convention collective cadre nationale, similaire à celle en vigueur avant 2010, et son application universelle dans l'ensemble de l'économie, seraient essentielles pour atteindre cet objectif et couvrir davantage de travailleurs. Il n'existe pas de convention collective sectorielle dans le secteur de l'hôtellerie-restauration.

Le Cartel ALFA reconnaît l'importance du dialogue social européen et soutient des initiatives telles que la directive sur les comités d'entre-

prise européens. Bien que la participation au niveau européen soit considérée comme bénéfique, elle concerne principalement les grandes entreprises où de telles structures existent (Cartel Alfa a une fédération membre qui fait partie de l'EFFAT, mais dans le secteur de l'agriculture et de l'industrie alimentaire). Malgré les problèmes juridiques et organisationnels, on peut espérer une amélioration des taux de syndicalisation et des conditions de travail. La nouvelle législation prévoit une certaine flexibilité dans la formation des syndicats, à laquelle le Cartel ALFA entend recourir. Ils s'efforcent également d'encourager les fédérations régionales à se montrer proactives dans l'organisation d'activités dans divers secteurs, y compris celui de l'hôtellerie-restauration.

Outre ces premiers éléments, une étude récente d'Eurofound a identifié un syndicat comptant des membres dans le secteur (FST Minerva), qui n'est ni impliqué dans les négociations collectives ni affilié à l'EFFAT. Parallèlement, du côté du patronat, la même étude a pris en compte une association patronale sectorielle (la Fédération patronale du tourisme de Roumanie (FPTR), qui n'est pas impliquée dans les négociations collectives et n'est pas affiliée à l'HOTREC).

SYNDICATS, DIALOGUE SOCIAL ET NÉGOCIATION COLLECTIVE EN SLOVAQUIE

13

Taux de syndicalisation

Les syndicats slovaques ont joué un rôle important dans le développement économique et politique du pays depuis la transition du socialisme d'État à la démocratie et à l'économie de marché en 1989. L'ancienne structure unitaire des syndicats s'est progressivement transformée, conduisant à l'émergence du paysage actuel, plus fragmenté. Aujourd'hui, les syndicats sont établis en tant que véritables représentants des intérêts des travailleurs au niveau de l'entreprise et du secteur, mais leurs pouvoirs institutionnels sont fortement ancrés dans les réglementations légales. La nouvelle confédération syndicale Syndicats mixtes de Slovaquie (KOZ SR) représente plusieurs syndicats professionnels et d'entreprise dits « modernes », qui ont vu le jour en rompant avec les syndicats établis de longue date dans leurs secteurs ou établissements. KOZ SR reste attaché à ses stratégies traditionnelles de dialogue social et de négociation, mais a également commencé à s'engager dans des protestations/campagnes publiques et dans le syndicalisme sur le lieu de travail. Malgré ces changements économiques, le taux de syndicalisation

a diminué en Slovaquie. Ce déclin peut être attribué à des développements historiques et à des tendances récentes. Pendant la première période du socialisme d'État en Tchécoslovaquie, les taux de syndicalisation étaient élevés, mais la négociation collective indépendante, la démocratie industrielle et les connaissances tacites essentielles pour l'économie de marché émergente faisaient défaut (Myant, 2010). Le taux de syndicalisation est passé de 32 % en 2000 à 13 % en 2015, et les dernières données de l'OCDE (2018) montrent une nouvelle baisse à 11,3 % (OCDE n.d.), tandis que le taux d'associations patronales est resté relativement stable, à plus de 30 %, au cours des deux dernières décennies (Kahancová-Uhlerová 2023). Le taux de syndicalisation est passé de 32 % en 2000 à 13 % en 2015, et les dernières données de l'OCDE (2018) montrent une nouvelle baisse à 11,3 % (OCDE n.d.), tandis que le taux d'associations patronales est resté relativement stable, à plus de 30 %, au cours des deux dernières décennies (Kahancová-Uhlerová 2023). En 2021, KOZ SR comptait au total près de 240 000 membres de syndicats de production représentant plus de 57 % de la base d'adhésion, soit environ 137 000 personnes.

Structure et couverture des négociations collectives

De même que pour le taux de syndicalisation, la Slovaquie a également connu un déclin continu de la couverture des négociations collectives depuis 1989, qui a diminué de moitié entre 2000 et 2015 (Kahancová et al. 2019). Les dernières données de l'ETUI montrent que la couverture est maintenant d'environ 35 % (ETUI, n.d.). Les négociations collectives ont été touchées par la privatisation des entreprises publiques et la prise en compte des intérêts des salariés dans l'élaboration des politiques en échange de leur acceptation des réformes économiques. Cette période a également été marquée par l'adhésion de la Slovaquie à l'Union européenne et par l'afflux d'investissements directs étrangers. Les développements post-crise après 2008 ont intensifié la décentralisation des négociations, mais aussi les changements législatifs liés à l'extension de la couverture des négociations (Martišková ETUI BAR 2019). Si les négociations avec plusieurs employeurs et au niveau sectoriel restent importantes en Slovaquie, les négociations au niveau de l'entreprise gagnent en importance.

Gros plan sur le secteur de l'hôtellerie-restauration

Le principal syndicat slovaque actif dans le secteur de l'hôtellerie-restauration est OZ POČR (*Odborový zväz pracovníkov obchodu a cestovného ruchu*), Association syndicale des travailleurs du commerce et du tourisme), qui couvre tous les

travailleurs du secteur. En ce qui concerne les associations patronales, les principales sont l'Association slovaque du commerce et du tourisme (*Zväz obchodu a cestovného ruchu* - ZOČR SR) et l'AHRŠ (*Asociácia hotelov a reštaurácií Slovenska* - Association slovaque des hôtels et restaurants). Toutefois, comme les négociations collectives dans le secteur slovaque de l'hôtellerie-restauration se déroulent exclusivement au niveau de l'entreprise, les organisations patronales ne sont pas directement impliquées dans l'interaction avec les syndicats ou la coordination des négociations.

Les activités syndicales dans le secteur du tourisme en Slovaquie se heurtent à d'importantes difficultés. Il n'existe pas de convention collective sectorielle et le segment de la restauration n'est pas du tout couvert. Seules quelques grandes chaînes hôtelières sont couvertes par des conventions collectives conclues au niveau de l'entreprise, ce qui se traduit par une couverture minimale, avec environ neuf organisations syndicales de base opérant dans le secteur. Un nombre important de membres sont organisés de manière indépendante, en tant qu'individus, grâce à l'institution d'un coordinateur au sein du syndicat sectoriel dans les districts, ce qui garantit qu'ils sont couverts, au minimum, par les protections de base du droit du travail, et qu'ils n'ont plus qu'à régler les problèmes individuellement. Il existe également une réticence à former des organisations syndicales de base en raison d'une hésitation à s'impliquer au

sein des structures syndicales sur le lieu de travail, notamment dans des équipes relativement petites, ainsi qu'à assumer des responsabilités et à s'exposer à d'éventuelles menaces en tant que représentant syndical. Ceci est également fortement lié à la pratique largement répandue dans le secteur, celle des salaires versés de la main à la main. De plus, dans le secteur hôtelier, les ressortissants de pays tiers, en particulier les femmes ukrainiennes, occupent souvent des postes de femmes de ménage. Les migrants, en particulier ceux originaires de pays tiers (hors UE), ne sont pas intéressés par la syndicalisation et les syndicats manquent de capacités pour mener des activités de recrutement systématiques, par exemple en expliquant aux travailleurs quels sont leurs droits. Les gens résolvent les problèmes communs rencontrés sur leur lieu de travail en changeant d'employeur, ce qui leur semble une solution plus facile.

