

Les extensions des accords de branche : quels sont les entreprises et les salariés concernés ?

Les branches professionnelles ont pour missions de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés et de réguler la concurrence entre les entreprises dans leur champ. Les extensions des accords de branche, qui sont généralisées en France, consistent à étendre les dispositions d'un accord à l'ensemble des entreprises d'une branche professionnelle, qu'elles aient été ou non engagées ou représentées dans la négociation de celui-ci.

Un quart des entreprises, employant deux tiers des salariés, adhèrent à une organisation patronale, selon la mesure de l'audience patronale réalisée en 2017. Les extensions des accords de branche conduisent donc à rendre ces accords applicables à trois quarts des entreprises et un tiers des salariés, qui ne seraient pas couverts en l'absence d'extension. Les entreprises adhérentes comptant en moyenne six fois plus de salariés que les non-adhérentes, les branches où les grandes entreprises sont nombreuses présentent des taux de couverture patronale élevés.

Dans les conventions collectives de branche où la couverture patronale est faible, les salariés sont davantage des jeunes et des femmes. De manière générale, ils sont moins bien rémunérés, et les minima salariaux garantis par les accords conventionnels sont plus faibles.

Les branches professionnelles ont pour missions de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables, notamment en matière de salaires minima hiérarchiques et de classifications, et de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de leur champ d'application (article L. 2232-5-1 du Code du travail).

La procédure d'extension des accords collectifs introduite par les accords de Matignon en 1936 consiste à rendre applicable, par arrêté ministériel et sous certaines conditions (encadré 1), une convention ou un accord collectif de branche à l'ensemble des entreprises comprises dans son champ d'application, y compris celles qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations patronales signataires de l'accord. L'extension doit être demandée par au moins l'une des organisations représentatives signataires de l'accord sans que d'autres organisations qui représenteraient plus de 50 % des salariés des entreprises adhérentes s'y opposent. Élément de régulation des conditions de travail et d'emploi des salariés d'une branche, le recours à la procédure d'extension est devenu au fil du temps quasiment systématique. Si, pour la plupart des accords, l'extension est accordée *in fine*, l'administration exerce au préalable un contrôle de légalité du texte et formule dans ce cadre d'éventuelles réserves et exclusions. Les accords concernant les salaires font l'objet d'une procédure d'extension accélérée.

L'extension administrative permet donc que les hausses de salaires prévues dans les accords de branche soient appliquées à l'ensemble des salariés de la branche (voir [1] et [2] pour les effets de diffusion des minima salariaux conventionnels). L'extension des accords participe ainsi au rôle régulateur joué par la branche en limitant les pratiques de « dumping social ». Elle est toutefois susceptible de s'avérer défavorable pour les entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires si leurs profils et leurs intérêts diffèrent de ceux des entreprises adhérentes ([3] et [4]), ou de freiner l'entrée de nouvelles entreprises sur le marché. Les conséquences économiques de l'extension des accords mettent donc en regard les avantages pour le pouvoir d'achat et les conditions de travail des salariés et les risques pour l'accès au marché des petites entreprises [5].

Cette étude vise à mieux apprécier la portée de l'extension des accords conventionnels en France, en apportant des éléments chiffrés sur les entreprises et les salariés concernés par ces extensions. Elle estime en effet le taux de couverture patronale des branches – c'est-à-dire la proportion d'entreprises adhérentes et de salariés employés dans ces entreprises –, dont le calcul est rendu possible par la première mesure de l'audience patronale de 2017. Ce taux permet d'évaluer la portée des extensions (encadré 2) et de répondre aux interrogations suivantes : l'extension des accords de branche concerne-t-elle un nombre impor-

tant d'entreprises et de salariés ? Les demandes d'extension des accords salariaux diffèrent-elles d'une branche à l'autre ? Quelles sont les caractéristiques démographiques et salariales des entreprises et des salariés des branches où la portée de l'extension est importante ?

Un quart des entreprises, employant deux tiers des salariés, adhèrent à une organisation patronale

Dans les branches où la couverture patronale est faible, l'extension des accords a une portée plus importante, puisqu'un nombre significatif d'entreprises et de salariés ne seraient pas couverts par les accords conclus par les partenaires sociaux en l'absence d'extension. Avant la première campagne de mesure de la représentativité en 2017, l'adhésion patronale n'était pas officiellement mesurée et les taux de couverture patronale pouvaient diverger assez fortement selon les sources. Selon l'enquête REPONSE de 2013 [6], en moyenne 56 % des salariés d'une branche appartiennent à une entreprise adhérente à une ou plusieurs organisations patronales (1). L'OCDE estime, quant à elle, à 75 % la part de salariés couverts en 2017 selon la base de données ICTWSS [7] (2).

Les résultats de la campagne pour la mesure de la représentativité patronale (3), combinés avec les données des déclarations annuelles de données sociales (DADS), permettent de déterminer que 66 % des salariés appartiennent à des entreprises adhérentes à une ou plusieurs organisations patronales (tableau 1). Ces entreprises adhérentes représentent 24 % de l'ensemble des entreprises. En outre, les entreprises adhérentes ne sont majoritaires que dans moins d'une branche sur dix. Le taux de couverture en termes de salariés s'élève mécaniquement lorsque la proportion d'entreprises adhérentes augmente, mais cette relation n'est pas linéaire, car ce sont les plus grandes entreprises qui adhèrent le plus aux organisations patronales. Ainsi, le taux de couverture salariés est seulement deux fois supérieur à celui des entreprises dans les 10 % des branches les mieux couvertes (respectivement 91 % et 46 %), mais il est près de cinq fois supérieur dans les 10 % de branches les moins bien couvertes (respectivement 28 % et 6 %).

