

**DIRECTION DES AFFAIRES FINANCIÈRES ET DES ENTREPRISES  
COMITÉ DE LA CONCURRENCE**

**Synthèse de la table ronde sur la problématique de la concurrence sur les marchés du travail**

**Annexe au compte rendu succinct de la 131e réunion du Comité de la concurrence tenue du 5 au 7 juin 2019**

5 juin 2019

La présente synthèse du Secrétariat de l'OCDE présente les principales conclusions de la table ronde consacrée à la problématique de la concurrence sur les marchés du travail, qui a eu lieu à l'occasion de la 131e réunion du Comité de la concurrence, du 5 au 7 juin 2019.

D'autres documents relatifs à cette discussion peuvent être consultés à l'adresse suivante :  
<http://www.oecd.org/daf/competition/competition-concerns-in-labour-markets.htm>

Pour toute question concernant ce document, veuillez contacter M. Antonio Capobianco.  
[Courriel : [Antonio.CAPOBIANCO@oecd.org](mailto:Antonio.CAPOBIANCO@oecd.org)]

**JT03473602**

## *Synthèse de la table ronde sur la problématique de la concurrence sur les marchés du travail*

Par le Secrétariat\*

Le 5 juin 2019, le Comité de la concurrence de l'OCDE a organisé une [réunion](#) consacrée aux problèmes de concurrence sur les marchés du travail. La [note de référence](#) établie par le Secrétariat de l'OCDE, les contributions écrites, ainsi que les débats auxquels ont participé les délégués et les experts ont fait ressortir les points suivants :

**1. Le pouvoir de monopsonne est comparable au pouvoir de monopole en ce qu'il engendre des pertes d'efficacité économique et entraîne une baisse de la production de l'entreprise. Alors que le pouvoir de monopole se traduit par une hausse des prix ou une baisse de la qualité, le pouvoir de monopsonne qui s'exerce sur les marchés du travail a en général pour corollaire une diminution des salaires ou une dégradation des conditions de travail pour les travailleurs et, quand il est associé à un pouvoir de marché sur le marché de produits, à une hausse des prix pour les consommateurs.**

Le pouvoir de monopsonne est une situation dans laquelle une entreprise détient un pouvoir de marché qui lui permet de réduire la quantité de travail qu'elle achète et d'obtenir ainsi une baisse des salaires et une dégradation des conditions de travail en deçà du niveau concurrentiel. Les réductions de coûts permises par les gains d'efficacité ou par la hausse du pouvoir de négociation dans le cadre de négociations avec un monopoleur situé en amont peut entraîner une hausse de la production et une baisse du prix final pour le consommateur. À l'inverse, la réduction du coût du travail (ou du coût d'un autre intrant) induite par une réduction de la demande entraîne une baisse de la production, ce qui signifie qu'en principe, elle ne se traduit pas par une baisse de prix pour le consommateur final. En effet, pour exercer son pouvoir de monopsonne et réduire le prix de l'intrant (dans le cas des marchés du travail, le salaire), l'employeur en situation de monopsonne doit réduire sa demande et acheter moins de travail. La baisse de la demande en amont se traduit par une diminution de la production de l'employeur en situation de monopsonne, et si ses concurrents sur le marché de produits ne réagissent pas en augmentant leur propre production, le prix des produits augmente. En tout état de cause, le pouvoir de monopsonne peut être préjudiciable aux travailleurs, même lorsque le marché de produits est concurrentiel et quand les concurrents augmentent leur production.

**2. De récentes études menées dans certains pays de l'OCDE laissent penser qu'une forte concentration pourrait exister sur certains marchés du travail. Or, en présence d'une forte concentration, les salaires sont en principe plus bas.**

Plusieurs analyses réalisées aux États-Unis, au Royaume-Uni, en France et au Portugal laissent penser que certains marchés du travail pourraient se caractériser par une forte concentration du côté des employeurs. De plus, d'après des travaux menés aux États-Unis, les fusions qui renforcent la concentration pourraient se traduire par une diminution du

---

\* Cette synthèse a été établie par Cristina Volpin (cristina.volpin@oecd.org). Elle ne représente pas nécessairement le point de vue unanime des membres du Comité de la concurrence. Elle récapitule toutefois les points essentiels dégagés de la table ronde consacrée à la problématique de la concurrence sur les marchés du travail, ainsi que des avis des experts présents, des contributions orales et écrites des délégués, et de la note de référence du Secrétariat de l'OCDE.

niveau ou de la croissance des salaires pour certaines catégories de travailleurs touchés par l'opération.

### **3. Les employeurs peuvent enfreindre le droit de la concurrence de diverses manières.**

L'application du droit de la concurrence peut contribuer de manière importante à remédier à l'apparition et au maintien d'un pouvoir de monopsonne anticoncurrentiel. Les autorités de la concurrence disposent des outils nécessaires pour évaluer et corriger les effets des pratiques ou accords restrictifs de concurrence, des comportements unilatéraux et des fusions sur le versant « acheteurs » des marchés. Premièrement, le droit de la concurrence peut apporter des réponses face aux accords de fixation des salaires, de non-débauchage ou de non-embauche et autres pratiques collusoires auxquelles se livrent les employeurs pour ne pas être en concurrence les uns avec les autres pour le recrutement de main-d'œuvre. Certains pays de l'OCDE ont publié des lignes directrices qui indiquent clairement que ce type de comportement proche d'une entente a peu de chances de permettre des gains d'efficacité. Les autorités de la concurrence peuvent aussi s'attaquer à l'imposition de clauses de non-concurrence non justifiées par un objectif favorable à la concurrence, même si des mesures peuvent également être prises par d'autres régulateurs et par le législateur. Deuxièmement, certaines pratiques par lesquelles les employeurs abusent de leur pouvoir de monopsonne peuvent aussi tomber sous le coup du droit de la concurrence. C'est par exemple le cas des recrutements prédateurs visant à empêcher l'entrée sur le marché. Enfin, le contrôle des concentrations peut être un moyen d'empêcher la poursuite de la concentration anticoncurrentielle des marchés du travail du côté « acheteurs ».

