

La négociation collective d'entreprise en 2016

Stabilité des thèmes de négociation

En 2016, 14,7 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand (hors agriculture) ont engagé une négociation collective, proportion en léger repli par rapport à 2015. Elles emploient 62 % des salariés de ce champ.

Les thèmes de négociation déclarés par les entreprises restent stables en 2016 par rapport à 2015. Les rémunérations (salaires et primes) font toujours l'objet du plus grand nombre de négociations (dans 10,8 % des entreprises de 10 salariés ou plus, contre 10,6 % en 2015), tandis que l'emploi (dans 2,9 % des entreprises de 10 salariés ou plus en 2016, contre 3,1 % en 2015) et les conditions de travail (3,8 % en 2016, contre 3,4 % en 2015) demeurent les thèmes les moins négociés.

La négociation collective d'entreprise est le processus par lequel des représentants de la direction et des représentants des salariés se réunissent dans le but de parvenir à un accord collectif; elle ne se traduit pas systématiquement par la conclusion d'un texte. Les négociations peuvent se tenir au niveau de l'entreprise *stricto sensu*, à un niveau inter-entreprises (groupe, unité économique et sociale (1)) ou à un niveau plus décentralisé (dans un ou plusieurs établissements de l'entreprise (2)).

Léger repli des négociations collectives d'entreprise et stabilité de la répartition des thèmes abordés

14,7 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand (hors agriculture) (encadré 1) ont engagé au moins une négociation collective en 2016 (tableau 1). Ces entreprises emploient 62 % des salariés. La propension à négocier reste stable par rapport à 2015, dans les entreprises de moins de 50 salariés, mais fléchit dans les entreprises de taille plus importante, hormis dans les plus grandes (500 salariés ou plus). Elle augmente dans l'industrie de 0,8 point par rapport à 2015 et dans la

construction de 1,3 point. Elle reste stable dans le commerce mais diminue dans les transports et les services.

La hiérarchie des principaux thèmes de négociation parmi ceux proposés demeure globalement inchangée, le premier rang revenant aux rémunérations et le dernier à l'emploi et aux conditions de travail. Les effets de la loi du 6 août 2015 se prolongent et maintiennent à 6 % la part des entreprises négociant dans l'année sur l'épargne salariale, dont 23 % de celles comptant 50 salariés ou plus.

Les accords triennaux (ou, à défaut, les décisions unilatérales) sur l'égalité professionnelle découlant des négociations obligatoires de 2012 sont arrivés à échéance en 2015, ce qui avait suscité un surcroît d'accords lié à leurs renouvellements (3). Ce thème est donc en léger recul comparativement à 2015 dans les entreprises de 50 salariés ou plus et voit par ailleurs son taux de conclusion baisser de 2,6 points. Les premiers accords triennaux sur le contrat de génération datent de 2013 et 2014, et sont encore en vigueur en 2016. Ils ne font donc pas l'objet d'une renégociation. Le volume des négociations sur le thème de l'emploi est proche de son niveau antérieur.

Le taux de conclusion d'accords reste élevé. 80,1 % des entreprises ayant négocié sur un thème au moins (soit 11 % de l'ensemble des entreprises) ont produit un accord ou un avenant au moins (80,3 % en 2015). Comme les années précédentes, ce taux d'aboutissement avoisine 90 % dans celles employant 500 salariés ou plus, mieux pourvues d'instances représentatives du personnel (tableau 1).

(1) L'unité économique et sociale (UES) désigne un ensemble d'entreprises juridiquement indépendantes entre elles mais caractérisées par une unité de direction, une similarité ou complémentarité de leurs activités et une proximité des statuts sociaux et des conditions de travail des salariés. L'UES est considérée comme une entreprise unique au regard du droit des relations collectives de travail (élections professionnelles et négociation collective).

(2) Les résultats présentés ici et relatifs à l'existence de négociations concernent tous les niveaux de négociation se situant en dessous de la branche d'activité: établissement, entreprise, unité économique et sociale (UES) et groupe. Ceux qui concernent les instances représentatives du personnel (IRP) présentes et/ou participant aux négociations, ainsi que les thèmes des négociations et des accords, portent sur les mêmes niveaux à l'exception du groupe (le questionnaire de l'enquête ne recensant pas d'information sur les IRP au niveau du groupe).