La représentation patronale est par ailleurs très centralisée puisque, dans trois branches sur quatre, une seule organisation professionnelle a participé à la campagne de mesure de l'audience. Même dans les branches plus importantes en nombre de salariés et où plusieurs organisations se sont portées candidates, la principale représente plus de la moitié des salariés des entreprises adhérentes dans 82 % des cas. Dans cette situation, les autres organisations ne peuvent donc pas seules contes-

Tableau 1
Distribution des taux de couverture patronale

En %

	Taux de couverture	
	Entreprises	Salariés
Ensemble	24	66
Taux de couverture patronale maximum pour les...		
... 10 % de branches les moins couvertes.....	6	28
... 25 % de branches les moins couvertes.....	13	45
... 50 % de branches les moins couvertes.....	23	64
... 75 % de branches les moins couvertes.....	35	81
... 90 % de branches les moins couvertes.....	46	91

Lecture : 24 % des entreprises adhèrent à une organisation patronale, ce qui représente 66 % des salariés ; les 10 % des branches ayant les taux de couverture patronale « entreprises » les plus élevés ont un taux supérieur ou égal à 46 % ; les 10 % des branches (qui ne sont pas nécessairement les mêmes que précédemment) qui ont les taux de couverture patronale « salariés » les plus élevés ont un taux au moins égal à 91 %.

Champ : branches dont la représentativité a été validée par le Haut Conseil du dialogue social (HCDS) et dont le taux de couverture patronale « salariés » apparent ne dépasse pas 100 % pour les seuils.

Sources : audience patronale – DGT – et DADS 2014 – Insee ; calculs Dares.

ter l'extension d'un accord signé par l'organisation principale (sauf depuis 2018 via la saisine du groupe d'experts extension, encadré 1).

Forte adhésion dans les entreprises de la métallurgie, faible couverture des salariés dans le tertiaire non financier

Les taux de couverture diffèrent donc assez largement d'une branche à l'autre et, avec eux, la portée de la procédure d'extension. Dans les regroupements de branches [Cris (3)] où l'emploi est très concentré au sein de quelques grandes entreprises – les branches « banques, établissements financiers et assurances » (Q), « chimie et pharmacie » (C) ou encore « transports » (O) –, la couverture patronale « salariés » est forte (graphique 1). Les organisations patronales de la branche « métallurgie » (A), en particulier l'UIMM, étant historiquement puissantes, les taux de couverture patronale « entreprises » des branches qui la composent sont élevés. À l'inverse, dans les branches « professions juridiques et comptables » (T), « commerce de détail non alimentaire » (L), où l'activité est plus atomisée, la couverture est basse. C'est dans la branche « commerce de gros et import-export » (J) que la couverture est la plus faible, aussi bien en proportions d'entreprises que de salariés. Dans les branches comprenant des entreprises sous statut (4) dont l'audience a été mesurée, le taux de couverture « salariés » est très élevé.

Ces différences sectorielles se répercutent sur la répartition des catégories socioprofessionnelles (graphique 2) : la proportion d'employés est importante lorsque la couverture patronale est basse,

(1) Le champ de l'enquête exclut les établissements de moins de 11 salariés. Par ailleurs, l'adhésion ou non de l'entreprise à une organisation patronale n'est pas toujours connue de l'enquêté.

(2) Dans la suite de l'étude, le taux de couverture exprimé en pourcentage des salariés (respectivement entreprises) sera dénommé taux de couverture salariés (respectivement entreprises).

(3) Compte tenu, notamment, des règles de comptage établies pour la campagne de mesure de l'audience patronale, les chiffres livrés ici sont des estimations hautes de la couverture patronale (encadré 2).

(4) Un statut est un texte de nature réglementaire qui peut ne pas être entièrement soumis à la négociation à la différence d'une convention collective. Certains de ces statuts sont en situation de constitution de branche autour d'une future convention collective et peuvent d'ores et déjà négocier des accords. C'est pourquoi ils sont ouverts à la mesure de l'audience patronale en vue d'organiser la négociation collective.

à l'inverse de celle des ouvriers et des professions intermédiaires. Dans les branches « bâtiments et travaux publics » et, dans une moindre mesure, « métallurgie et sidérurgie », où les salariés sont davantage des ouvriers et des professions intermédiaires, les organisations patronales sont en effet structurées de longue date.

