

# Effets de la négociation collective sectorielle sur les salaires des entreprises du Sénégal

## The effects of sectoral collective bargaining on wages in Senegalese firms

**Ibrahima CISSE, (Enseignant – Chercheur)**

*Laboratoire d'Analyse, de Recherche et d'Étude du Développement (LARED)  
Université Cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal*

|                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Adresse de correspondance :</b>  | Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FASEG)<br>Université Cheikh Anta Diop<br>Avenue Cheikh Anta Diop, BP 5005 Dakar-Fann.<br>33 869 27 66 / 33 825 28 83                                                                                                                                                     |
| <b>Déclaration de divulgation :</b> | Les auteurs n'ont pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude et ils sont responsables de tout plagiat dans cet article.                                                                                                                                               |
| <b>Conflit d'intérêts :</b>         | Les auteurs ne signalent aucun conflit d'intérêts.                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Citer cet article</b>            | CISSE, I. (2025). Effets de la négociation collective sectorielle sur les salaires des entreprises du Sénégal. <i>International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics</i> , 6(3), 225-240.<br><a href="https://doi.org/10.5281/zenodo.14990545">https://doi.org/10.5281/zenodo.14990545</a> |
| <b>Licence</b>                      | <b>Cet article est publié en open Access sous licence<br/>CC BY-NC-ND</b>                                                                                                                                                                                                                                                |

*Received: November 26, 2024*

*Accepted: March 04, 2025*

**International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics - IJAFAME**

**ISSN: 2658-8455**

**Volume 6, Issue 03 (2025)**

## **Effets de la négociation collective sectorielle sur les salaires des entreprises du Sénégal**

### **Résumé**

L'objectif général de cet article est d'analyser les effets de la négociation collective sur les salaires des entreprises du Sénégal. Pour ce faire, nous utilisons des données de panel dynamique de 17 secteurs d'activité sur la période 2012-2016. Le modèle de négociation salariale déduit du modèle Wage Setting – Price Setting de Layard et al. (1991) a été estimé à partir de la méthode des moments généralisés (GMM). Les résultats de l'estimation dudit modèle montrent que les négociations collectives constituent une source d'accroissement des salaires des entreprises au Sénégal. Ces résultats impliquent une négociation collective décentralisée, c'est-à-dire au niveau des entreprises. Autrement dit, la décentralisation des négociations collectives permet de prendre en charge les caractéristiques propres de l'entreprise ainsi que les meilleures conditions de travail des employés.

En perspectives de recherche, les effets de la dérive salariale, c'est-à-dire l'écart entre les salaires effectifs et les salaires conventionnels, sur la performance des entreprises et sur l'emploi des jeunes seraient un grand apport à la recherche économique.

**Mots clés :** Négociation collective, Salaires, Modèle de négociation salariale, Méthode GMM, Sénégal.

**Classification JEL :** J51

**Type du papier :** Recherche appliquée

### **Abstract**

The general objective of this article is to analyze the effects of collective bargaining on wages in Senegalese firms. To do so, we use dynamic panel data from 17 industries over the period 2012-2016. The wage bargaining model deduced from Layard et al.'s (1991) Wage Setting - Price Setting model was estimated using the generalized method of moments (GMM). The results of the model's estimation show that collective bargaining is a source of wage growth for companies in Senegal. These results imply decentralized collective bargaining, i.e. at company level. In other words, the decentralization of collective bargaining makes it possible to take into account the specific characteristics of the company as well as better working conditions for employees.

In terms of research prospects, the effects of wage drift, i.e. the gap between actual and contractual wages, on firm performance and youth employment would be a major contribution to economic research.

**Keywords:** Collective bargaining, wage, Wage negotiation model, GMM method, Senegal.

**JEL Classification:** J51

**Paper type:** Applied Research

## 1. Introduction

Les négociations collectives sont devenues incontournables dans les études économiques depuis les années 80 et 90, avec notamment les travaux de Cahuc et Zilberberg (1990) ; Calmfors et Driffill, (1988) et Freeman et Medoff (1984) qui ont profondément renouvelé la représentation du fonctionnement du marché du travail à travers l'appréhension des interactions stratégiques entre salariés (généralement regroupés en syndicats) et employeurs. Ce qui permet, selon Cahuc (1990), d'expliquer la formation des salaires et de renoncer à la courbe de Phillips qui n'est qu'une simple relation statistique dénuée de fondements microéconomiques.

Au Sénégal, les négociations collectives se déroulent principalement à deux niveaux et aboutissent à la conclusion d'une convention collective. Il s'agit de la négociation sectorielle qui élabore les conventions des branches d'activités et de la négociation centralisée c'est-à-dire au niveau national demeure prédominante qui permet l'adoption de la convention interprofessionnelle. En 2016, le taux de couverture conventionnelle du secteur formel est de 70,1%. Ce taux est de loin plus important que celui de syndicalisation (48,1%), représentant l'ensemble des secteurs d'activité de l'économie et répartie en dix-huit (18) organisations syndicales. Il faut souligner que le taux de couverture conventionnelle, plus élevé que celui des employés syndiqués, s'explique par l'extension automatique des conventions collectives conclues dans un secteur d'activité donné. Cependant, malgré ce faible taux, les syndicats ont un pouvoir de négociation très élevé. En 2009, juste après la crise économique de 2008, les centrales syndicales ont réussi à négocier une hausse généralisée des salaires catégoriels de 4% à 8% avec les organisations patronales et l'État. De plus, vu les forts taux de croissances économiques annoncés par le gouvernement (6.4% en 2015 et 6.7% en 2016), toutes les centrales syndicales revendiquent une hausse généralisée des salaires qu'elles obtiennent en 2018 grâce aux négociations collectives.

Au plan théorique, les effets de la négociation collective (généralement assuré par les syndicats) sur les salaires ont suscité un débat très riche dans la littérature économique. La plupart des chercheurs admettent généralement que la négociation collective via les conventions collectives, a une influence positive sur les salaires négociés (Fitzenberger et al., 2012 ; Card, 2001, 1996 ; Jakubson, 1991 et Freeman et Kleiner, 1990). Ainsi, deux cadres théoriques ont largement dominé la discussion sur les effets des syndicats sur les salaires, l'emploi et la performance économique. Il s'agit de l'approche microéconomique standard et l'approche de la voix collective / réponse institutionnelle (CV/ RI).

L'approche microéconomique standard offre une base normative pour évaluer les effets du syndicalisme à travers les négociations collectives, en utilisant l'efficacité économique comme critère de résultat (Booth, 1995 ; Hammermesh 1993 ; De Menil, 1971 ; Rosen, 1969). Selon leur hypothèse, les syndicats créent une distorsion (c'est-à-dire une perte de bien-être) par rapport au résultat concurrentiel efficace, ce qui fait que le prix du travail (c'est-à-dire le salaire) dépasse le coût d'opportunité et entraîne trop peu d'emplois et de production dans le secteur syndical. Autrement dit, les syndicats ont la capacité d'augmenter les salaires au-dessus des niveaux concurrentiels, résultant des droits de monopole du travail accordés aux syndicats (Lewis, 1986). Elle repose, ainsi, sur l'idée selon laquelle la relation entre syndicats et employeurs est un jeu à somme nulle, où les gains obtenus par une partie sont la compensation exacte des pertes subies par l'autre partie (Walton et MacKersie, 1965).