Le nombre d'affiliés a chuté de plus des trois quarts par rapport à la période précédente. En effet, pendant la période de la Covid-19, les employés ne recevaient que 60 % de leur salaire officiel, ce qui n'était pas suffisant pour vivre, et ils quittaient le secteur. Le ratio hommes-femmes dans le secteur, selon les données antérieures à la pandémie de Covid-19, est d'environ 60:40 en faveur des femmes.

De manière générale, le faible niveau d'organisation dans le secteur peut être attribué à l'impact sévère de la crise de la Covid-19, suivi de la crise énergétique. De nombreux

travailleurs se sont tournés vers d'autres secteurs de l'économie et ne sont pas revenus. L'organisation et le recrutement de travailleurs dans le secteur du tourisme sont particulièrement difficiles en raison de la nature économique du secteur, notamment dans le segment de la restauration. Les petits restaurants, ainsi que les petites hôtels et maisons d'hôtes, sont souvent gérés en famille, ce qui fait qu'ils n'ont généralement pas de syndicats. Un autre problème est que les grandes chaînes hôtelières, en particulier, ont des contrats avec des étudiants qui y travaillent et sont contents de gagner de l'argent supplémentaire. Ces étudiants ne sont pas intéressés par l'organisation, car cela impliquerait un coût supplémentaire pour eux sous la forme d'une cotisation.

Un autre problème structurel pour l'organisation dans le secteur de l'hôtellerie-restauration est la pratique courante de l'emploi déguisé sous forme d'auto-entrepreneuriat, particulièrement répandue dans les postes annexes et peu qualifiés, bien que rare dans les rôles plus qualifiés. Certains postes, comme ceux de grands chefs, permettent également aux individus de négocier de manière indépendante et d'obtenir des salaires plus élevés. Pour le secteur, l'établissement d'une structure salariale minimale ainsi que les niveaux de difficulté des emplois (six au total) sont très importants, car ils affectent directement les travailleurs.

Des efforts d'organisation des jeunes, notamment des initiatives éducatives menées par le Conseil

Jeunes de la Confédération des Syndicats, sont en cours. Cependant, le fort taux de rotation reste un problème majeur, car de nombreux jeunes considèrent le secteur — en particulier pendant la saison estivale, lorsque les restaurants dépendent fortement des travailleurs temporaires, des étudiants universitaires et d'autres jeunes — comme une étape de courte durée. Cela ne les incite guère à s'engager dans l'organisation.

OZ POCHR ne propose actuellement aucune activité spécifique d'organisation dirigée aux travailleurs, à l'exception de quelques actions d'« autopromotion » par le biais d'expériences positives avec le syndicat partagées entre les travailleurs eux-mêmes, comme c'est le cas pour les adhésions individuelles mentionnées ci-dessus. Au lieu de cela, à la lumière du nouveau gouvernement de coalition arrivé au pouvoir à l'automne 2023 et de la création d'un ministère du Sport et du Tourisme, le syndicat se concentre sur la collaboration avec les responsables gouvernementaux pour élaborer un concept de promotion du tourisme et de stabilisation du secteur, avec pour objectif supplémentaire de réduire le taux de rotation. Actuellement, selon les estimations syndicales, le taux de rotation du personnel dans le secteur dépasse largement les 40 % ; l'objectif est de le réduire à 20 ou 30 %, ce qui permettrait de stabiliser la main-d'œuvre et de créer de meilleures conditions pour l'organisation syndicale.

Les syndicats slovaques accueillent favorablement la directive européenne sur les salaires minimums adéquats, mais sont conscients des risques, tels que la formation de « syndicats jaunes » par les employeurs (bien qu'ils puissent être reconnus par les statuts, qui précisent qu'ils doivent protéger les actifs de l'entreprise), une tendance déjà observée. D'un point de vue syndical, les conventions collectives conclues au niveau de l'entreprise sont essentielles. Ils attirent également l'attention sur l'influence ou la dépendance vis-à-vis de la législation nationale, où, par exemple, en 2021, l'extension des conventions collectives de niveau supérieur a été abolie (au moment de l'entretien, il n'y avait pas de connaissance de l'adoption de nouvelles législations en soutien à la négociation collective).

L'OZ OPCR perçoit favorablement le dialogue social européen. Malgré cela, ils ont suspendu leur adhésion à l'EFFAT en raison de l'état actuel de l'organisation dans le secteur.

SYNDICATS, DIALOGUE SOCIAL ET NÉGOCIATION COLLECTIVE EN SLOVÉNIE

14

Taux de syndicalisation

Les dernières données de l'OCDE concernant le taux de syndicalisation en Slovénie indiquent qu'en 2015, seuls 23,8 % des travailleurs étaient membres d'un syndicat (OCDE, s.d.). Cependant, le Centre de recherche sur l'opinion publique de la Faculté des sciences sociales de l'Université de Ljubljana montre que ces données ont encore diminué ces dernières années : en 2019, le nombre total de syndiqués représentait 17,8 % de la population active (Université de Ljubljana, 2020).

La plus grande confédération syndicale en Slovénie est la ZSSS, qui est organisée en 22 fédérations : sept dans le secteur industriel, six dans les services privés, six dans le secteur public et trois couvrant d'autres groupes, tels que les retraités. La plus grande fédération de la ZSSS est le SKEI, dont les secteurs d'activité sont l'industrie métallurgique et le génie électrique (ETUI, s.d.).

La ZSSS est une organisation relativement centralisée, qui participe régulièrement aux travaux du Conseil économique et social – un organisme tripartite composé de représentants des syndicats, des associations

patronales et du gouvernement national – et est ainsi systématiquement impliquée dans le processus de formulation des politiques publiques. Il convient également de noter que la ZSSS a récemment promu des initiatives destinées à des groupes cibles spécifiques (par exemple, les migrants, les jeunes travailleurs) dans le but de redimensionner et d'innover les activités syndicales (Samaluk, B., 2018).

Le plus grand organisme syndical en dehors de la ZSSS est la KSJS, issu de l'unification de cinq des plus grands syndicats du secteur public. D'autres confédérations importantes sont la KNSS – Neodvisnost, Konfederacija, SZS-Alternativa et Solidarnost (ETUI, s.d.).

Le plus grand syndicat actif dans le secteur de l'hôtellerie-restauration en Slovénie est le SI Sindikat GIT (Syndicat des travailleurs du tourisme et de l'hôtellerie de Slovénie), qui couvre l'ensemble des employés de l'hôtellerie-restauration. Le Sindikat GIT est également affilié à la ZSSI au niveau national et était affilié à l'EFFAT, mais a dû se désaffilier pour des raisons financières.