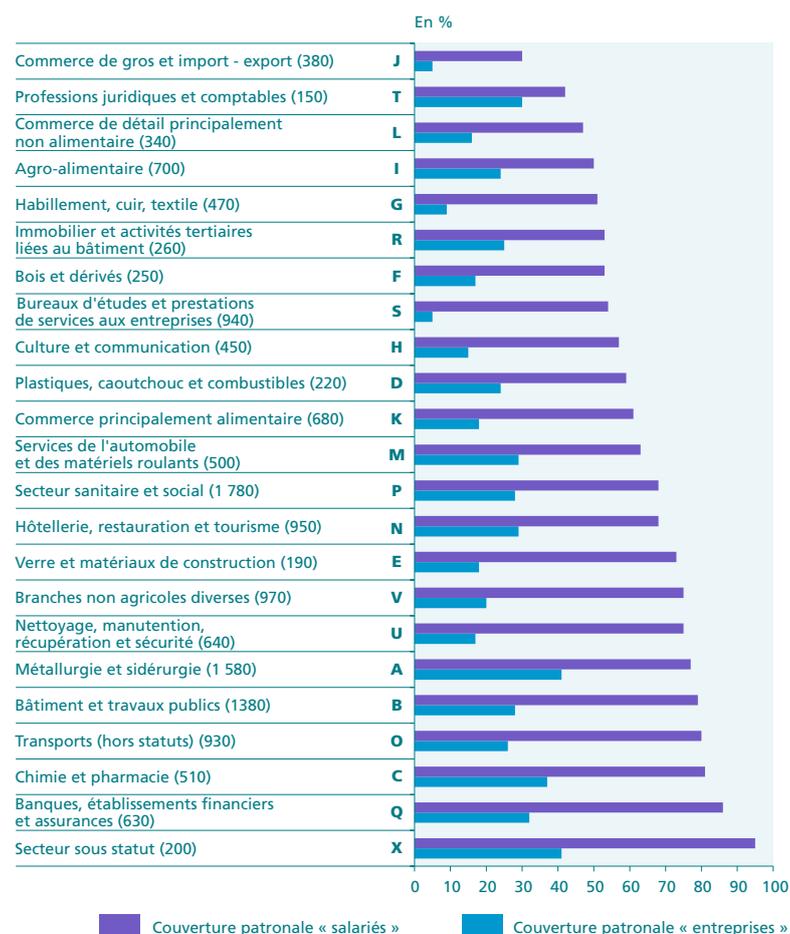
L'absence d'extension, situation rare, s'accompagne souvent d'une couverture patronale élevée

Si les refus d'extension sont peu fréquents (un seul refus sur les quatre dernières années pour plus de 900 accords salariaux dans les 300 principales branches), les demandes d'extension des partenaires sociaux font l'objet d'une instruction approfondie de la part de l'administration. Le taux d'extension effective des accords salariaux peut néanmoins s'éloigner de 100 %. En effet, l'examen d'un accord pour extension doit expressément être demandé par les partenaires sociaux (encadré 1). Chaque année, environ 5 % des accords salariaux ne font l'objet d'aucune demande d'extension. Entre 2014 et 2016, l'absence de demande d'extension est principalement le fait de branches où la couverture patronale est élevée (graphique 3) et où l'extension concernerait donc peu d'entreprises et de salariés au-delà de l'accord initial.

Lorsque les organisations syndicales et patronales ne parviennent pas à s'entendre sur un accord commun, ces dernières peuvent établir une recommandation patronale (encadré 1). Entre 2014 et 2016, 10 à 15 de ces désaccords débouchent chaque année sur des recommandations patronales [8]. Contrairement aux accords, celles-ci ne s'imposent qu'aux seules entreprises adhérentes et ne peuvent être étendus par le ministre du Travail. En outre, les recommandations patronales portant sur les salaires conventionnels ne visent souvent qu'à corriger les minima des coefficients de qualification inférieurs au Smic. Dans ce cas, la non-extension n'est que formelle : elle existe de fait, car les salariés concernés percevront un salaire au moins égal au Smic, même si les minima lui sont inférieurs [9]. De plus, les conséquences de la non-extension des recommandations patronales sont à relativiser au regard des taux de couverture élevés des branches généralement concernées.

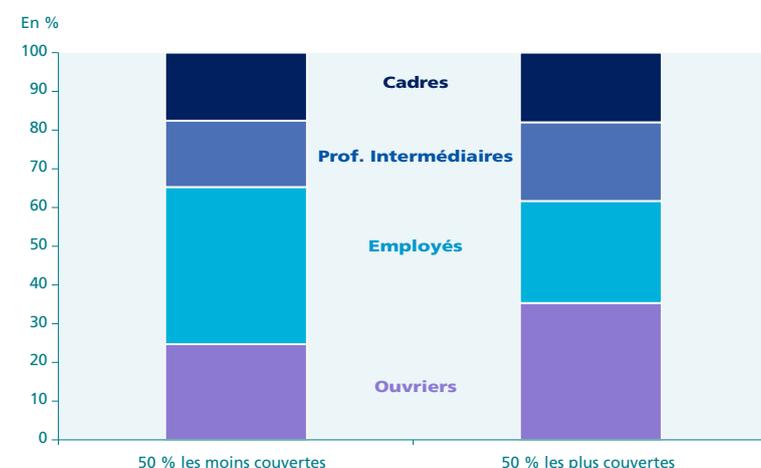
Bien que les organisations patronales ajustent leurs cotisations à la taille de l'entreprise et malgré l'offre de prestations proposée aux adhérents, l'employeur d'une petite entreprise peut estimer que son adhésion n'est pas indispensable. Dans les branches où la couverture patronale des salariés est proche de 100 %, seuls 8 % des salariés appartiennent à des entreprises de moins de 10 salariés, contre plus de 50 % dans les branches où la couverture est inférieure à 25 % (graphique 4). À l'inverse, la part de grandes entreprises est plus élevée dans les branches à forte couverture. Plus l'emploi est concentré au sein d'une branche, plus la couverture patronale est importante. La taille moyenne des entreprises adhérentes est ainsi six fois supérieure à celle des entreprises non