Cependant, cette approche consistant à évaluer les effets économiques du syndicat est trop étroite ; ce qui rend le syndicalisme équivalent à une augmentation exogène des salaires. En d'autres termes, elle ne tient pas compte des nombreuses autres façons dont les syndicats et la négociation collective affectent positivement ou négativement la performance économique. Le cadre standard ignore également la difficulté de mesurer la valeur pour les travailleurs et la société résultant de l'option pour les employés de choisir la démocratie en milieu de travail et

la gouvernance formalisée, constituant ainsi le principal soubassement l'approche de la voix collective/ réponse institutionnelle.

En effet, depuis la publication de l'ouvrage « What Do Unions Do ? » en 1984 par Freeman et Medoff, l'approche de la voix collective/ réponse institutionnelle (ou l'approche des «deux faces des syndicats») a été utilisée pour évaluer positivement les syndicats. Selon cette théorie, les syndicats peuvent influencer positivement les salaires des employés (syndiqués et non syndiqués) par d'autres moyens sans nuire dans les agrégats macroéconomiques. En ayant la possibilité de s'exprimer librement, syndicats et employeurs peuvent résoudre des disputes et des conflits, et par conséquent, ces derniers sont incités à investir davantage et à recruter une main-d'œuvre qualifiée. Ce qui augmente la productivité résultant de la hausse des salaires considérée comme source de motivation (Freeman et Medoff, 1984). Selon toujours ces auteurs, la rémunération au rendement peut avoir des effets très différents selon l'environnement institutionnel dans lequel elle est mise en œuvre. En particulier, la présence des syndicats peut changer les conditions et la conception des régimes de rémunération liés à la performance. La compréhension de l'interaction entre les systèmes de rémunération et la négociation syndicale est donc cruciale pour comprendre l'évolution des régimes de fixation des salaires, et en particulier sur les marchés du travail. Elle est également essentielle pour comprendre les différences de niveaux de négociation collective et les variations de la dispersion des salaires intragroupes (Freeman et Medoff, 1984).

Au plan empirique, ces controverses théoriques ont fait l'objet de nombreuses études dont les résultats demeurent toujours ambivalents. En effet, les recherches existantes montrant que les négociations collectives (et particulièrement dans les pays où la couverture des négociations collectives est élevée, et où les négociations sont centralisées et cordonnées) accroissent les salaires ou réduisent l'inégalité des salaires sont assez solides (Aidt et Tzannatos, 2008 ; Blau et Khan, 2002, 1999 et OCDE, 1997a). Même s'il existe des résultats empiriques ambivalents, certaines évidences empiriques confirment l'existence d'une hausse des salaires découlant de la négociation. Guertzgen (2014) ; Dahl et al. (2013) de même que Card et De la Rica (2006) ont tous trouvé, à travers leurs recherches, un effet positif de la négociation collective sectorielle sur les salaires. De plus, Fitzenberger et al. (2013) montrent que la part de l'effectif des salariés couverts par une convention collective a une influence positive sur le niveau des salaires. Par contre, Martins (2014) conclut une baisse des salaires induite par les négociations collectives, via l'extension automatique des conventions collectives.

Ces débats sur la littérature montrent que la relation entre négociations collectives et salaires des entreprises demeure d'actualité justifiant ainsi cette recherche. Nous tenterons de répondre à la question suivante : Les négociations collectives sectorielles constituent-elles une source de croissance des salaires des entreprises ?

L'intérêt de répondre à cette problématique pour le cas spécifique du Sénégal est guidé par deux principales raisons. D'une part, il existe très peu, ou voir même, une absence d'études en économie consacrées à l'impact des négociations collectives sectorielles sur les salaires. Et d'autre part, depuis 2000, avec notamment la première alternance, les négociations collectives constituent un véritable enjeu qui mérite d'être exploré en vue de quantifier ses effets les salaires.

L'objectif général de cette recherche est d'analyser les effets de la négociation collective sur salaires des entreprises au Sénégal. Il s'agit plus spécifiquement d'analyser d'abord les facteurs explicatifs de l'évolution de salaires. Et enfin, évaluer empiriquement l'impact des conventions collectives sur la masse salariale des entreprises du Sénégal.

Le reste de l'article sera consacré à la revue de littérature (1), à la présentation de la méthodologie et des données (2) et à l'interprétation des résultats issus des estimations économétriques (3).

## **2. Revue de littérature**

### **2.1. Revue théorique**

Une vaste littérature a exploré les effets de la négociation collective à travers la couverture des négociations collectives et le syndicalisme sur les salaires. En effet, la plupart des chercheurs s'accordent qu'il existe une relation directe entre les conventions collectives et les salaires (Dustmann et Schonberg, 2009 ; Card, 2001, 1996 ; Jakubson, 1991 et Freeman et Kleiner, 1990). Fitzenberger et al. (2012) soulignent que les accords au niveau de l'entreprise impliquant un syndicat sont autorisés à fixer des salaires même si une convention collective existe, pourvu que l'accord de niveau de l'entreprise soit plus précis que la convention collective sectorielle ou nationale. Ainsi, les accords négociés collectivement ne sont obligatoires que pour une minorité d'emplois et son adoption découle de deux décisions volontaires. La première décision consiste pour l'entreprise de décider de se soumettre à des conventions collectives signées au niveau sectoriel ou national tout en les utilisant comme un dispositif d'engagement (Dustmann et Schonberg, 2009). Et la deuxième réside du fait que l'entreprise peut appliquer une convention supplémentaire sur différents groupes d'employés sélectionnés hors de la couverture collective sectorielle (Fitzenberger et al., 2012). D'une part, les employés hautement qualifiés dans les catégories de statut professionnel supérieur reçoivent les salaires les plus élevés sans référence à une convention collective. D'autre part, les travailleurs ayant des contrats d'emploi marginal et les employés peu qualifiés peuvent ne pas être couverts par des conventions collectives et être payés en dessous du niveau collectif pour les collègues du groupe de base.

Par ailleurs, si certains chercheurs mettent l'accent sur les effets directs de la négociation collective sur les salaires, d'autres, à travers des théories économiques, tentent d'expliquer l'existence d'une dérive salariale accentuée par la négociation collective décentralisée (Jacobsson et Lindbeck, 1969 ; Ordine, 1996 ; Holden, 1998 ; Cardoso et Portugal, 2005 ; Jung et Schnabel, 2009). Selon la théorie de la négociation, la dérive salariale résulterait de rapports de force entre employeurs et travailleurs au sein de l'entreprise (Cahuc et Zilberberg, 1990). Pour la théorie institutionnelle (Blanchard et Wolfers 2000 ; Elmeskov, Martin et Scarpetta, 1998 ; Layard, Nickell et Jackman, 1991 ; Calmfors et Driffil, 1988 ; Cameron, 1984), la dérive salariale serait un moyen utilisé par les entreprises pour surmonter certaines contraintes imposées par le système de négociation collective sectorielle. Ce qui compromet ainsi les objectifs d'équité défendus par les organisations syndicales. Ainsi, la dérive salariale, au même titre que les conventions collectives d'entreprises, permettraient aux entreprises de déterminer les salaires selon leurs caractéristiques propres qui sont très difficilement prises en compte au niveau sectoriel. Quant à la théorie néoclassique de l'offre et la demande avec l'approche dite de marché, la dérive salariale constituerait une réponse aux contraintes imposées par le marché, telle qu'une demande de travail excédentaire. Ainsi, si une pénurie de main-d'œuvre apparaît dans un segment de l'économie, les salaires effectifs s'ajusteraient alors que les salaires barémiques restent inchangés (Booth, 1995 ; Hammermesh 1993).

