



TRADE UNION ADVISORY COMMITTEE  
TO THE ORGANISATION FOR ECONOMIC  
COOPERATION AND DEVELOPMENT  
COMMISSION SYNDICALE CONSULTATIVE  
AUPRÈS DE L'ORGANISATION DE COOPÉRATION  
ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

## **Commentaires relatifs aux recommandations de l'OCDE concernant les extensions administratives des accords de branche en France**

Paris, 8 septembre 2017

Le 14 septembre, l'OCDE publiera l'édition 2017 de l'Etude économique sur la France, qui fait partie d'un programme biennal de suivi des politiques économiques des pays membres de l'OCDE. En amont de la publication en septembre, l'OCDE a publié l'un des chapitres du rapport: "*Les extensions administratives des accords de branche en France : Effets et pistes de réformes*"<sup>i</sup>. Dans ce texte, l'OCDE appelle à réduire la portée et les possibilités d'extension automatique des conventions collectives. Les arguments avancés sont les suivants:

- Au sein de l'OCDE, la France est le seul pays à avoir une extension quasi automatique des accords de branche (en d'autres termes, il est reproché à la France de s'écarter de la « norme OCDE »);
- Tout en reconnaissant certains mérites, l'extension automatique nuit à l'emploi, nuit à la concurrence, nuit à la performance des entreprises (en d'autres termes, les salariés français n'y ont pas intérêt);
- L'OIT-même recommande l'extension sous condition.

Partant de là, le document propose diverses mesures visant à réduire les possibilités d'extension, notamment en soumettant la décision à un comité d'experts «indépendants» et, en fin de compte, en accordant aux entreprises des possibilités d'exemptions généralisées.

Le TUAC a les commentaires suivants à faire part concernant ces recommandations et de l'article de l'OCDE dans son ensemble.

### ***La France n'est pas un cas isolé parmi les pays de l'OCDE***

L'article de l'OCDE présente la France comme l'un des rares pays de l'OCDE où l'extension est quasi automatique et où les conditions sont beaucoup moins strictes qu'ailleurs. L'OCDE affirme par ailleurs que « beaucoup de pays de l'OCDE n'utilisent jamais ou rarement les extensions administratives ».

Il y a de quoi être dubitatif. En premier lieu, la France n'est pas un cas isolé. Six autres pays de l'OCDE disposent de systèmes tout à fait comparables à ceux de la France (Autriche, Belgique, Finlande, France, Islande, Luxembourg, Espagne)<sup>ii</sup>. D'ailleurs, selon l'article de l'OCDE, 10 pays pratiquent de fait l'extension des accords sans condition particulière (si on prend en compte les situations « d'équivalence fonctionnelle »). Si l'on ajoute l'Autriche à la liste (qui, dans le document de l'OCDE, est classée comme pays où l'extension est « rare » et « relativement restreinte », ce qui est inexacte), ce n'est pas moins de onze pays de l'OCDE, soit près d'un tiers des membres, qui appliquent en pratique l'extension sans condition. Un nombre assez stupéfiant de cas isolés, il faut le dire.

### ***Pas d'élément probant sur l'impact négatif de l'extension administrative sur l'emploi***

Selon l'OCDE « les études disponibles pour d'autres pays [que la France] semblent confirmer qu'un usage intensif des extensions sans évaluation de leur effet économique peut avoir un effet négatif sur l'emploi ». Les références académiques citées en appui sont pour le moins surprenantes. Alors qu'une étude, citée, sur les Pays-Bas s'avère non concluante sur l'impact sur l'emploi, l'OCDE souligne deux études indiquant un impact négatif, l'une portant sur l'Afrique du Sud (où on nous dit que l'extension est la cause d'une réduction de 10% de l'emploi) et l'autre sur le Portugal. Cette dernière se limitant aux années 2011-2012, c'est-à-dire au plus fort de la crise économique et financière en Europe. En outre, des recherches distinctes utilisant des données croisées des pays de l'OCDE<sup>iii</sup> (auxquelles le document ne fait pas référence) ne fournissent pas non plus d'éléments solides en la matière.

### ***L'opinion de l'OIT sur la conditionnalité de l'extension est beaucoup plus mesurée que ne le suggère l'OCDE***

Selon l'article de l'OCDE, l'OIT « recommande qu'une extension administrative ne devrait se faire que si [...] la convention vise déjà un nombre d'employeurs et de travailleurs intéressés suffisamment représentatif ». Le procès-verbal d'une réunion de l'OIT en 1950 est cité en appui.

Le TUAC s'est intéressé à ce procès-verbal datant de 1950. Lors de ces discussions, l'OIT certes exprime la crainte que l'extension administrative ne porte atteinte au principe volontaire de la négociation collective. Mais elle s'inquiète également des situations où les salariés ne sont pas en mesure de se syndiquer et où l'absence d'une convention collective contraignante a un impact significatif sur leurs conditions du travail (notamment les industries composées de nombreuses petites entreprises, et les travailleurs à domicile).

Soucieux d'une approche équilibrée, le Comité de l'OIT a alors convenu d'une utilisation discrétionnaire de l'extension administrative. La recommandation qui en est issue stipule que la législation ou la réglementation peut requérir des conditions à l'extension (mais en aucun cas n'oblige!). En outre l'OIT a également décidé (et après un débat explicite à ce sujet) de ne pas adopter la notion de «représentativité majoritaire» comme condition, mais en lieu et place celle, plus souple, de «représentativité suffisante».