Graphique 1
Couverture patronale selon la nomenclature Cris



Note : les effectifs en milliers de salariés sont entre parenthèses. Les salariés relevant des branches du travail temporaire – permanents (Cris V) et intérimaires (Cris Y) – sont ici regroupés dans la Cris V.
Lecture : dans la branche « métallurgie et sidérurgie », les organisations patronales couvrent 40 % des entreprises et 77 % des salariés.
Champ : branches dont la représentativité a été validée par le Haut Conseil du dialogue social (HCDS) et dont le taux de couverture apparent « salariés » ne dépasse pas 110 %.
Sources : audience patronale – DGT – et DADS 2014 – Insee ; calculs Dares.

Graphique 2
Structure de l'emploi des branches par catégorie socioprofessionnelle selon la couverture patronale



Lecture : dans les branches où la couverture « salariés » est inférieure à la médiane, 41 % des salariés sont des employés, contre 26 % dans les branches où la couverture est supérieure à la médiane.
Champ : branches dont la représentativité a été validée par le Haut Conseil du dialogue social (HCDS) et dont le taux de couverture apparent ne dépasse pas 110 %.
Sources : audience patronale – DGT – et DADS 2014 – Insee ; calculs Dares.

adhérentes (respectivement 30 salariés par entreprise et 5 salariés par entreprise), qui sont *a priori* plus jeunes, la taille d'une entreprise étant, en partie, liée à son ancienneté [10]. Or l'extension des accords est potentiellement plus coûteuse en emplois pour ces entreprises (voir [11] par exemple), qui emploient par ailleurs plus souvent des jeunes, plus exposés au chômage en période de mauvaise conjoncture.

Davantage de femmes et de jeunes avec des conditions d'emploi moins favorables dans les branches à faible adhésion patronale

La portée de l'extension administrative est d'autant plus importante que la couverture patronale est faible et que les stipulations de l'accord diffèrent de l'ordre public. Pour les uns, l'extension des accords doit protéger les conditions de travail et de rémunération des salariés les plus défavorisés. Pour les autres, ce sont également ces populations qui subiraient principalement les obstacles à l'embauche potentiels engendrés par la procédure d'extension.

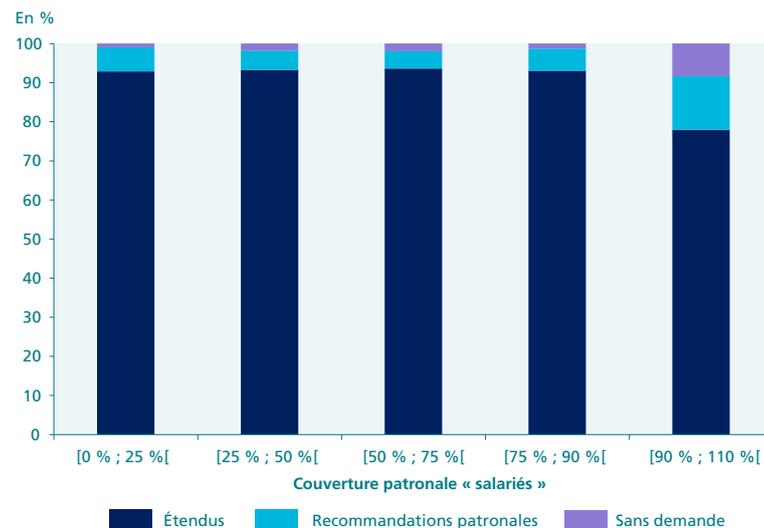
La structure salariale des branches où la portée de l'extension est importante fait davantage apparaître des populations défavorisées. Les caractéristiques des salariés des branches où la couverture patronale est la plus faible – moins de 25 % – sont ainsi typiques de celles des petites entreprises ou des entreprises de services (hors « banques et assurance »). La part des jeunes et des femmes y est plus importante que dans les branches où la couverture est élevée (tableau 2). Or les jeunes et les femmes sont plus défavorisés sur le marché du travail, au regard de leur insertion professionnelle (taux de chômage très sensible à la conjoncture des jeunes, taux d'activité plus faible des femmes) et de leur rémunération [12]. Par ailleurs, la proportion de travailleurs précaires (CDD et temps partiels) est plus élevée dans les branches où la couverture patronale est basse.

Ces résultats montrent que là où la portée de l'extension est la plus importante, la part de salariés défavorisés en termes d'emploi et de conditions de travail est plus élevée.

Des salaires moins élevés dans les branches à faible couverture patronale...

Les différences de tailles d'entreprise, de secteurs d'activité et de caractéristiques des salariés se répercutent sur les niveaux de salaires qui tendent à être plus élevés dans les branches où la couverture patronale est plus importante (graphique 5). En conséquence, les salariés qui y travaillent perçoivent des rémunérations plus souvent éloignées du Smic : la proportion de salariés gagnant moins de 1,05 Smic est quatre fois moindre dans les branches où la couverture patronale dépasse 90 % des salariés que dans les branches où la couverture est inférieure à 25 % (respectivement 4 % des salariés contre 16 %).

