

## Négociation collective, salaire et durée du travail : renforcer le rôle des accords collectifs

**Christian Noyer**  
**Banque de France**

Alors que sa vocation est de protéger les salariés, le Code du travail, lorsqu'il fait preuve d'une rigidité excessive, comme c'est le cas en France, conduit *de facto* à l'exclusion des agents économiques les plus fragiles. En bridant l'efficacité économique, il induit un moindre dynamisme de l'économie, un taux de chômage plus élevé, une productivité – et donc un pouvoir d'achat salarial – plus faible et *in fine* un marché du travail dual, qui pénalise les entrants, et notamment les jeunes.

En particulier, le Code du travail réduit la latitude laissée aux partenaires sociaux d'élaborer, par des accords collectifs, au niveau des branches ou des entreprises, des compromis qui permettraient de concilier plus favorablement la protection des travailleurs et l'efficacité économique. L'articulation entre l'accord collectif et le contrat de travail dans le domaine des salaires et de la durée du travail fournit un exemple éloquent de ces difficultés<sup>1</sup>.

Du premier trimestre 2008 au 1<sup>er</sup> trimestre 2009, le PIB s'est contracté d'environ 3,5% en France et de 6% en Allemagne. Sur la même période, un demi-million d'emplois ont été détruits et le taux de chômage a augmenté de deux points en France, tandis que l'emploi et le taux de chômage restaient stables en Allemagne. Cette différence de résilience du marché du travail s'explique par une plus grande flexibilité des salaires et de la durée du travail en Allemagne, sous trois formes principalement :

- Tout d'abord, celle d'un plus large recours au chômage partiel, qui en Allemagne s'appelle d'ailleurs '*Kurzarbeit*', autrement dit '*travail partiel*', avec un maximum de 1,6 millions de personnes concernées outre-Rhin, contre 300 000 en France.
- Ensuite, celle d'une contraction des heures supplémentaires et d'une mobilisation active des comptes individuels de temps de travail permettant de reporter l'activité dans le temps.
- Enfin, sous la forme d'une mise en œuvre d'accords collectifs de branche ou d'entreprise réduisant la durée du travail et les salaires durant une période transitoire.

Dans l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, transposé dans le Code du travail par la loi du 14 juin de la même année, les partenaires sociaux ont voulu s'inspirer de cette forme de flexibilité allemande en créant les Accords de Maintien dans l'Emploi (AME). Les AME permettent, sous certaines conditions, à des accords collectifs de modifier la durée du travail et les salaires. Afin de leur assurer une légitimité suffisante, les AME nécessitent l'approbation de syndicats ayant obtenu au moins la moitié des suffrages lors des dernières élections professionnelles, et non seulement 30% comme c'est le cas pour les accords collectifs de droit commun.

Pour autant, cette possibilité n'a été que faiblement utilisée, puisqu'une dizaine d'accords seulement s'inscrit à ce jour dans ce cadre des AME. Pourquoi un tel insuccès ? Parce que les

---

<sup>1</sup> Cette analyse est développée par J.-Y. Boulin et G. Cette (2013) : "*Labour market adjustments during the crisis: the role of working time arrangements*", *Transfer*, 19(4), pp. 475-487.

conditions de signature d'un accord sont trop restrictives à bien des égards. Ainsi, l'entreprise doit connaître « *de graves difficultés conjoncturelles* » ; l'employeur doit s'engager à maintenir l'emploi ; et l'accord ne peut concerner les salaires inférieurs à 1,2 SMIC. Par ailleurs, les salariés refusant ces accords sont licenciés selon les modalités « *d'un licenciement économique pour motif individuel* », ce qui n'écarte pas les risques de contentieux.

Conscient de ces limites, le Gouvernement a enrichi la loi Macron de diverses dispositions qui assouplissent le recours aux AME. Par exemple, le salarié refusant l'accord bénéficiera du versement des indemnités légales et conventionnelles de licenciement, mais sera licencié au motif de son refus et non pour raison économique. Ces changements sont bienvenus, en ce qu'ils réduisent les risques de contentieux.

Il serait souhaitable d'aller plus loin, car les conditions d'élaboration d'un AME demeureront trop restrictives. La contrainte de maintien de l'emploi – même sans licenciement – a empêché la signature de certains AME. Ce fut par exemple le cas dans l'entreprise Renault en 2014, où l'accord signé n'a pas pu revêtir la forme d'un AME car il ne maintenait pas l'emploi.

La transposition des règles allemandes, qui obligent tout salarié refusant un accord de ce type à démissionner, sans bénéfice des compensations associées au licenciement, serait peut-être excessive. Il apparaît néanmoins souhaitable de renforcer le rôle décisionnel des accords collectifs, en élargissant le champ laissé à leur intervention et en les sécurisant davantage à l'encontre des risques de contentieux dont ils peuvent être l'objet. Cela doit permettre aux partenaires sociaux de conclure au niveau des branches comme des entreprises des compromis qu'ils considèrent avantageux à la fois au regard de la protection des travailleurs et de l'efficacité économique. Loin d'être opposées, protection des salariés et efficacité économique peuvent donc bien être réconciliées.