### **4. Outre les opérations ou comportements anticoncurrentiels, plusieurs autres facteurs peuvent engendrer un pouvoir de monopsonne sur certains marchés du travail ou en faciliter l'exercice. Certains de ces facteurs peuvent être traités par les autorités de la concurrence dans le cadre de leurs pouvoirs non répressifs.**

Outre les accords, comportements unilatéraux et fusions susceptibles d'engendrer un pouvoir de monopsonne sur le marché du travail du côté des acheteurs, d'autres facteurs peuvent aussi engendrer ou accroître le pouvoir de marché des employeurs. Ainsi, les marchés du travail sont souvent caractérisés par l'existence de frictions, c'est-à-dire de facteurs qui limitent les possibilités de sortie des travailleurs dans un marché donné – en font partie les coûts de recherche, la différenciation des emplois, les entraves à la mobilité et les obstacles réglementaires. Les autorités de la concurrence peuvent utiliser leurs outils non répressifs afin de favoriser l'adoption de mesures pour traiter les autres facteurs susceptibles d'engendrer un pouvoir de marché sur le côté « acheteurs » des marchés du travail. Elles peuvent, comme elles le font sur les marchés de produits, conduire des études de marché permettant de repérer les caractéristiques de nature à empêcher, restreindre ou fausser la concurrence sur ces marchés. Elles peuvent aussi émettre des recommandations à l'intention des pouvoirs publics quant aux mesures correctives à imposer pour remédier au pouvoir de monopsonne engendré par des frictions et autres caractéristiques du marché.

Ainsi, il a été recommandé de permettre à certaines catégories de travailleurs des plateformes confrontés au pouvoir de monopsonne de bénéficier des droits dont jouissent les salariés, notamment du droit d'engager des négociations collectives avec la plateforme. L'octroi d'exemptions générales du droit de la concurrence risquant d'entraîner des abus, les autorités de la concurrence pourraient jouer un rôle utile si elles aidaient les pouvoirs publics à identifier les situations dans lesquelles ce type de dérogation ne risque pas d'être préjudiciable à la concurrence et dans lesquelles la négociation collective pourrait constituer une mesure corrective. Permettre à certaines catégories de travailleurs indépendants d'accéder à la négociation collective pourrait, dans certains cas, constituer une bonne solution pour remédier aux problèmes découlant du pouvoir de monopsonne.

## **5. L'application du droit de la concurrence sur les marchés du travail est pour l'heure limitée en raison des difficultés auxquelles se heurtent les autorités de la concurrence.**

Alors que le droit de la concurrence offre un cadre utile pour l'analyse des marchés du travail et la lutte contre l'exercice anticoncurrentiel du pouvoir sur ces marchés, les pays de l'OCDE et du reste du monde en font jusqu'à présent un usage très limité. Les actions répressives sont pour l'heure principalement concentrées sur les accords restrictifs dont il n'est pas nécessaire de démontrer les effets, par exemple les accords de fixation des salaires et de non-débauchage. Peut-être les difficultés théoriques et pratiques que pose l'application du droit de la concurrence dans ces marchés en sont-elles la cause.

L'une des principales difficultés théoriques réside dans le fait que la norme du bien-être du consommateur est interprétée de manière étroite, comme exigeant une preuve de l'impact négatif pour les consommateurs finaux de l'exercice par l'employeur d'un pouvoir de monopsonne. Même s'il est fréquent que cet effet négatif existe, cette interprétation impose une contrainte supplémentaire aux autorités de la concurrence, si bien qu'il leur est difficile d'engager une procédure. Il a donc pu en découler une sous-application du droit de la concurrence du côté « acheteurs » du marché du travail. De surcroît, cette interprétation ne permet pas de appréhender les scénarios dans lesquels les consommateurs ne sont pas lésés alors que les travailleurs le sont. Comme le relèvent les commentateurs, une fusion qui engendre ou renforce un pouvoir de monopsonne et porte préjudice aux travailleurs doit être remise en cause, qu'elle soit ou non également préjudiciable aux consommateurs finaux.

Pour ce qui est des difficultés pratiques, l'une des plus importantes concerne l'adaptation d'instruments d'analyse conçus pour les marchés de produits. À titre d'exemple, le test du monopoleur hypothétique utilisé à des fins de définition du marché doit être adapté si l'on veut évaluer dans quelle mesure il est rentable pour un monopsonneur hypothétique d'imposer une baisse des salaires faible mais significative et non transitoire.

Ce domaine de l'application du droit de la concurrence a jusqu'à présent été négligé. Toutefois, une évolution se traduisant par une analyse plus systématique des marchés du travail par les autorités de la concurrence apparaît dans plusieurs juridictions. Les enseignements issus de l'application du droit de la concurrence sur les marchés d'intrants et les outils d'analyse mis au point pour ces marchés pourraient, avec les ajustements nécessaires, se révéler utiles à l'exercice d'un contrôle plus étroit sur les marchés du travail à l'avenir.