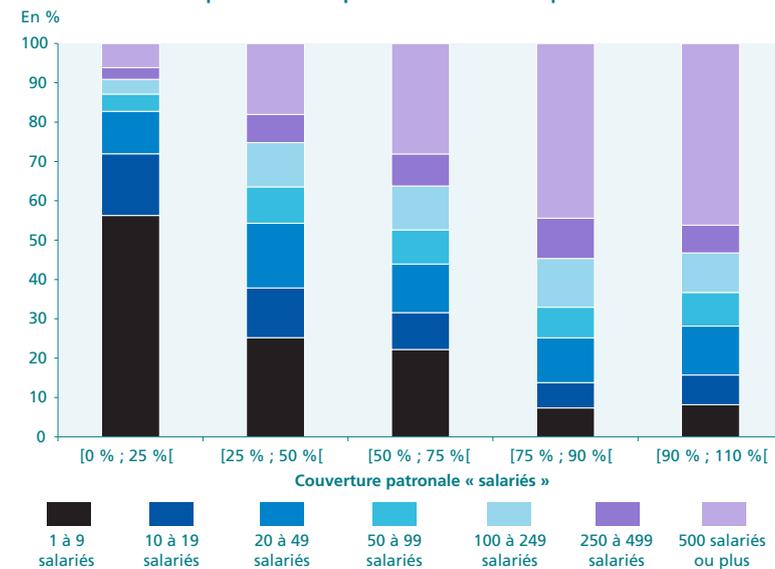
Graphique 3
Demande d'extension et extension selon le taux de couverture patronale sur la période 2014 - 2016



Lecture : entre 2014 et 2016, dans les branches où la couverture patronale est proche de 100 %, 78 % des accords ont été étendus, 14 % étaient des recommandations patronales et 8 % n'ont pas fait l'objet d'une demande d'extension.

Champ : branches dont la représentativité a été validée par le Haut Conseil du dialogue social (HCDS) et dont le taux de couverture apparent ne dépasse pas 110 % et couvre ou a couvert 5 000 salariés ou plus. Sources : audience patronale – DGT – DADS 2014 – Insee et BMB – Dares.

Graphique 4
Structure des branches par taille d'entreprise selon la couverture patronale



Lecture : dans les branches au taux de couverture proche de 100 %, 46 % des salariés travaillent dans des entreprises de 500 salariés ou plus.

Champ : branches dont la représentativité a été validée par le Haut Conseil du dialogue social (HCDS) et dont le taux de couverture apparent ne dépasse pas 110 %.

Sources : audience patronale – DGT – et DADS 2014 – Insee ; calculs Dares.

La relation positive entre rémunération et taux de couverture patronale est toutefois beaucoup plus nette pour les catégories socioprofessionnelles plus qualifiées – professions intermédiaires et cadres – que pour les ouvriers et les employés.

... et des minima conventionnels plus bas

L'extension administrative peut être coûteuse en emplois pour les petites entreprises *via* le renchérissement du coût du travail ([4], [11]). Cet effet pourrait être amplifié par le fait que les rému-

Tableau 2
Répartition des salariés et des types d'emplois selon la couverture patronale « salariés »

En %

Proportion de...	Couverture patronale « salariés »					Ensemble
	[0 % ; 25 %[[25 % ; 50 %[[50 % ; 75 %[[75 % ; 90 %[[90 % ; 110 %]	
... Salariés de moins de 30 ans	35	25	26	18	20	23
... Femmes	67	40	48	35	39	43
... Apprentis	8	2	2	1	2	2
... CDD	10	7	9	7	6	7
... Salariés à temps partiel	27	17	26	19	16	21

Lecture : 35 % des salariés ont moins de 30 ans dans les branches où la couverture patronale « salariés » est inférieure à 25 %.

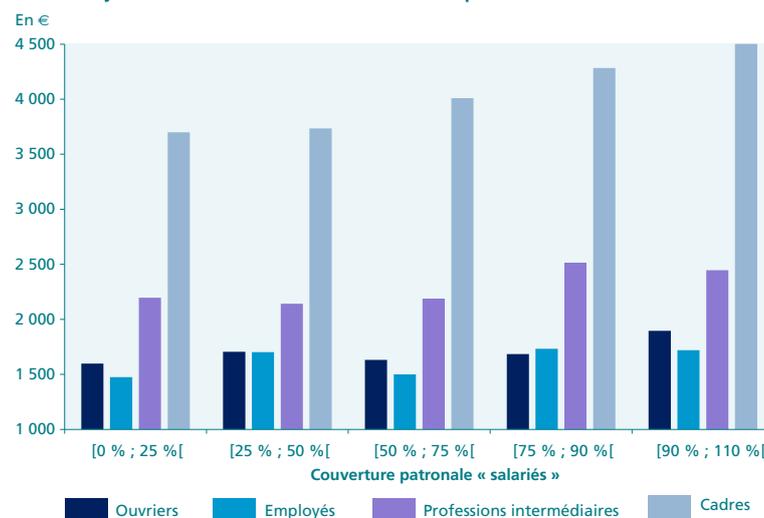
Champ : branches dont la représentativité a été validée par le Haut Conseil du dialogue social (HCDS) et dont le taux de couverture ne dépasse pas 110 %.