Avec l'augmentation des contrats de travail précaires, des phénomènes migratoires et des travailleurs « détachés » et de la fragmentation des lieux de travail par l'externalisation des tâches, on redécouvre d'ailleurs les vertus de l'extension. Il s'avère ainsi que plusieurs pays de l'OCDE autres que ceux mentionnés ci-dessus ont introduit certaines formes d'extension administrative (la Norvège introduisant une extension pour les travailleurs détachés dans certains secteurs), ont affaibli les conditions (l'Allemagne remplaçant le seuil majoritaire de 50% par un test d'intérêt public, la Suisse éliminant progressivement le seuil de 50% de taux de syndicalisation secteur par secteur) ou ont limité les possibilités d'exemption (les Pays-Bas ne reconnaissant pas les exemptions pour des accords d'entreprise signés par des syndicats maison soutenus par l'employeur).

### ***Les comités d'experts «indépendants» jouent un rôle différent de celui suggéré par l'OCDE.***

Développant son argumentaire en faveur de comités d'experts « indépendants » ayant la main haute sur le processus de décision des extensions, y compris en procédant à des études d'impact économiques et sociaux avant qu'un accord ne soit prolongé, l'article de l'OCDE affirme que de tel comité est une pratique courante dans sept pays. La réalité est quelque peu

différente. En Allemagne, en Finlande et en Norvège, les partenaires sociaux eux-mêmes ou leurs représentants constituent ou ont un rôle à jouer dans ces comités. En Finlande et en Norvège, le rôle de ces comités est de vérifier le statut représentatif des signataires et, dans le cas de la Norvège, si les travailleurs étrangers sont employés dans des conditions de salaire inférieures dans un secteur particulier. Quant à l'Autriche, l'adhésion obligatoire à la Chambre de commerce constitue de fait un équivalent fonctionnel à l'extension administrative.

Enfin, l'article de l'OCDE ne s'attarde pas sur un certain nombre d'aspects liés à l'extension administrative, et notamment les suivants.

### ***La complémentarité institutionnelle et les avantages économiques de l'extension.***

En alignant les stratégies de négociation sur ce dont l'économie a le plus besoin, la coordination de la négociation collective améliore le rendement au travail, améliore la « résilience » du marché du travail et améliore la répartition équitable du revenu. Toutefois, pour que cette coordination salariale soit efficace et pour s'assurer que les syndicats soient incités à s'engager dans une telle coordination, un taux de couverture élevé et stable des accords de branche est indispensable. De cette façon, l'extension fait partie des mécanismes d'un système de formation des salaires qui améliore la santé d'une économie. A contrario, avec des mesures relatives à l'extension entraînant un effondrement des taux de couverture des accords de branche, c'est la capacité des partenaires sociaux à coordonner la formation des salaires qui se retrouve considérablement affaiblie.

La coordination de la négociation salariale revêt une importance particulière dans une union monétaire pour aligner les salaires sur l'objectif de stabilité des prix. Dans ce contexte, ce n'est peut-être pas une coïncidence si la France est, avec la Belgique, l'un des rares États membres de la zone euro où les coûts salariaux unitaires ont suivi de près l'objectif de stabilité des prix de 2% de la BCE et ce depuis plus d'une décennie. Aujourd'hui la BCE ne parviendra à ramener durablement l'inflation à son objectif de 2% qu'à la condition d'une négociation salariale en France et dans la zone euro qui cesse d'alimenter la dynamique d'une inflation trop faible. Les réformes qui affaiblissent le principe de l'extension, la couverture des accords de branche et la coordination des conventions collectives feront tout le contraire.

### ***L'extension bénéficie également aux petites et moyennes entreprises.***

L'OCDE répète l'argument selon lequel les accords de branche « ne peuvent pas rendre pleinement compte de [la] diversité » des entreprises et notamment des PME et des entreprises en devenir. Ce faisant, l'OCDE néglige l'impact des stratégies de sous-traitance des grandes entreprises qui alimentent une concurrence sauvage entre une multitude d'entreprises périphériques, principalement des PME. En garantissant des conditions de travail équitables sur les salaires et les conditions de travail, l'extension des accords de branche protège les PME et les jeunes entreprises des pressions concurrentielles abusives des grandes entreprises.

Dans le cas de la France (et d'autres pays européens), l'extension contribue à prévenir les situations de concurrence par les salaires des travailleurs détachés des pays à bas salaires. Comme il est plus facile pour les grandes entreprises d'exploiter les travailleurs étrangers dans leur chaîne d'approvisionnement, les PME ont tout intérêt à un système solide d'extension des conventions collectives.

---

<sup>i</sup> <http://www.oecd.org/fr/france/extensions-administratives-des-accords-de-branche-en-France.pdf>

---

<sup>ii</sup> Hayter, S and Visser J. The application and extension of collective agreements: Enhancing the inclusiveness of labour protection, *International Labour Review*, forthcoming.

<sup>iii</sup> [http://www.oecd-ilibrary.org/economics/the-macroeconomic-impact-of-policies-on-labour-market-outcomes-in-oecd-countries\\_5jrqc6t8ktjf-en?crawler=true](http://www.oecd-ilibrary.org/economics/the-macroeconomic-impact-of-policies-on-labour-market-outcomes-in-oecd-countries_5jrqc6t8ktjf-en?crawler=true) & <https://spire.sciencespo.fr/hdl:/2441/6jq9vl5fsi9sqbrqynnqn21dcs/resources/2014-murtin-de-serres-hijzen-unemployment-and-the-coverage-v-auteur.pdf>