En parlant d'ailleurs de salaires barémiques, Martins (2014) souligne l'importance des conventions collectives dans la fixation du salaire minimum. Selon lui, le salaire minimum est généralement considéré comme une variable de politique qui présente une grande rigidité. En effet, un salaire minimum national, le cas échéant, a tendance à être révisé à une fréquence relativement faible, éventuellement avec des ajustements ultérieurs (à la hausse) au niveau infranational. La thèse de Martins (2014) justifie les idées avancées par Traxler et Behrens (2012) selon lesquelles le salaire minimum est fixé par les conventions collectives qui peuvent être étendues par les autorités d'un pays au-delà des associations et syndicats d'employeurs souscripteurs et des travailleurs affiliés. Toujours dans leur raisonnement, ils montrent que les

conventions collectives établissent généralement des salaires minima pour les types d'emplois et les niveaux d'emploi les plus utilisés dans ces entreprises. En conséquence, leur extension équivaut à la fixation de salaires minima pleinement contraignants, même si ce n'est que pour des secteurs économiques spécifiques ou des couples secteur-région.

En outre, la rigidité des salaires associée à l'extension automatique des conventions collectives découlant des négociations collectives est particulièrement pertinente, car elle a fait l'objet d'un débat politique considérable au cours des deux dernières décennies. En effet, les ententes collectives au niveau de l'industrie et de la province sont automatiquement étendues à toutes les entreprises de la province ou du secteur, peu importe le degré de syndicalisation (Catalán et Villanueva, 2012). L'extension automatique signifie que les conditions de travail et, en particulier, les salaires négociés au niveau de la province ou de l'industrie constituent un salaire minimum obligatoire dans le secteur, généralement pour des périodes de plus d'un an. C'est dans ce contexte que Martins (2014) souligne que plusieurs pays étendent les conventions collectives à des secteurs entiers, liant ainsi les travailleurs non-abonnés et les employeurs. Partant de ce constat, ces extensions peuvent résoudre des problèmes de coordination, mais peuvent également fausser la concurrence en imposant des salaires minimums spécifiques à un secteur et d'autres conditions de travail qui ne conviennent pas à de nombreuses entreprises selon toujours l'auteur.

De plus, Card et al. (2014) ; Martins (2009b) et Abowd et Lemieux (1993) évoquent que la combinaison des niveaux de salaire minimum et des autres conditions de travail qui découlent d'une convention collective, notamment en termes de partage de la richesse créée, peut ne pas convenir à toutes les entreprises et les travailleurs d'un secteur. En particulier, les petites entreprises ou les nouvelles entreprises peuvent cibler différents segments du marché des produits, ce qui implique différents paramètres optimaux en termes de conditions de travail, en particulier dans un contexte de mondialisation et de changement technologique. En ce sens, les extensions peuvent être considérées comme un outil permettant d'augmenter les coûts des concurrents, faussant ainsi la concurrence dans un secteur donné (Haucap et al. 2001). En outre, selon la Commission Européenne (2011), la compensation du marché du travail en période de récession peut nécessiter une plus grande flexibilité des conditions de travail que celle prévue dans les conventions collectives, en particulier dans les environnements de faible inflation.

## **2.2. Revue empirique**

La négociation collective des salaires est l'une des principales activités des syndicats. En conséquence, de nombreuses études ont examiné l'avantage salarial lié à l'affiliation syndicale ou à la couverture des négociations collectives en Australie, en Europe et en Amérique du Nord (Brändle 2024).

Dell'Aringa et Lucifora (1994a) explorent l'impact des syndicats sur les salaires relatifs dans l'industrie métallurgique en Italie en utilisant des données au niveau de l'établissement. En distinguant les entreprises qui ont ou qui n'ont pas la reconnaissance de la négociation locale, elles constatent une prime de salaire positif dans les entreprises reconnues pour la négociation locale et qu'elle est plus importante pour les cols blancs que pour les travailleurs de cols bleus. Dans leur autre étude portant toujours sur l'industrie métallurgique italienne, Dell'Aringa et Lucifora (1994b) constatent que la négociation locale diminue la dispersion des salaires, et en particulier lorsque la densité syndicale est plus élevée. Hartog, Leuven et Teulings (2002) estiment que les écarts de salaires entre négociation au niveau de l'entreprise et au niveau de l'entreprise sont modestes et qu'il n'y a pas de distinction entre les entreprises couvertes et non couvertes par les conventions collectives en termes de salaires moyens.

Ces résultats sont contestés dans une étude menée par Card et De la Rica (2006), qui étudient les effets des contrats au niveau de l'entreprise sur la structure des salaires par rapport aux contrats régionaux et nationaux. Ils utilisent des données de l'Enquête espagnole sur la structure

des salaires 1995 (ESS95) qui contiennent des informations sur les caractéristiques de l'entreprise et de l'individu et sur le type de contrat auquel un individu appartient. Ils constatent que les contrats forts comportent une prime salariale substantielle de l'ordre de 5 à 10%, et les primes les plus élevées sont accordées aux travailleurs qui occupent un poste élevé.

Par ailleurs, trois études différentes ont utilisé l'Enquête Européenne sur la Structure des Revenus (EESR), qui associe les données employeur-employé. Plasman, Rusinek et Rycx (2007) étudient l'effet de la négociation collective sur la structure des salaires dans l'industrie manufacturière dans trois pays (Belgique, Danemark et Espagne), où la négociation multi-patronale est la forme de négociation courante. Leurs résultats montrent que la négociation d'un seul employeur augmente le niveau et la dispersion des salaires à l'intérieur de l'entreprise, par rapport à la négociation multi-employeurs, en Belgique et au Danemark. Cependant, en Espagne, la négociation d'un seul employeur augmente les salaires tout en réduisant la dispersion des salaires, contrairement aux résultats de Card et de la Rica (2006). De plus, ils soulignent qu'il s'agit d'un cas où la négociation d'un seul employeur est utilisée pour adopter la formation des salaires à des conditions propres à l'entreprise en Belgique et au Danemark, alors qu'en Espagne, les syndicats utilisent la négociation à un employeur pour mettre en œuvre leurs préférences égalitaires.

Cependant, ces résultats sont contrastés par les travaux de Dell'Aringa et Pagani (2007) qui montrent tout à fait le contraire. En se concentrant sur la Belgique, l'Italie et l'Espagne, ils effectuent une analyse de décomposition de la variance et estiment les régressions quantiles pour chaque système de négociation. Ils étendent l'analyse non seulement à ceux qui sont couverts par la négociation collective ou individuelle, mais aussi à ceux qui sont couverts par les deux systèmes (négociation à plusieurs niveaux). Leurs résultats révèlent que la négociation d'un seul employeur n'augmente pas la dispersion des salaires à l'intérieur de l'entreprise en Belgique et en Italie. Cependant, les résultats concernant l'Espagne sont mitigés, et ils sont généralement en faveur des résultats de Card et De la Rica (2006), c'est-à-dire que la négociation d'un seul employeur aggrave la dispersion salariale.