Sources : audience patronale – DGT – et DADS 2014 – Insee ; calculs Dares.

néralisations sont faibles et que les entreprises sont généralement plus petites là où la portée des accords est importante. Toutefois, c'est aussi dans les branches les moins couvertes que les échelons bas des grilles conventionnelles sont les plus faibles et donc les moins contraignants par rapport au Smic (graphique 6). Dans ces branches, sans préjuger de ce qui se passe pour les niveaux de qualification supérieurs, l'extension administrative impose des décisions à un nombre certes important d'employeurs non adhérents, mais sur des niveaux de salaires proches du Smic, que tous sont déjà tenus de respecter. Le niveau de salaire des moins qualifiés dépend donc d'abord de la revalorisation automatique du Smic [2], alors que les relèvements de minima conventionnels par les branches permettront de maintenir l'ordre hiérarchique des niveaux de qualification supérieurs. L'extension des accords salariaux permet ainsi d'éviter le tassement des salaires sous l'effet de l'augmentation automatique du Smic, lorsque la couverture patronale est faible.

L'examen de la contrainte imposée par l'extension administrative en termes d'amplitude salariale vient ainsi nuancer le diagnostic précédent sur la portée de l'extension mesurée d'après le nombre de salariés concernés, d'autant plus que le taux de couverture patronale donne une vision incomplète du nombre de salariés affectés par l'extension sur le long terme. Le taux de couverture mesuré en 2017, qui permet d'apprécier la portée de l'extension des accords de 2017 sur les salariés de 2017, est également le résultat de dynamiques de marché antérieures. S'il est un bon outil pour définir la portée de l'extension sur les emplois déjà existants, il ne permet pas de dire quels sont les entreprises et les emplois dont la création est potentiellement empêchée par l'extension des minima, puisque ceux-ci échappent par définition à l'observation. La contrainte peut en effet être forte même lorsque le taux de couverture patronale est élevé, dans l'hypothèse où ce taux élevé est le signe d'un marché où l'entrée de nouvelles entreprises est entravée par les entreprises adhérentes en raison du droit conventionnel. On note ainsi la fixation de minima salariaux élevés (écart moyen au Smic de 30 €/mois pour le premier niveau de qualification des branches les plus couvertes, contre 7 €/mois pour les moins couvertes), ce qui peut éventuellement freiner les entrées.

Graphique 5
Salaires moyens nets EQTP selon la CS et la couverture patronale

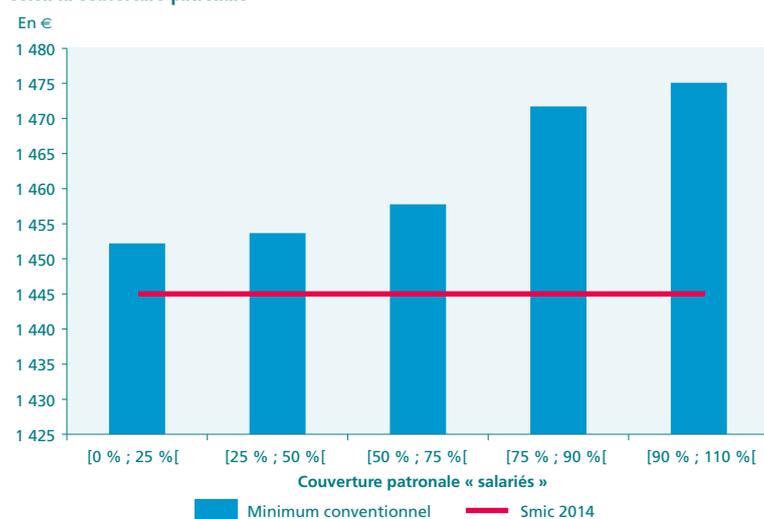


Lecture : dans les branches où la couverture patronale est proche de 100 %, la rémunération mensuelle EQTP moyenne des ouvriers est de 1 895 €.

Champ : branches dont la représentativité a été validée par le Haut Conseil du dialogue social (HCDS) et dont le taux de couverture apparent ne dépasse pas 110 %.

Sources : audience patronale – DGT – et DADS 2014 – Insee ; calculs Dares.

Graphique 6
Niveau moyen du premier coefficient dans la grille conventionnelle selon la couverture patronale



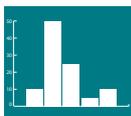
Lecture : dans les branches où la couverture patronale est proche de 100 %, le premier niveau conventionnel moyen est de 1 475 € bruts mensuels.

Champ : branches dont la représentativité a été validée par le Haut Conseil du dialogue social (HCDS) et dont le taux de couverture ne dépasse pas 110 % et couvre ou a couvert 5 000 salariés ou plus dont des ouvriers ou des employés.

Sources : audience patronale – DGT – DADS 2014 – Insee, et BMB – Dares.