En ce qui concerne les associations patronales, les principales sont la SI SGT OZS (Chambre des métiers et des petites entreprises de Slovénie), la SI TGZS (Chambre du tourisme et de l'hôtellerie de Slovénie), et la SI ZDOPS (Association patronale du secteur artisanal et commercial de Slovénie), qui couvrent l'ensemble des employés du secteur et participent à des négociations avec plusieurs employeurs avec les syndicats. Seule la SI TGZS est affiliée à l'HOTREC.

Structure et couverture de la négociation collective

La négociation collective en Slovénie est traditionnellement forte et très centralisée. Jusqu'en 2005, le système de négociation collective reposait sur deux conventions collectives générales : l'une pour le secteur privé et l'autre pour le secteur public (Stanojević, Poje, 2018). Aujourd'hui, la négociation collective dans le secteur privé se fait principalement au niveau sectoriel ou industriel, et les conventions de niveau inférieur (comme les conventions collectives conclues au niveau de l'entreprise) doivent, comme l'exige la loi, offrir des conditions plus favorables que celles de niveau supérieur. Toute dérogation n'est autorisée que dans des conditions spécifiques, définies par les accords sectoriels eux-mêmes (OCDE, s.d.).

Malgré les crises économiques qui ont frappé l'économie nationale entre 2008 et 2010, provoquant une baisse significative des négociations collectives, la couverture globale res-

te élevée puisqu'elle représente 79 % des travailleurs (ETUI, 2018). Cela est également dû à un mécanisme d'extension dans la législation slovène (Loi sur les conventions collectives de 2006) : si une convention collective est conclue par des syndicats représentatifs et des associations patronales qui emploient plus de la moitié des travailleurs du secteur qu'ils représentent, le ministère du Travail peut, à l'initiative de l'une des parties contractantes, décider si la convention collective doit être étendue à tous les employeurs d'un ou plusieurs secteurs (Stanojević, Poje, 2018).

Pour ce qui est du secteur de l'hôtellerie-restauration et du tourisme, la convention collective sectorielle a été signée en décembre 2024 après deux ans de négociations et est entrée en vigueur en janvier 2025. Elle est valable jusqu'à la fin de l'année 2028. En Slovénie, un mécanisme d'extension s'applique au secteur de l'hôtellerie-restauration, ce qui signifie que la convention couvre également des segments tels que les casinos. Cependant, elle ne s'applique pas aux restaurants en raison du faible taux d'adhésion à l'organisation patronale. La section relative aux salaires de la convention collective est généralement renégociée chaque année par le biais d'un avenant. Il est également vrai que l'on retrouve principalement les conventions collectives conclues au niveau de l'entreprise dans les hôtels, mais aussi, par exemple, dans les casinos. En ce qui concerne les restaurants, elles sont moins courantes, mais peuvent exister dans certaines grandes chaînes de restauration.

Gros plan sur le secteur de l'hôtellerie-restauration

Le secteur de l'hôtellerie-restauration en Slovénie faisait partie de ceux affichant la plus forte proportion de formes d'emploi non standards ou atypiques. Parmi les autres problèmes fréquents dans le secteur figuraient les salaires payés de la main à la main, le fort taux de rotation des effectifs, ainsi que les difficultés qui en découlaient en matière de développement des compétences. Toutefois, ces dernières années, la situation s'est améliorée, avec un nombre croissant de salariés titulaires de contrats de travail réguliers.

Ces dernières années, le secteur de l'hôtellerie-restauration et du tourisme en Slovénie a connu d'importants troubles, également en raison de l'impact de la pandémie de COVID-19. Pendant cette période, les syndicats ont mené diverses activités, notamment des pétitions, des appels au gouvernement et aux ministères concernés, ainsi que leur participation à des manifestations à Ljubljana, où ils ont également pris la parole en tant qu'orateurs.

Les organisations syndicales ont également été très impliquées dans la lutte contre la vente des entreprises touristiques les plus importantes de Slovénie à des investisseurs hongrois. Par ailleurs, elles ont remporté d'importants succès lors des négociations sur l'augmentation des salaires de base les plus bas. En 2022, elles ont réussi à obtenir l'augmentation de salaire la plus élevée du secteur, en faisant passer le salaire de base le plus bas de 504 € à

800 € bruts. Toutefois, les syndicats continuent d'exiger que les emplois les moins bien rémunérés du secteur soient alignés sur le salaire minimum et que des augmentations proportionnelles soient appliquées aux autres niveaux de rémunération. Au cours des deux dernières années, ils ont également réussi à négocier des primes de vacances annuelles.

En Slovénie, une grande partie des hôtels restent la propriété de l'État, et l'externalisation du personnel de nettoyage est devenue un problème majeur. Bien que les conditions de travail dans les hôtels soient généralement meilleures que dans les restaurants, elles sont encore loin d'être idéales. Les problèmes liés à l'externalisation se sont intensifiés en 2023, marquant un tournant pour le syndicat. Cette année-là, la première grève historique des femmes de ménage externalisées a eu lieu dans les hôtels Bernardin à Portorož. À la fin de l'année, les représentants syndicaux ont quitté la table des négociations de la convention collective dans le secteur de l'hôtellerie-restauration et du tourisme, le patronat n'ayant proposé que des concessions minimales. La convention collective sectorielle a finalement été signée en décembre 2024.

Pour les syndicats, il est indispensable de souligner l'importance d'établir un syndicat sur le lieu de travail. Il est essentiel d'instaurer un climat de confiance entre les travailleurs et l'approche personnelle peut s'avérer un outil efficace pour encourager les travailleurs à adhérer au sy-

ndicat. La présentation d'exemples d'activités syndicales réussies, telles que des réalisations, des améliorations négociées et des problèmes évités, peut également démontrer la valeur du syndicat. Les employés doivent être informés que le syndicat leur permet d'accéder à des informations à jour, à des conseils et à une assistance juridique en cas de besoin. Il est essentiel d'autonomiser les travailleurs et de les convaincre que l'organisation syndicale est nécessaire pour garantir et faire progresser leurs droits.

En ce qui concerne les jeunes travailleurs, le Sindikat-GiT a récemment participé à des activités visant à organiser les jeunes travailleurs. Ils ont, par exemple, participé à un événement organisé par le syndicat Mladi Plus (Sindikat Mladi Plus) ainsi que par une autre organisation de jeunesse, « Društvo Iskra. » Ces organisations rassemblaient des

personnes pour la manifestation du 1er mai 2024, en mettant l'accent sur les problèmes rencontrés par les travailleurs faiblement rémunérés.

En Slovénie, l'enthousiasme pour les organisations syndicales au niveau européen est limité. Les syndicalistes estiment souvent que les conventions négociées au sein de l'UE sont moins contraignantes que les normes nationales et que les institutions locales sont plus efficaces. Les syndicats slovènes ne sont pas opposés aux réglementations de l'UE, mais les considèrent davantage comme des actes de solidarité que comme de réelles avancées concrètes. En général, ils ont de faibles attentes à leur égard.