(3) Ces accords émanent surtout de moyennes et grandes unités, les plus petites pouvant être couvertes par un accord de branche.

Encadré 1 - L'enquête Acemo sur le « dialogue social en entreprise »

Le champ de l'enquête

L'enquête annuelle sur le dialogue social en entreprise (DSE) est réalisée depuis 2006 par la Dares dans le cadre du dispositif d'enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo). Le questionnaire est envoyé au printemps de l'année « n » et porte sur l'année civile « n-1 ». Les statistiques présentées ici sont issues de l'enquête réalisée en 2017 qui porte sur l'année 2016, compte tenu des délais requis pour la collecte et l'exploitation d'une telle enquête.

Cette enquête porte sur un échantillon d'environ 15 000 entreprises, représentatif des 200 000 entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine, qui emploient environ 12,5 millions de salariés. L'ensemble des entreprises du transport, de l'énergie et des télécommunications en font partie. Sont notamment incluses les entreprises du secteur public et les grandes entreprises nationales : EDF, Engie, SNCF, RATP, Orange et La Poste.

Une enquête centrée sur le niveau « entreprise » comme unité légale

L'enquête permet un suivi statistique annuel des relations professionnelles au niveau de l'entreprise définie comme unité légale et identifiée par un seul numéro Siren. Cette définition du périmètre de l'entreprise comme celui de l'unité légale diffère de la notion d'entreprise établie par la loi de modernisation de l'économie (LME) du 4 août 2008 selon laquelle l'entreprise est « la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes ». Selon cette dernière définition, une entreprise peut être composée de plusieurs unités légales alors que, dans l'enquête Acemo, une entreprise équivaut à une seule unité légale. Cette approche est retenue dans la mesure où les sources statistiques usuelles ne permettent pas d'identifier précisément les contours des entreprises au sens de la loi de modernisation des entreprises de 2008 (1).

L'enquête Acemo portant sur le dialogue social en entreprise recense des informations sur les instances représentatives du personnel présentes dans les entreprises, l'existence de négociations collectives et la signature d'accords.

En outre, elle mesure chaque année la part des entreprises ayant connu un ou plusieurs arrêts collectifs selon la taille, le secteur d'activité (NAF17) et la branche professionnelle (Cris niveau 1). Enfin, elle permet de calculer un volume total de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève. Cet indicateur correspond à l'ensemble du temps de travail non effectué par des salariés impliqués dans des grèves, et est exprimé en jours. Par exemple, si dans une entreprise 60 salariés ont débrayé une demi-journée au cours d'une année donnée, le nombre de JINT à déclarer est de 30 (calcul : $60 \times 0,5 = 30$ JINT).

L'analyse des résultats de l'enquête sur les arrêts collectifs de Travail est enrichie par des données externes : remontées des services déconcentrés du ministère du Travail et articles de presse.

Depuis 2008, les enquêtes sont calées sur les effectifs salariés issus des estimations d'emploi de l'Insee (restreints au champ Acemo), et sur la structure par taille d'entreprise et activité selon les déclarations annuelles de données sociales (DADS) de l'Insee au 31 décembre.

(1) Une première mise en œuvre de cette définition figure dans « Les entreprises en France », Insee Références, octobre 2015.

Tableau 1
Négociation dans les entreprises en 2016

En %

	Négociations engagées en 2016*		Taux d'aboutissement*	Part de la catégorie dans le champ total	
	Entreprises ayant négocié au moins une fois	Salariés concernés	Entreprises ayant signé au moins un accord parmi celles ayant négocié en 2016	Entreprises	Salariés
Ensemble	14,7	62,0	80,1	100,0	100,0
Taille des entreprises					
10 à 49 salariés	7,0	9,2	72,0	82,7	26,3
50 à 99 salariés	34,3	35,4	82,7	9,1	9,9
100 à 199 salariés	58,7	60,3	85,3	4,5	10,1
200 à 499 salariés	77,2	78,6	86,3	2,5	11,9
500 salariés ou plus	95,2	97,2	90,1	1,3	41,9
Entreprises de...					
...50 salariés ou plus	51,4	80,8	85,3	17,3	73,7
Dont 200 salariés ou plus	83,3	93,1	87,8	3,8	53,8
Entreprises ayant un délégué syndical	84,7	96,7	83,4	10,9	57,2
Entreprises n'ayant pas de délégué syndical	6,1	15,7	74,4	89,1	42,8
Secteur d'activité					
Industrie	23,9	75,3	84,4	16,4	21,6
Construction	8,0	39,1	83,2	11,8	6,3
Commerce	9,0	52,0	65,1	28,5	23,2
Dont transport et entreposage	21,3	76,6	82,8	5,6	9,1
Services	16,1	61,0	82,5	37,8	39,8