- [1] Naouas A., Combault P. (2015), « L'impact des relèvements salariaux de branche sur la dynamique des salaires de base, accentué pendant la crise, reste modéré », *Dares Analyses* n° 033, mai.
- [2] Gautier E., Roux S., Suarez-Castillo M. (2018), « Wage Rigidity and Collective Wage Agreements. Evidence from French Micro Data », *Working paper*, février.
- [3] Murtin F., De Serres A., Hijzen A. (2014), « Unemployment and the coverage extension of collective wage agreements », *European Economic Review*, 71, 52-66.
- [4] Hijzen A., Martins P. S. (2016), « No Extension without Representation? Evidence from a Natural Experiment in Collective Bargaining », International Monetary Fund.
- [5] Villanueva E. (2015), « Employment and wage effects of extending collective bargaining agreements », *IZA World of Labor*, 2015.
- [6] Pignoni M.T. (2015), « L'affiliation des entreprises aux organisations patronales en France », *Dares Analyses* n° 069, septembre.
- [7] OCDE. (2017), « Les extensions administratives des accords de branche en France : effets et pistes de réformes », *Note*, juillet.
- [8] Direction générale du travail (2017), « La négociation collective en 2016 », *Bilans et rapports*.
- [9] Langevin G. (2018), « La conformité au Smic des minima de branches s'est-elle améliorée en dix ans ? », *Dares Analyses* n° 005, janvier.
- [10] Béziau J., Bignon N. (2017), « Les entreprises créées en 2010. », *Insee première* n°1639, mars.
- [11] Martins P.S. (2014), « 30,000 Minimum Wages: The Economic Effects of Collective Bargaining Extensions. », *IZA Discussion paper* n° 8540.
- [12] Chamkhi A., Toutlemonde F. (2015), « Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes », *Dares Analyses*, n° 082, novembre.
- [13] Boudjemaa, F. (2018), « Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2015 », *Dares Résultats* n° 010, mars.
- [14] Langevin G., « Adhésion aux organisations patronales : une mesure de la couverture patronale », *Document d'études* à paraître.

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel



DARES ANALYSES est édité par le ministère du travail.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares),
39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr> (Publications)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**

Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Hadrien Baer, Thomas Cayet**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : ministère du travail.

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares :

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>

Dépôt légal : à parution.

Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

Encadré 1 – Validité et extension des accords collectifs

Conditions de validité des accords collectifs de branche

Pour être valide, la convention de branche ou l'accord professionnel doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles et à condition que ne s'y opposent pas un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés. L'opposition à l'accord doit être exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention. Elle est écrite, motivée, et précise les points de désaccord. Pour qu'un accord soit validé, la loi impose en outre la présence de clauses spécifiques relatives notamment à la garantie de l'égalité femmes-hommes et, plus récemment, à la prise en compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés.

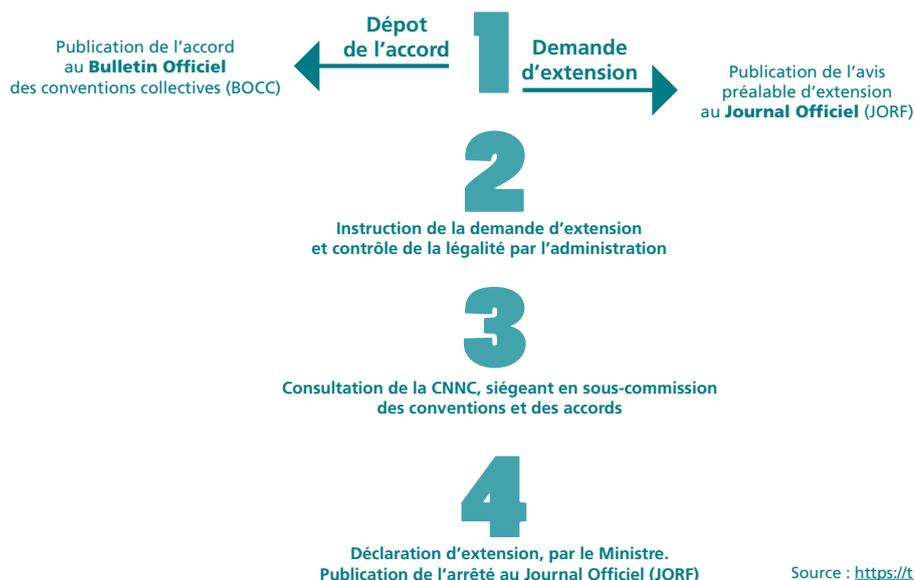
L'extension administrative des accords collectifs

La procédure d'extension consiste à rendre applicable, par arrêté ministériel, une convention ou un accord collectif à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application. La convention ou l'accord étendu s'applique ainsi aux entreprises de la branche qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations signataires.

La demande d'extension doit être formulée par un courrier distinct, signé par l'une des organisations représentatives signataires de l'accord. Cette demande peut être effectuée simultanément au moment du dépôt de l'accord.

Peuvent s'opposer à l'extension d'un accord collectif une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau considéré.

Ne sont pas concernées par l'extension les recommandations patronales qui sont des décisions unilatérales prises par un groupement ou un syndicat d'employeurs s'imposant à tous ses adhérents. Ce sont des décisions atypiques, d'une force contraignante variable, en fonction du contexte et de la rédaction du texte.



À la suite des ordonnances de 2017, création d'un groupe d'experts sur l'extension

L'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 a enrichi la procédure d'extension en donnant au ministre du Travail la possibilité de saisir, avant extension, un groupe d'experts en vue d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension d'un accord collectif. Cette saisine est mise en œuvre par le ministre, soit de sa propre initiative, soit à la demande écrite et motivée d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation de salariés représentative dans le champ d'application d'une convention, d'un accord ou de leurs avenants.