COMPRENDRE LE DIALOGUE SOCIAL ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS L'HÔTELLERIE-RESTAURATION: PRINCIPAUX RÉSULTATS ET RÉFLEXIONS TRANSNATIONALES

15

Cette section fournit, avant tout, un résumé comparatif des données spécifiques à chaque pays présentées ci-dessus, en ce qui concerne les caractéristiques du dialogue social dans le secteur de l'hôtellerie-restauration.

Le tableau 1 résume les principaux syndicats et organisations patronales opérant dans le secteur de l'hôtellerie-restauration dans les pays étu-

diés. Certains de ces syndicats sont déjà membres de l'EFFAT, d'autres ne le sont pas encore. Du côté du patronat, les caractéristiques communes sont qu'une grande partie du secteur de l'hôtellerie-restauration n'est pas organisée, tandis que l'adhésion aux organisations patronales, lorsqu'elle est possible, ne s'applique généralement qu'aux (grandes) chaînes hôtelières.

Tableau 1 Principaux syndicats, leur lien avec l'EFFAT et principales organisations patronales actives dans le secteur de l'hôtellerie-restauration

Pays	Principaux syndicats et affiliations	Lien avec le dialogue social au niveau de l'UE et avec l'EFFAT.	Principales associations patronales
Chypre	OUXEKA-SEK	Affiliation à l'EFFAT	PASYXE
Estonie	ETKA et EMSA	Limité, sans affiliation à l'EFFAT	EHRA (affiliée à l'Hotrec)
Grèce	POETT	Affiliation à l'EFFAT	SETE, HHF, HCH
Lettonie	LAKRS (affilié à la LBAS)	Affiliation à l'EFFAT	LVRA (affiliée à l'Hotrec)

Lituanie	Solidarumas	Intérêt à rejoindre l'EFFAT	LVRA (affiliée à l'Hotrec)
Malte	GWU	Affiliation à l'EFFAT	MHRA (affiliée à l'Hotrec)
Pays-Bas	FNV Horeca, CNV Vakmensen	Seul le CNV Vakmensen est actif au sein de l'EFFAT.	KHN (affiliée à l'Hotrec)
Portugal	Fesaht (affilié à la CGPT), Siteze (affilié à l'UGT)	Minime	AHETA, AIHSA, CPT (non affiliée à l'Hotrec) ; APHORT (affiliée à l'Hotrec)
République tchèque	ČMOS PHCR	Impact minimal, rôle de coordination	AHRČR, SOCR
Roumanie	FST Minerva ; Cartel ALFA pour le soutien au secteur	Positif mais limité	FPTR (non affiliée à l'Hotrec), FIHR (affiliée à l'Hotrec)
Slovaquie	OZ POCHR	Affiliation à l'EFFAT, mais l'adhésion a récemment été suspendue en raison du nombre très faible de travailleurs de l'hôtellerie-restauration couverts par le syndicat et du manque de capacité syndicale	ZOCR SR, AHRS (affiliées à l'Hotrec)
Slovénie	Syndicats locaux et fédérations nationales impliqués	Limité, tensions historiques avec les sujets au niveau de l'UE	Associations nationales de tourisme

Source : les auteurs.

En ce qui concerne le niveau de syndicalisation, les stratégies de recrutement des travailleurs par les syndicats, ainsi que les difficultés liées à l'organisation syndicale et à la négociation, le tableau 2 montre que la syndicalisation dans le secteur de l'hôtellerie-restauration reste généralement faible dans ces pays, la main-d'œuvre de **Chypre** étant difficile à syndiquer, tandis qu'en **République tchèque** et en **Slovaquie**, la représentation syndicale est minimale en dehors des grandes chaînes hôtelières. D'autre part, **Malte** présente un taux de syndicalisation plus élevé, l'accent étant mis sur la représentation des hommes et des femmes. Les stratégies de recrutement varient, de la **République tchèque** qui offre des avantages en matière de loisirs à Malte qui organise des événements et recrute dans le lieu de travail. La **Grèce** a recours à des manifestations pour empêcher

l'expansion de l'économie des petits boulots, tandis que l'**Estonie** et le **Portugal** se concentrent sur l'application de la loi en raison du faible taux de syndicalisation. Parmi les difficultés on peut citer une représentation fragmentée et des salaires payés de la main à la main en **République tchèque**, une main-d'œuvre saisonnière importante en **Estonie**, et des divisions politiques en **Grèce**. Des pays comme la **Lituanie** et la **Roumanie** peinent à surmonter un héritage de faible solidarité et une législation complexe, tandis que la **Slovénie** et la **Slovaquie** sont confrontées à un fort taux de rotation des effectifs, aggravé par la dynamique de la main-d'œuvre migrante. En général, l'instabilité post-COVID et les difficultés structurelles telles qu'un fort taux de rotation et une faible participation entravent davantage les efforts syndicaux dans l'ensemble des pays.

Table 2 Taux de syndicalisation, stratégies d'organisation et difficultés liées à la syndicalisation et à la négociation dans le secteur de l'hôtellerie-restauration

Pays	Taux de syndicalisation	Stratégies de recrutement et d'organisation syndicale	Difficultés liées à la syndicalisation et à la négociation collective
Chypre	Faible	Offre de prestations du fonds de solidarité, distribution de brochures, création de comités locaux, recrutement de représentants sur les lieux de travail	Présence élevée de travailleurs jeunes et migrants

Estonie	Près de 10 %	Stratégie commune minimale, accords syndicaux séparés	Main-d'œuvre saisonnière élevée, collaboration limitée
Grèce	Modéré	Prévenir l'économie des petits boulots, manifestations, campagnes de communication	Taille des petites entreprises, divisions politiques
Lettonie	Faible	Efforts limités	Fort taux de rotation, faible densité
Lituanie	Minimal, presque inexistant	Consultations, soutien juridique, services	Héritage du passé soviétique, manque de solidarité
Malte	Environ 57 % de femmes, 43 % d'hommes	Événements, recrutement sur le lieu de travail	Taux de rotation élevé, travail non déclaré
Pays-Bas	Inférieur à 10 %	Limité en raison de la faible densité	Faible densité, diminution des pourboires
Portugal	3,4 %	Veiller à l'application	Main-d'œuvre diversifiée, taille des petites entreprises
République tchèque	Faible, principalement dans le secteur hôtelier	Avantages en matière de loisirs	Faibles salaires, représentation fragmentée, salaires payés de la main à la main
Roumanie	Minimal	Plaidoyer législatif	Problèmes législatifs, fragmentée
Slovaquie	Minimal	Éducation du conseil des jeunes	Fragmentation, main-d'œuvre migrante

Slovénie	Minimal, en cours de récupération post-COVID	Approche personnelle, grèves historiques	Forte rotation des effectifs, instabilité post-COVID
-----------------	--	--	--

Source : les auteurs

Enfin, les structures de négociation collective dans le secteur de l'hôtellerie-restauration varient considérablement d'un pays couvert à l'autre (voir Tableau 3). **Chypre** se caractérise par la présence de deux conventions collectives au niveau national, dont certaines dispositions sont étendues à l'ensemble des travailleurs du secteur. La **République tchèque** adopte une approche avec plusieurs employeurs avec des négociations au niveau de l'entreprise, atteignant une couverture d'environ 50 % au niveau sectoriel et 10 % au niveau de l'entreprise. La **Grèce** se concentre principalement sur les négociations au niveau sectoriel, qui offrent une couverture relativement élevée, tandis que l'**Estonie** et la **Lettonie** privilégient principalement les négociations au niveau de l'entreprise, avec une couverture minimale de 3,6 % pour l'**Estonie** et une faible couverture pour la **Lettonie**.