En utilisant l'ESES pour examiner en même temps l'effet des niveaux de négociation sur les salaires interprofessionnels différentiels en Belgique, Rycx (2003) a également pris en compte le cadre multi-employeur/multi-niveaux du système de négociation belge. Il montre que la renégociation des salaires au niveau de l'entreprise est associée avec une hausse moyenne de 5,1% de prime salariale et une plus grande dispersion des salaires interindustriels. Ce résultat confirme la théorie sur la dérive salariale basée sur l'idée selon laquelle les accords salariaux renégociés au niveau de l'entreprise ne peuvent pas être inférieurs aux accords nationaux et/ou sectoriels en Belgique.

En outre, il existe plusieurs autres études qui trouvent des effets positifs de la décentralisation de la négociation salariale. En utilisant des données transversales allemandes dans leurs deux études distinctes, Gerlach et Stephan (2005a et 2005b) constatent à la fois un impact positif des négociations décentralisées sur la prime salariale et sur la dispersion des salaires plus élevée, c'est-à-dire une aggravation des écarts salariaux. Plus tard, les études récentes de Daouli et al. (2013) et Granqvist et Regnér (2008) confirment les résultats Gerlach et Stephan (2005a et 2005b). En effet, ils concluent que la décentralisation des salaires en Suède a augmenté les salaires individuels.

Dahl et al. (2013) utilisent un ensemble de données de panel Employeur-Employé pour évaluer l'effet de la négociation au niveau de l'entreprise sur les niveaux et la structure des salaires. Ayant des données sur une période de transition vers la décentralisation du système de fixation des salaires danois, ils peuvent isoler les changements de statut pour identifier les effets de la décentralisation. Leurs résultats montrent que, lorsqu'ils contrôlent les hétérogénéités observées et inobservées, que la négociation au niveau de l'entreprise, comparée à la négociation sectorielle, entraîne une prime salariale moyenne d'environ 4,7%. La dispersion

des salaires et le rendement des compétences sont plus élevés dans le cadre de la négociation au niveau de l'entreprise.

Par contre, les résultats de Dahl et al. (2013) ont été infirmés par ceux de Martins (2014) qui étudie l'impact des extensions des négociations collectives sur la masse salariale au Portugal en se basant sur des données mensuelles au niveau de l'entreprise. Les résultats qui en découlent montrent que la masse salariale dans le secteur concerné chute en moyenne de 25% de plus dans les petites entreprises au cours des quatre mois suivants leurs extensions. Ces résultats sont dus à la fois à la réduction des recrutements et à la multiplication des fermetures d'entreprises. En revanche, les conclusions de Martins (2014) s'appuient sur plusieurs variables de contrôles, y compris un exercice de falsification basé sur des extensions annoncées, mais non mises en œuvre.

En Afrique subsaharienne, plusieurs études ont été également faites et portent essentiellement sur le rôle que jouent les syndicats dans la fixation des salaires. Kingdon et al. (2006), en menant une étude sur le Ghana, le Kenya, le Nigeria, la Tanzanie et l'Afrique du Sud, fournissent des preuves de l'existence d'un avantage salarial des syndicats à travers les négociations collectives. En d'autres termes, les auteurs révèlent qu'il existe un avantage salarial syndical dans chacun des cinq pays. En contrôlant l'éducation, le sexe et la durée d'emploi des travailleurs, la prime varie de 3 % au Kenya à 14 % au Nigeria, 21 % en Tanzanie, 23 % en Afrique du Sud et 28 % au Ghana. Confirmant leur étude, Soglo et Assouto (2023) trouvent un avantage salarial syndical d'environ 33 % pour le Bénin. Ces résultats sont valables dans une régression à changement endogène qui tient compte d'une éventuelle (auto)sélection des travailleurs dans l'affiliation syndicale.

Owusu-Afriyie et al. (2023) utilisent des régressions par quantile pour analyser la présence de syndicats sur la structure des salaires au Ghana. Leurs régressions montrent que l'avantage salarial associé à la présence d'un syndicat est plus important au bas de l'échelle et plus faible au sommet de la distribution des salaires. Ils révèlent également que les syndicats compriment la structure des salaires.

Alors que la plupart des études utilisent des données sur les employés, Ngom (2021) utilise des données sur les entreprises pour examiner le lien entre les syndicats et les salaires au Sénégal. Elle constate que la densité syndicale intra-entreprise a une influence positive sur le niveau moyen des salaires au sein d'une entreprise.

La pertinence de cette recherche tient au fait qu'elle permet d'abord d'étudier la relation directe entre négociations collectives et salaires pour mieux comprendre comment les conventions collectives sectorielles négociées par les syndicats peuvent influencer sur les salaires.

### 3. Méthodologie

#### 3.1. Exposé du modèle théorique

Le modèle de négociation des salaires est largement utilisé dans les études microéconomiques et macroéconomiques pour comprendre les interactions entre les employeurs et les salariés qui permettent la fixation des salaires (Hubler et Jirjahn, 2003 ; Boal et Pencavel, 1994 ; Cahuc, Zilberberg, 1990).

Les fonctions d'utilité des parties sont les suivantes :

$$\text{Syndicats: } \Gamma(w_t, w_t^a, pc_t, pc_{t-1}, L_t) = [(w/pc)_t - (w^a/pc)_{t-1}] * L_t^\theta \quad (1)$$

$$\text{Employeurs: } \Pi(Q_t, L_t, K_t, pp_t, w_t, p_{ct}) = pp_t Q_t - w_t L_t - p_{ct} K_t \quad (2)$$

Où  $w/pc$  est le salaire réel ;  $w^a/pc$  est le revenu alternatif en termes de prix des biens de consommation;  $pc$  est l'indice des prix à la consommation;  $L$  est l'emploi;  $pp$  est le prix du produit;  $Q$  est la production;  $K$  est le niveau de capital et  $p_c$  correspond au prix des services de capital.