Encadré 2 – Mesure de l’audience en 2017, champ et limites de l’étude

Mesure de l’audience 2017 et données administratives

Les lois du 5 mars 2014 et du 8 août 2016 instaurent pour la première fois un cadre juridique à la représentativité patronale pour la négociation collective. Les organisations patronales (OP) peuvent, pour chaque branche dans laquelle elles souhaitent voir établie leur représentativité, constituer et présenter un dossier de candidature. En particulier, chaque OP doit documenter le nombre d’entreprises adhérentes et de salariés correspondants. Malgré cela, dans une quarantaine de branches, aucune candidature n’a été déposée. Les résultats de la campagne de mesure de l’audience patronale ont été présentés dans le cadre du Haut Conseil du dialogue social (HCDS), chargé de leur validation, le 26 avril 2017, et sont disponibles sur le site du ministère du Travail (1).

Il est possible pour chaque convention collective de branche (ou périmètre regroupant plusieurs conventions collectives) de rapporter le nombre d’entreprises adhérentes et de leurs salariés à ceux de l’ensemble de la branche issus des DADS 2014, année de référence dans la campagne de mesure de l’audience. En complément, la Dares dresse pour chaque branche un portrait statistique comprenant un certain nombre de caractéristiques démographiques (taille des entreprises, âge et sexe des salariés, rémunérations EQTP, etc.) [13]. Enfin, la fusion des résultats de l’audience patronale avec la Base des minima de branches (BMB) de la Dares permet, d’une part, d’étudier les niveaux des minima conventionnels selon le taux de couverture et, d’autre part, de connaître pour chaque accord les dates de demande et d’effet de l’extension. La publication [14] précise les différentes sources statistiques utilisées et la méthodologie employée pour rapprocher leurs différents champs.

Champ de l’étude

En dépit d’une expertise approfondie des résultats de l’audience patronale menée branche par branche, notamment en collaboration avec la Direction générale du travail, chargée de la collecte des résultats de la campagne, dans une quarantaine d’entre elles (regroupant 5 % des salariés), les taux de couverture dépassent 100 %. Ces cas s’expliquent notamment par les critères de mesure de l’audience qui autorisent les doubles comptes (voire plus). En effet, si une entreprise adhère à deux organisations professionnelles candidates dans une même branche, elle peut être comptabilisée, ainsi que ses salariés, par ces deux organisations professionnelles. Le même principe s’applique lorsqu’une entreprise adhère à deux organisations professionnelles candidates dans deux branches distinctes.

L’adhésion à une OP n’étant pas connue entreprise par entreprise, il n’est pas possible de corriger ces doublons. Pour cette raison, cette étude exclut de son champ les branches pour lesquelles le taux de couverture calculé dépasse 110 %. En outre, parmi ces branches exclues, qui représentent moins de 3 % des salariés des branches où au moins une organisation patronale a souhaité voir établir son audience, certaines ont des structures d’emploi très particulières – telles que *Production cinématographique* ou encore *Agence de mannequins* par exemple – avec des quotités de travail très faibles, des périodes d’emplois souvent discontinues et des caractéristiques de contrats de travail (intermittents) ou salariales singulières. La mesure de l’audience dans ces branches a donc pu largement diverger de celle de la mesure de l’emploi de la statistique publique, et la spécificité des entreprises et salariés qui les composent justifie leur sortie du champ de l’étude. Sont donc conservées, dans l’étude, 317 branches (sur 355 où une organisation patronale au moins a participé à la mesure de l’audience), réparties dans 286 périmètres d’audiences et représentant plus de 15 millions de salariés.

Limites de l’utilisation de l’audience patronale

Dans les branches dont le taux de couverture calculé est inférieur ou égal à 100 %, les doubles comptes prévalent vraisemblablement aussi, et la sur-déclaration d’une ou plusieurs OP afin d’assurer sa représentativité n’est pas exclue. Néanmoins, quelques éléments viennent nuancer cette potentielle surestimation. Premièrement, les déclarations des OP devaient préalablement passer par l’expertise d’un commissaire aux comptes qui disposait notamment de sources administratives permettant de vérifier la ou les branches d’appartenance d’une entreprise ainsi que le nombre de salariés concernés. Ensuite, le fait que dans 75 % des branches une seule OP se soit manifestée empêche de fait les doubles comptes intra-branches (dans 97 % des branches, au plus trois OP se sont manifestées). Enfin, le taux de couverture obtenu dans cette étude se situe dans la fourchette, certes large, des estimations précédentes (56 % [6] et 75 % [7]). En définitive, la couverture patronale calculée dans cette étude doit être considérée comme une estimation haute de ce qu’elle peut être en réalité.

La fusion de données de trois sources différentes (audience patronale, DADS et BMB) implique de faire des choix méthodologiques de regroupements liés aux périmètres fixés pour la mesure de l’audience – parfois plus larges que la branche – et aux pratiques de la négociation salariale, davantage locales et catégorielles [14]. Dans le cas où le périmètre de l’audience dépasse celui de négociation collective, est faite l’hypothèse d’un taux de couverture patronale identique entre les différents sous-niveaux de négociation. À l’inverse, quand le périmètre de la négociation salariale s’étend sur plusieurs périmètres d’audience, les différents taux de couverture sont pondérés par les effectifs concernés afin d’obtenir un taux de couverture global.

Seules les organisations patronales disposent du registre des entreprises adhérentes. Une analyse comparative de ces entreprises et de leurs salariés vis-à-vis des non-adhérentes n’est donc pas envisageable ici.

(1) <http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/representativite-syndicale-et-patronale/article/premiere-mesure-de-l-audience-pour-la-representativite-patronale-annonce-des>