



SYNTHÈSE DES INTERVENTIONS ET DÉBATS SEANCE DU 9 JUIN 2015

**Quel est l'impact des modalités de négociation salariale
sur la compétitivité des entreprises et l'emploi ?**

Intervenants :

- **Yves Struillou**, Directeur général du Travail
- **Françoise Bouygard**, Directrice de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
- **Pedro Silva Martins**, Professeur d'économie à l'université Queen Mary de Londres, ancien Secrétaire d'État à l'emploi du Portugal (2011-2013)
- **Marcel Grignard**, Président de Confrontations Europe



Les modalités de la négociation salariale en France sont assez atypiques, dans la mesure où aucun niveau de négociation collective (branche, entreprise) ne domine de façon marquée la détermination des salaires. Le système de négociation collective français se caractérise par un nombre très élevé de branches qui contribue à sa complexité (plus de 700 branches, à comparer à une quinzaine en moyenne dans le reste des pays européens). Les salaires négociés entre les représentants des entreprises et des salariés au sein d'une branche s'appliquent le plus souvent à l'ensemble des entreprises de la branche grâce à une procédure d'extension des accords collectifs, ce qui permet d'atteindre un taux de couverture collective supérieur à 90%. Par ailleurs, au niveau de l'entreprise, les employeurs doivent engager chaque année des négociations obligatoires avec les organisations syndicales représentatives, non seulement sur le thème des salaires effectifs, mais aussi plus largement sur la durée effective et l'organisation du temps de travail, la protection sociale complémentaire, l'épargne salariale, (etc.), ce qui peut avoir une incidence sur les rémunérations et le coût du travail.

1. Yves STRUILLOU a ouvert le séminaire par une présentation des caractéristiques institutionnelles de la négociation salariale en France.

Pour harmoniser les règles relatives aux conditions de travail et d'emploi des salariés au sein d'une même profession ou d'un même secteur d'activité, l'article L.2261-15 du Code du travail prévoit une **procédure d'extension** visant à rendre une convention collective applicable à tous les salariés et à tous les employeurs compris dans son champ d'application (que les entreprises soient adhérentes ou non aux organisations professionnelles signataires du texte).

La procédure d'extension peut être engagée, soit à la demande de l'une des organisations d'employeurs ou de salariés représentatives dans le champ d'application considéré, soit à l'initiative du ministre chargé du Travail.

Deux types de procédure existent :

- La procédure dite normale, pour les textes abordant d'autres thèmes que celui des salaires : le délai moyen d'extension est de 152 jours ;
- La procédure dite accélérée pour l'examen des textes ne portant que sur les salaires (les branches ont l'obligation légale de négocier sur les salaires minimaux chaque année). Le délai moyen d'extension est de 90 jours.

Environ 80% des accords font l'objet d'une demande d'extension. Au cours de l'année 2014,

640 textes ont été étendus, dont 351 portant sur les salaires.

Par ailleurs, il est également possible de procéder à un **élargissement** d'une convention à un secteur d'activité « proche » ou à un secteur territorial différent pour pallier l'insuffisance de négociations dans ces secteurs. La procédure d'élargissement permet d'appliquer une convention collective. Cette pratique est cependant plus rare (21 textes élargis en 2014).

Le ministre du Travail exerce un contrôle sur l'accord pour lequel l'extension est demandée pouvant l'amener à refuser l'extension. Dans ce cadre, il dispose de nombreux pouvoirs puisqu'il peut préciser l'interprétation à donner ou écarter l'application d'une clause de la convention. Il peut même refuser l'extension, notamment pour un motif d'intérêt général (CE 21 novembre 2008).

En outre, l'extension est parfois perçue comme susceptible de créer un obstacle à l'entrée de nouveaux acteurs sur le marché ou de freiner la concurrence. Ce risque dépend en réalité très largement de la structuration du secteur (cas par exemple d'un oligopole, ou d'un secteur divisé entre grosses entreprises et petites entreprises où les premières négocient des conditions défavorables aux secondes) et de la stratégie des acteurs (maintien par exemple de salaires élevés pour limiter les nouveaux entrants). Le juge veille également à ce que l'extension ne porte pas atteinte à la libre concurrence (CE du 30 avril 2003, Syndicat professionnel des exploitants indépendants des réseaux d'eau et d'assainissement).

Mais la procédure d'extension joue aussi un rôle de régulation de la concurrence en limitant le dumping social entre entreprises d'une même branche. L'effectivité de ce rôle de régulation est toutefois liée à la structuration du paysage conventionnel et à la représentativité des organisations syndicales et patronales. La conclusion d'une convention appelée à être étendue implique que les négociateurs apportent la preuve de leur capacité à engager l'ensemble de la branche. Cependant, la multiplicité des branches et la faiblesse de certaines d'entre elles freinent ce rôle de régulation. Source de complexité et de perte de lisibilité pour les entreprises et les salariés, l'émiettement du paysage conventionnel est un frein à la mobilité des salariés et, plus généralement, un frein structurel à l'économie. De plus, les branches qui n'atteignent pas une taille significative peuvent plus difficilement apporter aux entreprises les avantages attendus en termes de mutualisation de structures et d'économies d'échelle (ex : en matière de parcours professionnels ou de garanties collectives de

prévoyance), et pour assurer leur rôle de régulation sociale et concurrentielle (ex : en développant des politiques de formation professionnelle adaptée aux besoins évolutifs des entreprises).