L'expression résultante du pouvoir de négociation des parties est la suivante :

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Max } (\Gamma - \Gamma_0)^\beta (\Pi - \Pi_0)^{1-\beta} \\ W \end{array} \right. \quad (3)$$

Sous réserve de l'hypothèse que le niveau de capital est donné, une fois négocié le salaire, la solution au marché de Nash donne une équation du salaire au niveau de l'industrie comme suit (Pencavel, 1991, Booth, 1995):

$$(w/pc)_{j,t} = \eta(\emptyset, \beta) * f[(w^a/pc)_{j,t-1}, (pp/cp)_{j,t}] * L_t^\emptyset \quad (4)$$

j= industrie et t= année

Où  $\eta(\emptyset, \beta)$  est la majoration sur le revenu alternatif et la forme fonctionnelle pour " $f$ " dépend de la fonction de production supposée. Comme les syndicats se soucient du salaire réel en termes de biens de consommation alors que les entreprises sont intéressées par le coût du travail par rapport au prix de leurs produits, l'écart entre ces deux prix est également inclus dans l'équation des salaires. Le pouvoir de négociation du syndicat n'est pas respecté ici. Ainsi, on suppose que c'est une fonction de la densité syndicale (**txsyn**) et du taux de couverture conventionnelle (**txcouv**). D'autre part, les conditions du marché peuvent imposer une limite à l'action syndicale. Par conséquent, d'autres variables (X) sont également considérées comme déterminant le pouvoir des syndicats, tel que le degré d'exposition à la concurrence ; l'occurrence de chocs externes ; ou le degré de commerce international de l'industrie. La solution du problème de la maximisation aboutit à un niveau de salaire négocié pour chaque industrie "j" donné par :

$$(w/pc)_{j,t} = \eta(X_{j,t}, txsyn_{j,t}, txcouv_{j,t}) * f[(w^a/pc)_{j,t-1}, (pp/cp)_{j,t}] * L_t^\emptyset \quad (5)$$

En outre, chaque établissement "i" peut aussi fixer un salaire à chaque période "t" différente du salaire négocié en fonction de ses caractéristiques individuelles, de sa taille relative ou de son pouvoir de marché et de son exposition à la concurrence étrangère, l'équation pour les salaires au niveau de l'établissement peut être écrit comme :

$$(w_{i,j}/pc_j)_t = \eta(X_{j,t}, \%SN_{j,t}, U_{j,t}) * f[(w^a/pc)_{j,t-1}, (pp/pc)_{j,t}] * L_t^\emptyset + d(Y_{i,j,t}, X_{j,t}, Z_t) \quad (6)$$

où  $d(.,.,.)$  se réfère au différentiel salarial d'établissement, une fonction de ses propres caractéristiques spécifiques ( $Y_{i,j,t}$ ) ainsi que de l'industrie ( $X_{j,t}$ ) et des variables macroéconomiques ( $Z_t$ ). Les caractéristiques non observables des établissements sont prises en compte en utilisant des effets fixes individuels.

### 3.2. Spécification du modèle empirique

Le modèle théorique de négociation des salaires qu'on doit spécifier empiriquement est :

$$(w_{i,j}/pc_j)_t = \eta(X_{j,t}, txsyn_{j,t}, txcouv_{j,t}) * f[(w^a/pc)_{j,t-1}, (pp/pc)_{j,t}] * L_t^\emptyset + d(Y_{i,j,t}, X_{j,t}, Z_t)$$

D'où

$$(w_{i,j}/pc_j)_t = F(txsyn_{j,t}, txcouv_{j,t}, Y_{i,j,t}, X_{j,t}, Z_t), \text{ où}$$

$(w_{i,j}/pc_j)_t$  correspond au salaire réel de l'entreprise i appartenant au secteur j à la date t

$txsyn_{j,t}$  représente le taux de syndicalisation du secteur j à la date t

$txcouv_{j,t}$  est le taux de couverture conventionnelle du secteur j à la date t

$Y_{i,j,t}$  regroupent les facteurs propres à l'entreprise i appartenant au secteur j à la date t

$X_{j,t}$  représentent les facteurs du secteur j susceptible d'influencer le salaire réel de l'entreprise i à la période t

$Z_t$  tiennent compte des performances macroéconomiques pouvant influencer sur le salaire réel à la période t.

Contrairement aux travaux de Cassonie, Fachonie et Labadie (2002), notre recherche porte sur quinze (15) secteurs d'activité des entreprises modernes du Sénégal et sur la période (2014-2018). Par conséquent, nous utilisons des données sectorielles pour toutes nos variables retenues comme dans le cadre de la recherche de Laroche al. (2006). Une autre variable très intéressante, même si elle n'est prise pas dans notre modèle empirique, jouera un rôle déterminant dans l'explication de nos résultats. Il s'agit du taux de chômage (*txu*) qui est une variable très utilisée dans les études de négociations salariales (Lindberg et Snower, 2001 ; Jackman, Layard et Nickell, 1991). Comme dans l'étude de Cassonie, Fachonie et Labadie (2002), on utilise le salaire nominal à la place du salaire réel, c'est-à-dire les salaires effectivement payés aux travailleurs des 15 secteurs pris dans cette recherche.

Ainsi, en incluant de nouvelles variables explicatives telles que les nouveaux contrats de travail (CDD, CDI, stages et saisonniers) et la croissance des ventes dans le modèle et en y excluant d'autres variables telles que la taille de l'entreprise, nous aboutissons à l'équation empirique suivante :

$$sal_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 intcap_{i,t} + \beta_2 trav_{i,t} + \beta_3 txcouv_{i,t} + \beta_4 crven_t + \beta_5 nouvcont_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

Dans le cadre de cette recherche, la variable d'intérêt du modèle qui capte la négociation collective n'est plus le taux de couverture conventionnelle (*txcouv*), mais plutôt les conventions collectives (*convcoll*). Les variables intensité capitaliste (*intcap*), travail (*trav*), croissance des ventes (*crven*) et nouveaux contrats de travail (*nouvcont*) constituent les variables de contrôle du modèle.

En retenant la forme logarithmique (*ln*) avec l'introduction de toutes les variables retenues, le modèle de négociation des salaires à estimer se présente comme suit :

$$lnsal_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \ln(intensitécapitaliste)_{i,t} + \beta_2 \ln(travail)_{i,t} + \beta_3 \ln(conventioncollective)_{i,t} + \beta_4 \ln(croissancevente)_{i,t} + \beta_5 \ln(nouveacontrat)_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

### 3.3. Sources de données et choix des variables

Dans cette recherche, plusieurs rapports et bases de données sont explorés pour la collecte des données de toutes les variables sur une période de cinq ans (2014-2018). Il s'agit des rapports de la DSTE, de la base de données du Ministère du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions et de la BDEF de l'ANSD.

Tableau 1 : Sigle et mesure des variables du modèle

| Variabes                                                       | Sigle           | Mesure                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Salaires                                                       | <i>sal</i>      | Salaires effectivement payés dans un secteur donné.                                                      |
| Conventions collectives                                        | <i>convcoll</i> | Variable dichotomique qui prend 1 si le secteur est couvert par une convention collective et 0 autrement |
| Nouveaux contrats de travail selon les conventions collectives | <i>nouvcont</i> | Nombre de salariés ayant signé un nouveau contrat de travail                                             |
| Intensité capitaliste                                          | <i>intcap</i>   | Immobilisations corporelles / Effectif total de salariés dans un secteur                                 |
| Travail                                                        | <i>trav</i>     | Nombre de travailleur dans un secteur donné                                                              |
| Croissance des ventes                                          | <i>crven</i>    | CA(n) – CA(n-1) / CA(n-1) en ( %)                                                                        |

Source : Auteur

## 4. Présentation des résultats

Le tableau ci-dessous présente les statistiques descriptives de la variable expliquée ou endogène (salaire) mise en exergue avec celle d'intérêt (convention collective sectorielle) et les variables de contrôle.