* Cela concerne les négociations au niveau de l'entreprise, de l'un de ses établissements, de l'UES et/ou du groupe.

Lecture : les entreprises de 50 salariés ou plus représentent 17,3 % des entreprises et 73,7 % des salariés du champ de l'enquête ; 51,4 % d'entre elles sont concernées par une négociation collective engagée en 2016 à leur niveau ou à celui des groupes ou unités économiques et sociales (UES) auxquelles elles appartiennent ; 80,8 % des salariés des entreprises de cette taille sont donc potentiellement concernés par au moins une négociation. Pour 85,3 % de ces entreprises, les négociations ont abouti à la signature d'au moins un accord collectif courant 2016.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand (hors agriculture).

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Une négociation collective favorisée par la présence d'instances représentatives du personnel et, plus particulièrement, de délégués syndicaux

En 2016, 84,7 % des entreprises dotées de délégués syndicaux déclarent avoir négocié au moins une fois dans l'année, contre 6,1 % de celles qui en sont dépourvues (tableau 1). La présence de ces représentants du personnel conduit les employeurs à pratiquer la négociation annuelle obligatoire (NAO) en matière de rémunération, de temps de travail, etc. De fait, l'écart de propension à négocier est important entre les entreprises de moins de 50 salariés, dans lesquelles seule l'élection d'un délégué du personnel est obligatoire, et les entreprises de 50 salariés au moins, dans lesquelles l'employeur ne peut s'opposer à la désignation d'un délégué syndical par les syndicats représentatifs (graphique 1).

La présence de délégués syndicaux augmente avec la taille de l'entreprise au-delà du seuil de 50 salariés; les négociations collectives sont par conséquent plus fréquentes dans les plus grandes et aboutissent également plus souvent à la conclusion d'un accord.

Dans environ 4 % des entreprises de 10 à 49 salariés, un délégué syndical est présent; 66 % d'entre elles ont entamé au moins une négociation. Celles qui ne sont pourvues que d'élus (soit 30 % de cette catégorie de taille) sont seulement 9 % dans ce cas; c'est toutefois 6 points de plus qu'en 2015. Parmi les entreprises pourvues uniquement d'élus, celles qui appartiennent à un groupe ou à une UES négocient plus fréquemment que les autres.

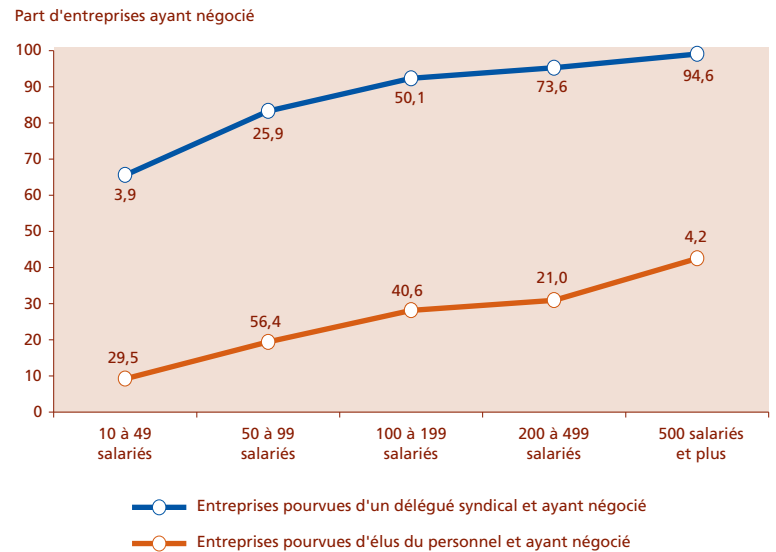
En l'absence de délégué syndical, l'ouverture d'une négociation collective, essentiellement avec des représentants élus du personnel, a lieu sous certaines conditions dérogatoires (encadré 3). C'est ainsi le cas dans plus de la moitié des entreprises de 10 à 49 salariés (graphique 2). Cependant, la participation des délégués syndicaux augmente en 2016 dans les plus petites unités (48 %, contre 43 % en 2015).