La loi du 4 mars 2014 en lien avec la réforme de la représentativité patronale vise à améliorer le rôle de régulation des conventions collectives :

- en ramenant le nombre de branches à une centaine d'ici dix ans afin de leur permettre de jouer pleinement leurs fonctions sociales, économiques et normatives.
- en adaptant le cadre de la négociation et de la délimitation des branches aux enjeux confiés aux partenaires sociaux. L'objectif de ces réformes est de re-légitimer et renforcer les organisations qui négocient les accords collectifs afin d'avoir un tissu conventionnel vivant.

2. Françoise BOUYGARD a ensuite présenté des effets de la négociation collective sur les salaires effectifs en France.

La négociation salariale relève de la branche professionnelle mais aussi de l'entreprise. Depuis les lois Auroux, les salaires et leur évolution font l'objet d'une négociation annuelle obligatoire dès lors qu'un délégué syndical est présent dans l'entreprise. Mais, en 2010, « seulement » 69% des établissements de plus de 11 salariés soumis à cette obligation étaient concernés par une négociation sur les salaires.

Certaines analyses ont pointé le rôle des accords de branche et des négociations annuelles obligatoires sur la rigidité des salaires et en particulier le faible ajustement des rémunérations à la productivité en France au début de la crise. Il convient cependant de nuancer ces analyses :

- depuis 2008, la progression des salaires a ralenti alors même que le rythme des négociations salariales est resté dynamique ;
- cette progression des salaires est davantage portée par les revalorisations du SMIC que par les hausses des salaires conventionnels. En effet, les salaires conventionnels sont impactés par les évolutions du Smic, qui ont à la fois un effet direct sur les salaires au voisinage du Smic et un effet d'entraînement sur les rémunérations jusqu'à 1,5 Smic. De nombreux accords de branches se limitent ainsi à la nécessité d'intégrer la hausse du Smic dans la grille conventionnelle de rémunération et éventuellement d'en relever les premiers niveaux. Hors effet du Smic, les salaires conventionnels ont ralenti de 0,4 point par an entre 2009 et 2012 par rapport à la période 2003-2008. De plus, l'effet propre de la négociation de branche sur le salaire effectif reste modeste : selon la Dares, une augmentation des salaires conventionnels de 1% se traduit par une

augmentation des salaires effectifs de 0,12%, toutes choses égales par ailleurs.

3. Pedro Martins a ensuite débattu des impacts des systèmes de négociation salariale et de leurs réformes sur la performance économique et l'emploi

Les accords de branche et leur extension peuvent servir d'importants objectifs économiques et sociaux comme la réduction des inégalités et des discriminations, la relance de la consommation dans un contexte de demande intérieure faible, l'adoption de conditions de travail adaptées au secteur de l'entreprise, une meilleure redistribution des revenus, etc.

En termes de concurrence, en cas d'extension, les firmes dominantes imposent des salaires et conditions de travail aux entreprises non signataires des accords, ce qui réduit la concurrence et l'entrée dans le secteur, au détriment de la compétitivité.

A l'inverse, l'absence d'extension des accords collectifs peut également encourager la concurrence déloyale : les entreprises non couvertes par des accords paient des salaires plus faibles car elles ne sont pas contraintes par des minima, et peuvent donc pratiquer des prix plus bas. Cela exerce une pression à la baisse sur les salaires.

Par ailleurs, d'un point de vue théorique, la mise en place de salaires minimums renforce la rigidité à la baisse des salaires nominaux, en particulier en période de faible inflation et/ou de chocs économiques. L'existence de salaires minimums peut donc avoir un effet défavorable sur l'emploi, en particulier des moins qualifiés et des jeunes, et contribuer ainsi à la segmentation du marché du travail. **De fait, les études empiriques menées dans différents pays européens mettent en évidence les effets négatifs sur l'emploi de l'extension des conventions collectives.**

Au Portugal, avant 2010, les caractéristiques institutionnelles du marché du travail étaient très proches de celles de la France : faible taux de syndicalisation (autour de 10%), forte couverture conventionnelle (supérieure à 90%) et code du travail extensif. De plus, la majorité des accords collectifs ont fait l'objet d'extension jusqu'à 2010 (90% entre 2005 et 2010). Les résultats de l'étude de M. Martins indiquent que **l'emploi et la masse salariale d'un secteur dans lequel un accord collectif est étendu chutent d'environ 2% en moyenne au cours des quatre mois qui suivent l'extension.** Cette baisse est plus marquée (-2,6%) dans les petites entreprises (moins de 10 salariés). La baisse de l'emploi résulte à la fois d'une réduction des embauches et d'une augmentation des faillites d'entreprises. L'extension des accords de branche accroîtrait, par ailleurs, la dualité du marché du travail.