**Tableau 2 : Statistiques descriptives des variables du modèle de négociation salariale**

| Variable |         | Mean     | Std. Dev. | Min       | Max      | Observations |    |
|----------|---------|----------|-----------|-----------|----------|--------------|----|
| sal      | overall | 5.15e+10 | 7.69e+10  | 8.03e+08  | 6.28e+11 | N =          | 85 |
|          | between |          | 5.64e+10  | 9.13e+08  | 1.91e+11 | n =          | 17 |
|          | within  |          | 5.37e+10  | -6.31e+10 | 4.89e+11 | T =          | 5  |
| intcap   | overall | 2.23e+08 | 5.30e+08  | 352252.3  | 2.98e+09 | N =          | 85 |
|          | between |          | 5.17e+08  | 801185.1  | 2.14e+09 | n =          | 17 |
|          | within  |          | 1.62e+08  | -4.78e+08 | 1.06e+09 | T =          | 5  |
| trav     | overall | 9328.941 | 16372.94  | 101       | 92681    | N =          | 85 |
|          | between |          | 13470.56  | 105.4     | 44907.8  | n =          | 17 |
|          | within  |          | 9760.02   | -22344.86 | 57102.14 | T =          | 5  |
| convcoll | overall | 844.4706 | 1489.825  | 0         | 7544     | N =          | 85 |
|          | between |          | 1392.307  | 0         | 4497.8   | n =          | 17 |
|          | within  |          | 611.0412  | -1168.329 | 3890.671 | T =          | 5  |
| nouvcont | overall | 2740.217 | 5037.952  | 45        | 24094.12 | N =          | 85 |
|          | between |          | 5072.407  | 101.6     | 20292.25 | n =          | 17 |
|          | within  |          | 936.4056  | -2149.725 | 6542.082 | T =          | 5  |
| crven    | overall | 2.023647 | 14.90212  | -33.16    | 46.93    | N =          | 85 |
|          | between |          | 9.309626  | -13.198   | 24.008   | n =          | 17 |
|          | within  |          | 11.81233  | -24.40835 | 54.80965 | T =          | 5  |

*Source : Auteur, Estimation à partir de STATA 14*

De plus, les résultats du tableau suivant (Tableau 3) montre que la plupart des variables de exogènes sont corrélées avec la variable endogène (salaire).

**Tableau 3 : Corrélation entre négociation collective et salaires**

|          | sal     | intcap  | trav   | convcoll | nouvcont | crven  |
|----------|---------|---------|--------|----------|----------|--------|
| sal      | 1.0000  |         |        |          |          |        |
| intcap   | -0.0029 | 1.0000  |        |          |          |        |
| trav     | 0.3663  | -0.2041 | 1.0000 |          |          |        |
| convcoll | 0.1796  | -0.1444 | 0.2576 | 1.0000   |          |        |
| nouvcont | 0.3380  | -0.1670 | 0.5600 | 0.4801   | 1.0000   |        |
| crven    | 0.1810  | -0.0432 | 0.1089 | 0.0552   | 0.1208   | 1.0000 |

*Source : Auteur, Estimation à partir de STATA 14*

Le test de Harris-Tzvalis adapté à des périodes courtes comme le cas de notre recherche est utilisé pour ressortir le niveau de stationnarité des variables prises dans cette recherche comme le montre le tableau 4 ci-dessous.

Le tableau 5 ci-dessous montre les résultats des estimations du modèle de négociation salariale à travers la technique GMM en système, avec l'utilisation de la commande de Rodman (2009) pour la prise en compte de la période assez courte.

La période prise dans cette recherche est de 2012 à 2016. Toutes les variables sont exprimées en logarithme népérien. La variable dépendante constitue les salaires (sal). Le test de sargan correspond à la statistique du test de validité des instruments pour l'estimation en GMM ; l'hypothèse nulle étant la validité des variables retardées en niveau et en différences comme

instruments). AR (2) correspond à la statistique d'Arellano-Bond du test d'autocorrélation des erreurs de second ordre ; l'hypothèse nulle étant l'absence d'autocorrélation de second ordre). Toutes les conditions vérifiant ainsi la pertinence de nos estimations à partir du GMM sont valides. Le test de sur-identification de sargan valide les instruments utilisés ( $0,59 > 0,05$ ). Aussi, le test d'Arellano et Bond ne rejette pas l'absence d'autocorrélation à l'ordre 2 ( $0,18 > 0,05$ ). Egalement, le nombre d'instruments (15) est inférieur au nombre d'individus (17 secteurs).

**Tableau 4 : Stationnarité des variables**

| VARIABLES   | HARRIS-TZAVALIS     | RESULTATS    |
|-------------|---------------------|--------------|
| lsal        | -3,7435<br>(0,0000) | Stationnaire |
| D.lintcap   | -6,3397<br>(0,0001) | Stationnaire |
| D.ltrav     | -6,5695<br>(0,0000) | Stationnaire |
| D.lconvcoll | -5,9170<br>(0,0000) | Stationnaire |
| crven       | -5,9979<br>(0,0000) | Stationnaire |
| D.lnouvcnt  | -6,2393<br>(0,0427) | Stationnaire |
| conmar      | -2,2753<br>(0,0114) | Stationnaire |

Source : Auteur, Estimation à partir de STATA 14

**Tableau 5 : Effets des conventions collectives sectorielles sur les salaires de 2014 à 2018**

| Variables                    | GMM SYS                           |
|------------------------------|-----------------------------------|
| <b>Lnsal</b>                 | Coefficients                      |
| <b>L. sal<sub>t-1</sub></b>  | 0,624***<br>(0,511)               |
| <b>ltravail</b>              | 0,355***<br>(0,564)               |
| <b>lintcap</b>               | 0,307***<br>(0,557)               |
| <b>lconvcoll</b>             | <b>0,085***</b><br><b>(0,032)</b> |
| <b>lnouvcnt</b>              | -0,086***<br>(0,321)              |
| <b>crven</b>                 | 0,004***<br>(0,000)               |
| <b>constante</b>             | 0,913<br>(0,839)                  |
| <b>Number of groups</b>      | 17                                |
| <b>Obs per group</b>         | 4                                 |
| <b>Number of obs</b>         | 68                                |
| <b>Number of instruments</b> | 15                                |
| <b>Wald chi (2)</b>          | 4320,65                           |
| <b>Prob &gt; chi2</b>        | 0,0000                            |
| <b>AR (1)</b>                | 0,11                              |
| <b>AR (2)</b>                | 0,1756                            |
| <b>Sargan test</b>           | 0,5904                            |

Significativité : \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$  (.) : Standard Errors

Source : Auteur, Estimation à partir de STATA 14

Les résultats des régressions obtenus à partir de la GMM en système confirment l'effet positif et significatif des conventions collectives sectorielles sur les salaires des entreprises du Sénégal au seuil de 1%. En effet, le coefficient associé à cette variable d'intérêt est positif et statistiquement significatif (0,08). Les résultats montrent, aussi, qu'il existe une relation positive et significative entre les autres variables explicatives et les salaires, à l'exception de la variable « nouveaux contrats » ; où elle est négative. Egalement, tous les coefficients associés à toutes les variables, y compris la variable décalée ( $L. sal_{t-1}$ ) sont statistiquement significatifs au seuil de 1%.