La **Lituanie**, la **Roumanie** et la **Slovaquie** présentent une couverture minimale, la **Lituanie** ne dispose pas de négociation collective active et la **Slovaquie** s'appuie exclusivement sur des accords au niveau de l'entreprise. **Malte** fonctionne par le biais d'accords conclus avec un seul employeur, avec une couverture modérée assurée par des normes légales, tandis que le **Portugal** a recours un mélange d'accords conclus avec un seul employeur et avec plusieurs employeurs, avec une couverture limitée. Aux **Pays-Bas**, un accord au niveau sectoriel s'applique largement à l'ensemble du secteur, bien que les négociations au niveau de l'entreprise soient rares. La **Slovénie** s'appuie principalement sur les négociations au niveau de l'entreprise, avec une influence sectorielle émergente, ce qui se traduit par une amélioration progressive de la couverture.

Tableau 3 Structure de négociation et couverture (secteur de l'hôtellerie-restauration)

Pays	Structure de la négociation collective	Pourcentage de couverture
Chypre	Prépondérante au niveau sectoriel	Non étendue
Estonie	Principalement au niveau de l'entreprise	3,6 %

Grèce	Prépondérant au niveau sectoriel	Élevée au niveau sectoriel
Lettonie	Concentrée au niveau de l'entreprise, première	Faible, couverture minimale
Lituanie	tentative de signer un accord industriel	Minimale
Malte	Aucune négociation collective active	Modérée (des normes juridiques s'appliquent)
Pays-Bas	Avec un seul employeur, au niveau de l'entreprise	Accord sectoriel étendu
Portugal	Négociation sectorielle avec négociation au niveau de l'entreprise rare	Données non disponibles*
République tchèque	Accords conclus avec un seul employeur et accords avec plusieurs employeurs	Environ 50 % au niveau sectoriel, 10 % au niveau de l'entreprise
Roumanie	Avec plusieurs employeurs ; principalement au niveau de l'entreprise	Minimale
Slovaquie	Accords minimaux au niveau de l'entreprise	Minimale
Slovénie	Exclusivement au niveau de l'entreprise	Minimale mais en amélioration

Source : les auteurs

* La seule donnée disponible concernant le taux de couverture de la négociation collective au Portugal concerne le secteur privé (sans distinctions) et indique que la négociation collective couvre 83 % de la main-d'œuvre.

Afin d'étendre et de soutenir les données des sections précédentes sur les pays, il peut être également utile d'élargir l'analyse à d'autres systèmes nationaux, qui ont fait l'objet d'autres projets de recherche, afin de résumer les principaux développements de la négociation collective des salaires dans le secteur de l'hôtellerie-restauration.

Ces données recoupent partiellement les pays étudiés dans les chapitres 3 à 15. Quoi qu'il en soit, elles offrent des aperçus par pays sur les pratiques de négociation salariale ainsi que sur les évolutions connexes et la négociation collective. Ces données permettent de mieux contextualiser les résultats issus des données recueillies exclusivement pour ce rapport de recherche.

En **Italie**, ce secteur est indispensable d'un point de vue économique, mais il est en proie à la précarité de l'emploi, aux bas salaires et aux pratiques d'exploitation. Les conventions nationales ne sont pas renouvelées aussi souvent qu'elles le devraient, ce qui entraîne un décalage des salaires par rapport à l'inflation et un manque de reconnaissance de compétences des travailleurs. La représentation patronale est fragmentée, et les accords « pirates » signés avec des syndicats jaunes contribuent à la suppression des salaires, en particulier par le biais du travail à temps partiel in-

volontaire. Les syndicats réclament d'urgence le renouvellement des contrats, des salaires équitables et des réformes pour de meilleures conditions de travail, car le secteur offre la possibilité de créer des emplois plus stables grâce à des changements systémiques.

En **France**, le secteur de l'hôtellerie-restauration emploie environ un million de personnes, principalement dans la restauration, l'hôtellerie et les établissements de restauration collective. Le secteur connaît un taux élevé de travail à temps partiel et saisonnier, avec un taux de syndicalisation qui avoisine celui de la moyenne nationale de 9 %. Le dernier accord national, conclu en 2023, a fixé un salaire médian, bien que 65 % des travailleurs perçoivent un revenu proche du salaire minimum. Les structures salariales sont organisées selon des classifications professionnelles détaillées, avec des négociations menées à la fois au niveau national et au sein des entreprises.

En **Espagne**, la négociation collective dans le tourisme et l'hôtellerie-restauration est principalement régionale, ce qui entraîne des disparités salariales dans tout le pays. Le secteur comprend une grande économie informelle, qui touche de nombreux jeunes et travailleurs migrants. Les salaires sont généralement fixés au minimum prévu par

²Most of the cases to be presented in this section have been studied and analysed as part of the research of M. Besamusca, M. Kahancová, *Wage Bargaining in the Context of Liberalisation of Industrial Relations in Europe: A comparison of nine countries and four sectors*, BARWAGE Project Report 12/2024, Amsterdam: WageIndicator Foundation.

les accords régionaux, les syndicats s'efforçant d'en assurer le respect et de lutter contre des pratiques telles que le travail à temps partiel frauduleux. Le dernier accord conclu dans les îles Baléares, par exemple, couvre de nombreux travailleurs saisonniers, mais se heurte à des problèmes de non-respect de la part de certains employeurs. Par ailleurs, il a été récemment observé dans ce secteur des exemples particulièrement intéressants de négociation collective sur le temps de travail et les conditions de travail.

Des exemples notables sur le sujet émergent également du cas de la **Belgique**, où les syndicats ont réussi à négocier des mécanismes de flexibilité temporelle visant à stabiliser les conditions des travailleurs saisonniers. Ces accords offrent un modèle de négociation pour surmonter les difficultés liées à la rotation du personnel et à l'instabilité saisonnière. Une attention particulière est également portée à cette problématique au **Danemark**, à travers des stratégies de négociation collective visant à limiter les contrats de travail précaires.

L'**Autriche** dispose d'une convention collective harmonisée pour ses secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, bien que des différences

salariales régionales subsistent. Le secteur rencontre des difficultés en raison du nombre limité de comités d'entreprise dans les petites entreprises, ce qui entrave les négociations salariales. Le syndicat Vida se concentre sur l'amélioration des salaires et des conditions de travail, bien que des problèmes comme les paiements forfaitaires des heures supplémentaires compliquent les négociations. Le système structuré et régulé de fixation des salaires en Autriche est généralement apprécié tant par les syndicats que par le patronat.

Enfin, le secteur de l'hôtellerie-restauration en **Bulgarie** affiche les salaires moyens les plus bas, avec une couverture minimale de la négociation collective. La main-d'œuvre est en grande partie composée de travailleurs temporaires et saisonniers, avec une proportion importante de femmes, qui perçoivent généralement des salaires plus bas. La négociation collective se limite à quelques accords au niveau de l'entreprise, la fixation des salaires se faisant généralement via des négociations individuelles, en particulier dans les entreprises internationales.