Certains pays ont adopté récemment des réformes de leur système de négociation collective. Par exemple, en Allemagne, la décentralisation de la négociation collective de la branche vers l'entreprise initiée dans les années 90 s'est progressivement approfondie. L'Espagne et le Portugal ont également adopté des mesures similaires. Ainsi, au Portugal, après l'accord signé avec l'Europe et le FMI en 2011, des critères de représentativité ont été introduits afin qu'un accord collectif ne puisse être étendu que si les organisations patronales signataires représentent au moins 50% des salariés du secteur concerné. En outre, la décentralisation de la négociation collective a donné plus de place à la négociation d'entreprise (depuis 2012, il y a plus d'accords d'entreprise conclus que d'accords de branche).

Suite à ces changements, même s'il convient de rester prudent dans l'interprétation des résultats, l'emploi a significativement augmenté dans ces pays. Ainsi, le chômage a baissé fortement au Portugal, passant de 17,5 à 13,1% en un an et demi.

4. « Salaires, emploi et compétitivité : quelles perspectives pour la négociation collective en Europe ? » par Marcel GRIGNARD

La négociation salariale au sein des conventions de branche présente des particularités dans les autres pays européens par rapport à la France :

- Lors des négociations, sont pris en compte des éléments relatifs à l'emploi, à la productivité et à l'évolution des revenus des salariés ;
- Le nombre de branches professionnelles est beaucoup moins élevé.

La France se caractérise par le rôle clé du SMIC dans l'évolution salariale, comme le montrent les études de la DARES. En outre, le SMIC n'est pas exempt de défauts puisqu'il ne prend pas en compte la productivité et les différences de coût de la vie sur le territoire national.

Derrière la question de la négociation des évolutions de salaire, se pose la question du lien entre coût du travail et emploi. S'il apparaît évident qu'une baisse des salaires est créatrice d'emplois, il convient de s'interroger sur le type d'emplois créés. L'économie britannique a par exemple créé plus d'emplois que de croissance mais 2/3 des emplois le sont sous le statut d'autoentrepreneurs avec un salaire inférieur de 27% à la médiane.

En outre, la baisse des salaires n'est pas généralisée à tous les niveaux de salaires, ce qui conduit à une progression des inégalités. Aux Etats-Unis, la productivité du travail est positive alors que l'évolution moyenne des salaires est négative. Toutefois, la baisse porte surtout sur les bas salaires, tandis que les plus hautes rémunérations ont augmenté. Cette progression

des inégalités s'explique par un manque de régulation des pouvoirs publics et par la promotion des mécanismes de marché.

Une plus grande régulation des mécanismes de marché est dès lors nécessaire. L'Allemagne, face au déclin de la couverture collective de branches, a ainsi instauré un salaire minimum légal au niveau national. En France, une plus grande régulation suppose de s'interroger sur le champ qui doit être encadré par l'Etat et celui qui relève de la négociation collective et des partenaires sociaux. A ce titre, la négociation collective ne peut se limiter à la seule question des salaires mais doit aussi porter sur le temps de travail, les classifications professionnelles, la formation continue etc.

5. Débats et échanges avec la salle.

- Les pouvoirs du ministre du Travail en matière de refus d'extension sont réels, notamment pour prendre en compte la situation économique de la branche, mais, en pratique, les refus restent rares (environ 20 par an) ;
- L'impact des négociations de branche sur le coût du travail doit être nuancé : si les partenaires sociaux ont l'obligation de négocier, ils n'ont pas l'obligation de trouver un accord sur une hausse des salaires ;
- L'introduction d'un salaire minimum légal ou l'extension des conventions collectives notamment pour les minima salariaux permet d'éviter une concurrence déloyale des travailleurs détachés (CJUE, arrêt Rüffert du 3 avril 2008, seules les dispositions d'une convention collective étendue s'appliquent aux travailleurs détachés) ;
- Les branches ont des effets structurants difficilement mesurables mais qui participent à la compétitivité des entreprises en particulier en ce qui concerne la santé au travail (négociation sur la protection sociale complémentaire) et le développement des qualifications et des compétences (formation professionnelle) ;
- Il serait intéressant de disposer d'études contrefactuelles sur le cas français comme celle de P. Martins sur le Portugal permettant de comparer l'évolution de l'emploi dans une branche dont la convention est étendue avec une autre branche dont la convention n'est pas étendue.

Prochaine séance à la rentrée 2015

Pour toute information complémentaire, consultez le site Internet de la DG Trésor :

<http://www.tresor.economie.gouv.fr/Seminaire-Politiques-de-lemploi>
ou envoyez un mél à Seminaire.Employ@dgtresor.gouv.fr