Nos estimations indiquent que les conventions collectives sectorielles, qui mesurent la négociation collective dans cette partie de recherche, impactent positivement sur les salaires. Ce qui confirme ainsi les théories déjà avancées dans la littérature économique (Cahuc et Zilberberg, 1990 ; Hartog et al., (1997). D'après les résultats, une augmentation de 1% du nombre d'entreprises couvertes d'une convention collective entraîne une hausse des salaires des entreprises sénégalaises de 0,08%, toutes choses égales par ailleurs. Ces résultats corroborent avec ceux trouvés par Martins (2014) ; Cardoso et Portugal (2005).

Ces résultats semblent indiquer que la négociation collective sectorielle permet un partage de la rente qui profite généralement aux travailleurs au Sénégal. En d'autres termes, les conventions collectives conclues au niveau des secteurs constituent une source de croissance des salaires au Sénégal. En 2016, le rapport de l'ANSD à travers sa Banque de Données Economiques et Financières indique que les salaires payés aux travailleurs représentent 58,14% de la valeur ajoutée. Ce qui montre que les salaires sont excessifs au Sénégal dû aux conventions collectives sectorielles mises en place et dont l'objectif est de protéger les travailleurs, mais aussi de tirer profit de la richesse créée par l'entreprise.

Egalement, les négociations collectives, à travers les conventions collectives, constituent une réelle rigidité à la baisse des salaires quelle que soit la situation financière de l'entreprise ou du secteur. Ce qui occasionne ainsi la fermeture de plusieurs entreprises au Sénégal chaque année qui n'arrivaient plus à honorer leurs engagements vis-à-vis des salariés.

Toujours allant dans le sens de confirmer nos résultats, en 2008, une négociation tripartite entre les organisations patronales, les centrales syndicales et le gouvernement a eu lieu. A l'issu de cette négociation collective, une augmentation généralisée des salaires a été accordée aux travailleurs ; variant de 4% à 8% selon les différents types de catégories et devenue effective en 2009. De manière plus détaillée, cette hausse est répartie comme suit : (1<sup>ière</sup> – 3<sup>ième</sup> catégorie : 8%) ; (4<sup>ième</sup> et 5<sup>ième</sup> catégorie : 7%) ; (6<sup>ième</sup> et 7<sup>ième</sup> catégorie : 6%) ; (8<sup>ième</sup> catégorie et Agents de Maitrise : 5%) et (Cadres : 4%).

## 5. Conclusion

La question sur la relation entre négociation collective et les salaires des entreprises a fait l'objet de nombreuses investigations dans la littérature économique. Partant de ce fort constat, le présent article a eu pour objectif principal d'analyser les effets de la négociation collective sectorielle sur les salaires des entreprises sénégalaises. Il s'agit plus spécifiquement de déterminer l'impact des conventions collectives sectorielles sur les salaires.

Sur le plan méthodologique, la littérature théorique et empirique nous a permis de choisir le modèle de négociation des salaires qui met en évidence la relation entre la négociation collective, mesurée par les conventions collectives et les salaires. En d'autres termes, il examine la manière dont la négociation collective affecte les salaires sur la période 2012 – 2018. Pour ce faire, nous avons fait recours aux techniques d'estimation telles que les GMM. Les résultats qui découlent de nos estimations répondent parfaitement à nos attentes. En effet, les résultats montrent que les négociations collectives, mesurées par les conventions collectives sectorielles, accroissent les salaires. Ce qui répond ainsi à l'objectif général de cet article.

En terme d'implications de politiques économiques, les négociations collectives doivent être décentralisées pour mieux prendre en charge les caractéristiques de l'entreprise et, par conséquent, flexibiliser les salaires. En effet, la négociation au niveau de l'entreprise est plus efficace que les autres niveaux de négociation, car elle permet à chaque entreprise de faire face à ses propres contraintes, mais aussi d'opérer à des choix stratégiques pour faire face à la concurrence.

Cet article présente, cependant, quelques insuffisances dont la plus importante est la période prise, jugée très courte (5 années d'études). Elle s'explique du fait que les statistiques sur les conflits collectifs les nouveaux contrats de travail signés annuellement selon les conventions collectives n'existent que sur cette période. Par conséquent, le nombre d'observations (75) n'est pas du tout très important comme on l'aurait souhaité.

## Références

- (1). **Abowd, J. M. et Lemieux, T. (1993).** The effects of product market competition on collective bargaining agreements: The case of foreign competition in Canada. *Quarterly Journal of Economics*.
- (2). **Addison, J.T. (2015).** Collective Bargaining Systems and Macroeconomic and Microeconomic Flexibility: The Quest for Appropriate Institutional Forms in Advanced Economies. IZA DP No. 9587, Discussion paper series.
- (3). **Aidt, T. S. et Tzannatos, Z. (2008).** Trade Unions, Collective Bargaining and Macroeconomic Performance: A Review. *Industrial Relations Journal* 39(4): 258– 295.
- (4). **Blanchard, O. et Wolfers, J. (2000).** The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: the Aggregate Evidence. *The Economic Journal*, Vol. 110, No. 3, pp. C1-C33.
- (5). **Blau, F. et Khan, L. M. (2002).** At Home and Abroad: US Labor Market Performance in International Perspective. New York: Russell Sage
- (6). **Boal, W. M. et Pencavel, J. (1994).** The Effects of Labor Unions on Employment, Wages and Days of Operation: Coal Mining in West Virginia. *Quarterly Journal of Economics* 109 (1): 267-2
- (7). **Booth, A. L. (1995).** The Economics of the Trade Union. Cambridge University Press.
- (8). **Cahuc, P. et Zylberberg, A. (1990).** Existe-t-il une relation entre centralisation des négociations salariales et performance économique ?. In *Emploi, nouvelles données*, B Gazier, ed, Economica.
- (9). **Card, D. (2001).** The Effect of Unions on Wage Inequality in the U.S. Labor Market., *Industrial and Labor Relations Review*, vol 54, pp. 296-315.
- (10). **Calmfors, L. et Driffill, J. (1988).** Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance. pp. 13-61.
- (11). **Card, D. (1996).** The Effect of Unions on the Structure of Wages: A Longitudinal Analysis. *Econometrica* 64 (4): 957-979.
- (12). **Card, D., et De La Rica, S. (2006).** Firm-level Contracting and the Structure of Wages in Spain. *Industrial and Labor Relations Review*, 59(4), 573–592.
- (13). **Cardoso, A. R. et Portugal, P. (2005).** Contractual Wages and the Wage Cushion under Different Bargaining Settings. *Journal of Labor Economics*, 23(4), 875–902.
- (14). **Casson, A., Labadie, G. J. et Fachola, G. (2002).** The economic effects of unions in latin america: Their impact on wages and the economic performance of firms in Uruguay. p. cm. (Research Network Working papers.
- (15). **Catalán, L. D. et Villanueva, E. (2012).** Collective Bargaining and Unemployment during the Great Recession: Evidence for Spain. *Labor Demand J50 –Collective Bargaining*.