CONCLUSION

16

Le secteur de l'hôtellerie-restauration et du tourisme constitue un secteur économique essentiel à l'échelle mondiale qui représente 10 % du PIB et génère plus de 284 millions d'emplois en 2015, un chiffre qui devrait atteindre 370 millions d'ici 2026. En Europe, le secteur CHR (cafés, hôtels, restaurants) est stratégique : il contribue à hauteur de 2,5 % à la valeur ajoutée brute de l'Union européenne et employait 9,3 millions de personnes en 2023, avec d'importantes disparités régionales. Les pays méditerranéens, comme la Grèce, comptent une proportion plus élevée de travailleurs dans ce secteur par rapport aux pays d'Europe du Nord et de l'Est. Ce secteur se caractérise par une main-d'œuvre essentiellement jeune, migrante et peu qualifiée, la surqualification et les bas salaires étant des problèmes très répandus. Le taux d'emploi des femmes y est également plus élevé que dans l'ensemble de l'économie de l'UE.

Malgré son importance économique, le secteur se heurte à des difficultés en raison de sa dépendance aux microentreprises, de la fluctuation de la main-d'œuvre et des pénuries de personnel observées dans tous les pays étudiés, d'une forte incidence du travail saisonnier et non déclaré, ainsi que d'une couverture limitée de

la négociation collective, principalement en raison de la prédominance des petites et moyennes entreprises. Par ailleurs, il ressort que le secteur de l'hôtellerie-restauration a été fortement touché par la pandémie de COVID-19 dans tous les pays. Cette dernière a provoqué une baisse importante de l'emploi et a aggravé les pénuries de main-d'œuvre persistantes, après que de nombreux travailleurs se sont réorientés vers d'autres secteurs. Bien que les travailleurs migrants combrent partiellement ce manque, le secteur peine à faire face à des conditions de travail précaires, telles que des bas salaires, des contrats temporaires et du travail non déclaré. Ces difficultés, associées à la demande saisonnière et aux complexités des opérations, entravent l'application des normes de travail et contribuent à rendre le secteur peu attrayant pour un emploi permanent pour les travailleurs.

Dans ces conditions, il demeure difficile de renforcer le dialogue social, l'adhésion syndicale et la couverture de la négociation collective dans le secteur de l'hôtellerie-restauration. Pour surmonter cette difficulté, ce rapport apporte des éléments utiles pour comprendre l'état actuel du dialogue social, de la structure syndicale et de la négociation collective dans

le secteur de l'hôtellerie-restauration. Il s'appuie sur des études originales, rassemblées et analysées dans le but de renforcer les relations de travail dans le secteur de l'hôtellerie-restauration dans 12 pays sélectionnés.

Les résultats montrent que, dans l'ensemble des pays analysés, le secteur de l'hôtellerie-restauration fait face à des difficultés récurrentes, telles qu'un faible taux de syndicalisation, une forte rotation des effectifs et des problèmes liés aux salaires, souvent influencés par les pratiques en matière de pourboires et les disparités régionales.

Dans des pays comme **Chypre**, la syndicalisation des travailleurs de l'hôtellerie-restauration est faible, en raison de la diversité de la main-d'œuvre, et les dispositions des conventions collectives nationales ne peuvent pas être étendues à tous les travailleurs, faute de mécanismes législatifs prévus à cet effet. En **République tchèque** et en **Estonie**, le taux de syndicalisation dans le secteur reste faible, et la négociation collective se fait principalement au niveau de l'entreprise, avec une couverture limitée par la nature saisonnière et fragmentée de la main-d'œuvre. La **Grèce** et le **Portugal** disposent d'accords sectoriels, mais la syndicalisation est freinée par la prédominance des petites entreprises et les divisions politiques. **Malte** et les **Pays-Bas** disposent de conventions collectives relativement plus structurées, mais doivent faire face à des difficultés telles que la baisse des pourboires numériques et une

faible participation syndicale.

La **Roumanie** et la **Slovaquie** sont confrontées à une fragmentation de la main-d'œuvre et à des obstacles juridiques à la syndicalisation, tandis que la **Slovénie** et la **Lituanie** doivent faire face à une instabilité post-COVID et à des difficultés de recrutement syndical, en partie dues à la dépendance aux travailleurs saisonniers et migrants. La **Lettonie** et la **Lituanie** présentent une présence syndicale minimale, tandis que des efforts sont déployés pour améliorer les accords sectoriels en **Lettonie**.

Les bonnes pratiques observées dans des pays comme le **Danemark** et la **Belgique** montrent que la négociation collective peut porter non seulement sur les salaires et le temps de travail, mais aussi sur des conditions de travail plus larges, telles que le logement, la santé et la sécurité, ainsi que la lutte contre les violences basées sur le genre. Certaines chaînes de restaurants en **Belgique** ont mis en place des systèmes d'horaires souples et une représentation des travailleurs grâce à un dialogue social à long terme, tandis que les conventions danoises régulent désormais les contrats « zéro heure » et les protections des travailleurs saisonniers avec des conditions clairement définies. Des exemples au **Danemark** montrent également que la sensibilisation et l'adhésion future à un syndicat peuvent être renforcées par l'interaction directe des syndicats avec les jeunes travailleurs encore en formation.

Les résultats confirment également les données antérieures selon lesquelles la pandémie de COVID-19 a aggravé les problèmes existants, en augmentant notamment la rotation des effectifs et en perturbant les négociations collectives là où elles étaient pratiquées, et a empêché l'organisation des travailleurs dans des conditions d'incertitude et de rotation des effectifs. Le dialogue social au niveau européen, par le biais d'organisations comme l'EFFAT, vise à identifier des stratégies pour répondre aux difficultés susmen-

tionnées dans les États membres de l'UE. Cependant, l'impact des stratégies et des acteurs au niveau de l'UE doit être amélioré dans les pays étudiés, et le renforcement du secteur de l'hôtellerie-restauration doit permettre d'identifier des stratégies adaptées aux besoins sectoriels spécifiques de chaque pays.