- (16). **Commission Européenne (2011).** Wage flexibilisation and the minimum wage, in European Commission, ed. Industrial Relations in Europe 2010. European Commission, Brussels.
- (17). **Dahl, C., Le Maire, D. et Munch, J. (2013).** Wage Dispersion and Decentralization of Wage Bargaining. *Journal of Labor Economics*, 31(3), 501-533.
- (18). **Daouli, J., Demoussis, M., Giannakopoulos, N. et Laliotis, I. (2013).** Firm-Level Collective Bargaining and Wages in Greece: A Quantile Decomposition Analysis. *British Journal of Industrial Relations*, 51(1), 80-103.
- (19). **De Menil, G. (1971).** Bargaining: monopoly power versus union power. Cambridge Mass: MIT press.
- (20). **Elmeskov, J., Martin, J. P. et Scarpetta, S. (1998).** Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries Experiences. Economic Council of Sweden, Conference on the Political Economy of Labor Market Reform. Stockholm, May 28.
- (21). **Fitzenberger, B., Kohn, K. et Lebcke, A. C. (2013).** Union Density and Varieties of Coverage: The Anatomy of Union Wage Effects in Germany. *Industrial and Labor Relations Review* forth coming.
- (22). **Fitzenberger, B., Kohn, K. et Lebcke, A. C. (2012).** Union Density and Varieties of Coverage: The Anatomy of Union Wage Effects in Germany. Discussion Paper No. 08-012. Mannheim: Center for European Economic Research/
- (23). **Fitzenberger, B., Kohn, K. et Lebcke, A. C. (2007).** Union Density, Collective Bargaining and Individual Coverage: The Anatomy of Union Wage Effects. mimeo.
- (24). **Freeman, R. (2004).** What Do Unions Do ?. The 2004 M-Brane Stringtwister Edition. *Journal of Labor Research* 26(4): 642-668. Fall.
- (25). **Freeman, R.B. (1988).** Labour market institutions and economic performance. *Economic Policy*,
- (26). **Freeman, R. B. (1980).** Unionism and the Dispersion of Wages. *Industrial and Labor Relations Review*, 34 (1), p. 3-23.
- (27). **Freeman, R. B. et Gibbons, R. S. (1995).** Getting together and breaking apart: the decline of centralized collective bargaining Differences and Changes in Wage Structures. (pp. 345-370): University of Chicago Press.
- (28). **Freeman, R. et Kleiner, M. M. (1990).** Employer Behavior in the Face of Union Organizing Drives. *Industrial and Labor Relations Review* 43: 351–65
- (29). **Freeman, R. B. et Medoff, J. L. (1984).** What Do Unions Do?. New York: Basic Books.
- (30). **Gerlach, K. et Stephan, G. (2005).** Wage Distributions by Wage-Setting Regime. IAB Discussion Paper No. 9/2005, Nuremberg: IAB.
- (31). **Granqvist, L. et Regnér, H. (2008).** Decentralized Wage Formation in Sweden. *British Journal of Industrial Relations*, 46(3), 500-520.
- (32). **Guertzgen, N. (2014).** Estimating the Wage Premium of Collective Wage Contracts - Evidence from Longitudinal Linked Employer-Employee data. *Industrial Relations* (forthcoming).
- (33). **Hammermesh, D. (1993).** Labor Demand. New Jersey: Princeton University Press.
- (34). **Hartog, J., Leuven, E. et Teulings, C. (2002).** Wages and the bargaining regime in a corporatist setting: the Netherlands. *European Journal of Political Economy*, vol. 18(2): 317-33.
- (35). **Haucap, J., Pauly, U. et Wey, C. (2001).** Collective wage setting when wages are generally binding: an antitrust perspective. *International Review of Law and Economics* 21(3), 287-307.
- (36). **Holden, S. (1998).** Wage Drift and the Relevance of Centralised Wage Setting. *Scandinavian Journal of Economics* 100(4), 711-731.

- (37). **Jacobsson, L. et Lindbeck, A. (1969).** Labor Market Conditions, Wage and Inflation – Swedish Experience 1955-67. *Swedish Journal of Economics* (2), 65-103.
- (38). **Jakubson, G. (1991).** Estimation and testing of the union wage effect using panel data. *The Review of Economic Studies*, 58(5), 971-991.
- (39). **Jung, S. et Schnabel, C. (2009).** Paying More than Necessary?. *The Wage Cushion in Germany*,
- (40). **Kingdon, G., J. Sandefur and F. Teal. 2006.** Labour Market Flexibility, Wages and Incomes in Sub-Saharan Africa in the 1990s. *African Development Review* 18: 392 – 427.
- (41). **Laroche, P., Schmidt, G. et Wechtler, H. (2006).** L'influence des relations sociales sur la performance des entreprises : Une analyse des conséquences économiques du fait syndical en France. Rapport final du GREGOR, IAE de Paris, Université Paris 1 Sorbonne.
- (42). **Layard, R., Nickell, S. et Jackman, R. (1991).** Unemployment. Oxford: Oxford University Press.
- (43). **Lewis, H. G. (1986).** Union Relative Wage Effects: A Survey. Chicago. University of Chicago Press.
- (44). **Lindbeck, A. et Snower, D. J. (2001).** Centralized bargaining and reorganized work: are they compatible?. *European Economic Review*, 45(10), 1851-1875.
- (45). **Lindbeck, A. et Snower, D. J. (1988).** Centralized Bargaining and Reorganised Work: Are they compatible?. *European Economic Review* 45
- (46). **Martins, P.S. (2014).** 30.000 Minimum Wages: The Economic Effects of Collective Bargaining Extensions. IZA DP 8540.
- (47). **Martins, P. S. (2009b).** Rent sharing before and after the wage bill. *Applied Economics* 41(17).
- (48). **Ngom, A. 2021.** Trade Unionism and Enterprise Performance in Senegal. AERC Research Paper No. 420, Nairobi.
- (49). **OCDE, (1997a).** OECD Employment Outlook. July OECD Publishing.
- (50). **Ordine, P. (1996),** “Wage drift and minimum contractual wage: Theoretical interrelationship and empirical evidence for Italy”, *Labour Economics* 2, 335-357.
- (51). **Owusu-Afriyie, J. (2023).** Estimating Public and Private Sectors' Union Wage Effects in Ghana : Is There a Disparity ?. (Estimation des effets des syndicats sur les salaires dans les secteurs public et privé au Ghana : y a-t-il une disparité ? *International Journal of Social Economics* 51 : 1109 - 1122.
- (52). **Pencavel, J. (1991).** Labor Markets under Trade Unionism: Employment, Wages and Hours. London, United Kingdom: Basil Blackwell, Ltd.
- (53). **Plasman, R., Rusinek, M. et Rycx, F. (2007),** “Wages and the Bargaining Regime under Multi-Level Bargaining: Belgium, Denmark and Spain”, *European Journal of Industrial Relations*, 13 (2), p. 161.
- (54). **Rosen, S. (1969),** “Trade union power, threat effects and the extent of organization”, *The Review of Economic Studies*, 36(2), p. 185–196.
- (55). **Rycx, F. (2003),** “Industry wage differentials and the bargaining regime in a corporatist country”, *International Journal of Manpower*, 24, 4: 347-366.
- (56). **Soglo, M.A.G. et Assouto, A.B. (2023).** “Benefits of a Membership in Labor Unions in Benin,” *Journal of Economics and Development Studies* 11: 2334 – 2390.
- (57). **Traxler, F. et Brandl, B. (2012),** “The Effects of Collective Bargaining Coverage: A CrossNational Analysis”, *Global Union Research Network, Discussion Paper No. 110: International Labour Office.*