Sources

- Aumayr-Pintar, C. (Ed.). (2019). *Collective agreements and bargaining coverage in the EU: A mapping of types, regulations and first findings from the European Company Survey 2019*. Eurofound. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2020-10/wpef20022.pdf>
- Besamusca, J. (2024). *Discretion and (de)centralization in wage bargaining in the construction, hospitality, urban transport and waste management sectors: A study on the Netherlands* (BARWAGE Project Report No. 9). Amsterdam: WageIndicator Foundation. Retrieved from https://celsi.sk/media/datasource/BARWAGE_WP4_9_Netherlands_final_HiigPfg.pdf
- Besamusca, M., & Kahancová, M. (2024). *Wage bargaining in the context of liberalisation of industrial relations in Europe: A comparison of nine countries and four sectors* (BARWAGE Project Report No. 12). Amsterdam: WageIndicator Foundation. Retrieved from <https://wageindicator.org/about/publications/2024/besamusca-j-kahancova-m-2024-wage-bargaining-in-the-context-of-liberalisation-of-industrial-relations-in-europe-a-comparison-of-nine-countries-and-four-sectors-barwage-project-report-12-amsterdam-wageindicator-foundation-doi-10-5281-zenodo-13239329>
- Blaziene, I. (2023). Lithuania: Trade unions still see light at the end of the tunnel. In Vandaele, K., Muller, T., & Waddington, J. (Eds.), *Trade Unions in the European Union* (pp. 697–730). Peter Lang.
- Blaziene, I., Karnite, R., & Moskvina, J. (2023). DEFEN-CE: *Social Dialogue in Defence of Vulnerable Groups in Post-COVID-19 Labour Markets. Report on Latvia and Lithuania*. Retrieved from https://blogs.helsinki.fi/defen-ce/files/2023/11/WP-3.1.1_LT_LV.pdf
- Campos Lima, M. (2019). Portugal: Reforms and the turn to neoliberal austerity. In Muller, T., Vandaele, K., & Waddington, J. (Eds.), *Collective bargaining in Europe: Towards an endgame* (Vol. 3, pp. 483–504). ETUI.
- Campos Lima, M., & Naumann, R. (2023). Trade unions in Portugal: Between marginalization and revitalization. In Vandaele, K., Muller, T., & Waddington, J. (Eds.), *Trade Unions in the European Union* (pp. 871–910). Peter Lang.
- Cedefop. (2020). *Future employment growth (in %) in Accommodation & food sector across countries in 2022–2035*. Retrieved from <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/sectors?sector=04.09#1>
- Cellini, M., Dalla Sega, M., Pisacane, L., Porcheddu, D., Tagliacozzo, S., Vacca, A., & Valente, F. (2023). E.A.T.S. – *Empowering Agri-Food Chain actors Through Social Dialogue. Desk research and survey results*. Retrieved from https://www.adapt.it/wp-content/uploads/2023/09/E.A.T.S.-D2.1_26_07_2023_EN_Clean-Version.pdf
- De Beer, P., & Keune, M. (2018).

Dutch unions in a time of crisis. In Dribbusch, H. et al. (Eds.), *Rough waters: European trade unions in a time of crises*. ETUI. Retrieved from <https://www.etui.org/sites/default/files/10%20Dutch%20unions%20in%20a%20time%20of%20crisis.pdf>

De Spiegelaere, S. (2023). Back on track: Are we seeing a renaissance of collective bargaining in Romania? *HesaMag*. Retrieved from https://www.etui.org/sites/default/files/2023-06/HM27_Back%20on%20track%20are%20we%20seeing%20a%20renaissance%20of%20collective%20bargaining%20in%20Romania_2023.pdf

Debono, M. (2018). An analysis of trade union membership in Malta. *Xjenza*, 6(1), 46–58.

Department of Labour Relations – Cyprus. (n.d.). *Labour relations*. Retrieved March 15, 2024, from https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/historicalbckg_en/historicalbckg_en?opendocument

EFFAT & HOTREC. (2024). *Joint Declaration on How to Overcome Labour and Skills Shortages in the Hospitality Sector*. Retrieved from <https://effat.org/wp-content/uploads/2024/03/EN-Draft-EFFAT-HOTREC-Joint-Declaration-on-Labour-and-Skills-Shortages-Version-15.03.2024.pdf>

European Labour Authority. (2024). *Accommodation and food service activities: Issues and challenges related to labour mobility*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from <https://www.ela.europa.eu/sites/default/fi>

[les/2024-10/horeca-report-ela.pdf](https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2024-10/horeca-report-ela.pdf)

European Commission, DG for Employment, Social Affairs and Inclusion. (2017). *Peer Review on “Towards a more dynamic collective bargaining”, Lisbon, Portugal, 23–24 October 2017*. Mutual Learning Services Programme.

ETUI. (n.d.). *Cyprus*. Retrieved March 15, 2024, from <https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/cyprus>

ETUI. (n.d.). *Czech Republic*. Retrieved April 4, 2024, from <https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/czech-republic>

ETUI. (n.d.). *Estonia*. Retrieved March 27, 2024, from <https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/estonia>

ETUI. (n.d.). *Greece*. Retrieved March 20, 2024, from <https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/greece>

ETUI. (n.d.). *Latvia*. Retrieved March 20, 2024, from https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/latvia#_ftn5

ETUI. (n.d.). *Lithuania*. Retrieved March 30, 2024, from <https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/lithuania>

ETUI. (n.d.). *Malta*. Retrieved March 4, 2024, from <https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/malta>

ETUI. (n.d.). *Netherlands*. Retrieved

March 11, 2024, from <https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/netherlands>

ETUI. (n.d.). *Portugal*. Retrieved March 29, 2024, from <https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/portugal>

ETUI. (n.d.). *Romania*. Retrieved March 15, 2024, from <https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/romania>

ETUI. (n.d.). *Slovenia*. Retrieved March 18, 2024, from <https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/slovenia>

ETUI. (n.d.). *Slovakia*. Retrieved March 4, 2024, from <https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/slovakia>

EURES. (2023). *Report on Labour Shortages and Surpluses 2022*. Publications Office of the European Union. Retrived from <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/84e10a5e-ceb0-11ed-a05c-01aa75ed71a1>

Eurofound. (2012). *Employment and industrial relations in the hotels and restaurant sector*. Dublin. Retrived from https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn1109011s/tn1109011s.pdf

Eurofound. (2018). *Representativeness of the European social partner organisations: Hotels, restaurants and café (HORECA) sector*. Dublin. Retrived from [\[tions-hotels-restaurants-and\]\(https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/moving-times-emerging-practices-and-provisions-collective-bargaining\)](https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/representativeness-european-social-partner-organisa-</p>
</div>
<div data-bbox=)

Eurofound. (2022). *Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining*. Publications Office of the European Union. Retrived from <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/moving-times-emerging-practices-and-provisions-collective-bargaining>

Eurostat. (2019). *Tourism industries – employment*. Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Tourism_industries_-_employment&oldid=445425

Eurostat. (2021). *Job vacancy rate by NACE Rev. 2 activity – annual data*. Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/JVS_A_RATE_R2_custom_2908880/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=44566e31-7df1-45e-e-a863-c884ec5d7f74

Eurostat. (2023). *Structural business statistics overview*. Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Structural_business_statistics_overview#Sectoral_analysis

FES. (2023). *Trade union monitor – Estonia*. Retrieved from <https://library.fes.de/pdf-files/id/gewerkschaftsmonitore/19122/2023-estonia.pdf>

Gielen, W., & Floris, J. (2018). *Wie is er nog lid van een vakbond?* CBS. Retrieved March 11, 2024, from <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2018/25/wie-is-er-nog-lid-van-een-vakbond->

- Ibsen, C., & Keune, M. (2018). Organised decentralisation of collective bargaining: Case studies of Germany, Netherlands and Denmark. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* (No. 217). <https://doi.org/10.1787/f0394ef5-en>
- ILO. (2017). *ILO guidelines on decent work and socially responsible tourism*. Geneva. Retrived from <https://www.ilo.org/resource/other/ilo-guidelines-decent-work-and-socially-responsible-tourism>
- Ioannou, G., & Sonan, S. (2014). *Trade Unions in Cyprus. History of division, common challenges ahead*. Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/id-moe/11143.pdf>
- Ioannou, G., & Sonan, S. (2019). Cyprus: A divided island – diverging collective bargaining patterns, weakened yet still standing. In Müller, T., Vandaele, K., & Waddington, J. (Eds.), *Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame* (Vol. 1, pp. 109–129). ETUI.
- Kahancová, M., Martišková, M., & Sedláčková, M. (2019). Slovakia: Between coordination and fragmentation. In *Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame* (Vol. 3). ETUI.
- Kahancová, M., & Uhlerová, M. (2023). Trade unions in Slovakia: From politics to bread-and-butter unionism. In Waddington, J., Müller, T., & Vandaele, K. (Eds.), *Trade Unions in the European Union*. Peter Lang.
- Kallaste, E. (2023). Trade unions in Estonia: Less than meets the eye. In Vandaele, K., Muller, T., & Waddington, J. (Eds.), *Trade Unions in the European Union* (pp. 359–386). Peter Lang.
- Leonardi, S. (2024). *Discretion and (de)centralization in wage bargaining in the construction, hospitality, urban transport and waste management sectors: A study on Portugal* (BARWAGE Project Report No. 10). Amsterdam: WageIndicator Foundation. Retrived from <https://wageindicator.org/about/publications/2024/leonardi-s-2024-discretion-and-de-centralization-in-wage-bargaining-in-the-construction-hospitality-urban-transport-and-waste-management-sectors-a-study-on-portugal-barwage-project-report-no-10-amsterdam-wageindicator-foundation-doi-10-5281-zenodo>
- Lindma, E. L., & Siniväli, S. (2024). *The interplay of statutory minimum wages and collective wage bargaining across European sectors: A study on Estonia* (BARWAGE Project Report No. 6). Amsterdam: WageIndicator Foundation. Retrived from https://www.celsi.sk/media/datasource/BARWAGE_WP4_6_Estonia_final_mcnE48u.pdf
- Martišková, M., & Šumichrast, A. (2023). Czechia: Trade unions escaping marginalization. In Waddington, J., Müller, T., & Vandaele, K. (Eds.), *Trade Unions in the European Union*. Peter Lang.
- Müller, T., & Zwysen, W. (2024). *Working conditions in the hospitality industry*. ETUI. Presented during the Stronger Hospitality webinar, January 23, 2024.

- Myant, M. (2019). Czechia: Bargaining supplements legal protection. In *Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame* (Vol. 3). ETUI.
- OECD & AIAS. (2021). *Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts*. OECD Publishing. <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>
- OECD. (n.d.). *Malta*. Retrieved March 4, 2024, from <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>
- OECD. (n.d.). *Slovakia*. Retrieved March 4, 2024, from <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>
- OECD. (n.d.). *Slovenia*. Retrieved March 18, 2024, from <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>
- Papadopoulos, O., & Ioannou, G. (2023). Working in hospitality and catering in Greece and the UK: Do trade union membership and collective bargaining still matter? *European Journal of Industrial Relations*, 29(2), 105–122.
- Roethig, O., & De Spiegelaere, S. (2023). Collective bargaining: Romania shows the way. *Social Europe*. Retrieved from <https://www.social-europe.eu/collective-bargaining-romania-shows-the-way>
- Samaluk, B. (2018). Innovative trade union practices addressing growing precarity characterised by rescaled governance and the shrinking welfare state: The case of Slovenia. In Bernaciak, M., & Kahancová, M. (Eds.), *Innovative Union Practices in Central-Eastern Europe*. ETUI.
- Sanz de Miguel, P. (Ed.). (2018). *Representativeness of the European social partner organisations: Hotels, restaurants and café (HORECA) sector*. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/representativeness-european-social-partner-organisations-hotels-restaurants-and>
- Stanojević, M., & Poje, A. (2018). Slovenia: Organised decentralisation in the private sector and centralization in the public sector. In Müller, T., Vandaele, K., & Waddington, J. (Eds.), *Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame* (Vol. III). ETUI.
- Stociu, V. (2016). *Romania's Trade Unions at the Crossroads*. Friedrich-Ebert-Stiftung. Retrieved from <https://library.fes.de/pdf-files/id-moe/12924-20161123.pdf>
- Šumichrast, A. (2024). *Discretion and (de)centralization in wage bargaining in the construction, hospitality, urban transport and waste management sectors: A study on Czechia* (BARWAGE Project Report No. 5). Amsterdam: WageIndicator Foundation. Retrieved from https://celsi.sk/media/datasource/BARWAGE_WP4_5_Czechia_final_h6XEXGt.pdf
- Traxler, F., Blaschke, S., & Kittel, B. (2001). *National labour relations in internationalized markets: A comparative study of institutions, change, and performance*. Oxford University Press.
- Ungure, E. (2023). Latvia: Trade unions with the potential to esca-

pe marginalization. In Vandaele, K., Muller, T., & Waddington, J. (Eds.), *Trade Unions in the European Union* (pp. 661–698). Peter Lang.

University of Ljubljana. (2020). FDV - CJMMK, Slovensko javno mnenje, 1991–2019 [Data set]. Provided by Živa Broder.

Williams, C., & Horodnic, I. A. (2020). *Tackling undeclared work in the tourism sector*. Retrieved from <https://effat.org/wp-content/uploads/2020/01/6A-EU-UDW-Platform-Report-Tackling-undeclared-work-in-the-tourism-sector-2020-1.pdf>

Yannakourou, M., & Soumeli, E. (2004). *The evolving structure of collective bargaining in Europe 1990–2004: National Report Greece and Cyprus*. Retrieved from https://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/08/matina_yannakourou.pdf

La liste des auteurs est la suivante :

Dr. Michele Dalla Sega, Researcher, ADAPT

Dr. Marta Kahancová, Director, CELSI

Dr. Pietro Manzella, Language Expert, ADAPT

Dr. Diletta Porcheddu, Researcher, ADAPT

Dr. Margherita Roiatti, Director, ADAPT

Dr. Francesco Seghezzi, President, ADAPT

Dr. Adam Šumichrast, Researcher, CELSI

Note sur l'utilisation de l'intelligence artificielle

Certaines des photographies et illustrations présentées dans ce document ont été créées ou améliorées à l'aide d'outils d'intelligence artificielle générative, dans le but de garantir une cohérence visuelle, une représentation inclusive et des images de haute qualité.

Toutes les images générées par IA ont été soigneusement sélectionnées et validées manuellement afin de refléter les valeurs de dignité, de multiculturalisme et de professionnalisme qui sont au cœur de l'identité de la FSESP.

L'utilisation de l'intelligence artificielle a été strictement limitée à des fins visuelles et de communication et n'implique aucune reproduction ou référence à des personnes réelles.



European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions

ORGANISATION RÉGIONALE AU SEIN DE L'UITA
MEMBRE DE LA CES

AVENUE LOUISE, 130A
1050 BRUSSELS

Ph +32 (0) 2 218 77 30
F +32 (0) 2 218 30 18
EMAIL effat@effat.org
WEB www.effat.org



[@EFFAT](#)



[effat_org](#)



[EFFATPress](#)



[@effat.org](#)