Les délégués syndicaux sont les principaux participants, du côté des salariés, aux négociations, de par la volonté même du législateur (tableau 2, encadré 3). Dans la base statistique des accords d'entreprise, la proportion de textes portant la signature d'un délégué syndical au moins se replie quelque peu: sur les 55 400 accords ou textes assimilés signés en 2016 (+11 % par rapport à 2015), 84 % le sont par un délégué syndical, contre 87 % en 2015.

La présence de délégués syndicaux a un rôle décisif sur la tenue de négociations sur les salaires: 93 % des entreprises qui en sont pourvues ont négocié sur ce thème en 2016, contre 46 % de celles ne disposant que d'élus. L'écart est également très important en matière d'emploi (26 % des entreprises ayant un délégué syndical ont négocié sur ce thème en 2016, contre 9 % de celles ne disposant que d'élus): la négociation triennale sur la ges-

Graphique 1

Tenue d'une négociation collective selon la taille de l'entreprise et le taux de présence d'instances représentatives du personnel (IRP)



Note: les étiquettes de données représentent la proportion d'entreprises de la taille considérée qui sont dotées de l'instance de représentation.

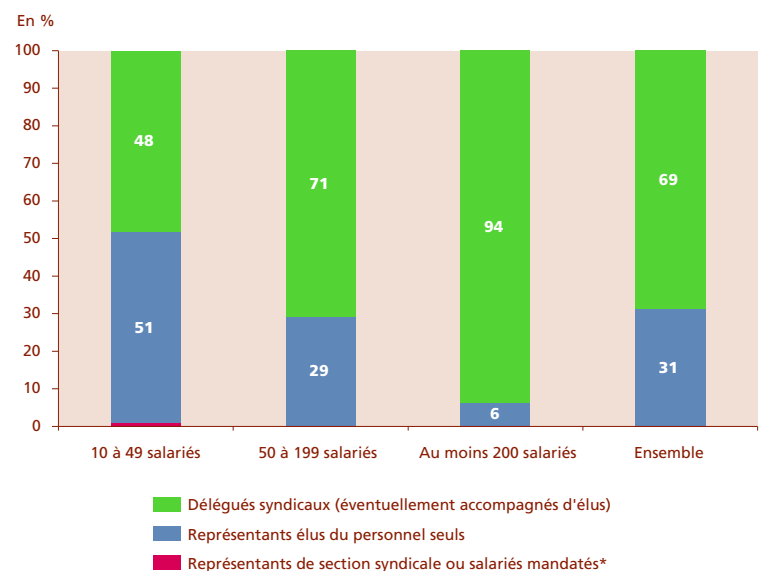
Lecture: 3,9 % des entreprises de moins de 50 salariés sont pourvues d'un délégué syndical; 65,6 % d'entre elles ont entamé des négociations collectives en 2016 au niveau de l'entreprise, de ses établissements ou de l'unité économique et sociale à laquelle elle appartient. 29,5 % des entreprises de cette même taille sont pourvues d'élus du personnel mais pas de délégué syndical; parmi ces dernières, 9,3 % déclarent une négociation en 2016.

Champ: entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand (hors agriculture).

Source: Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Graphique 2

Les institutions représentatives du personnel participant aux négociations en 2016



* Les représentants de section syndicale et salariés mandatés représentent 0,25 % pour l'« Ensemble » des tailles d'entreprises. Ils ne sont donc pas visibles sur cette partie du graphique.

Lecture: dans 48 % des entreprises de 10 à 49 salariés ayant engagé des négociations collectives en 2016 au niveau de l'entreprise, de ses établissements, ou de l'unité économique et sociale à laquelle elle appartient, des délégués syndicaux y ont participé. Des élus du personnel étaient les uniques négociateurs dans 51 % des cas.

Champ: entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand (hors agriculture) ayant engagé des négociations en 2016 et ayant déclaré la nature des représentants du personnel participant.

Source: Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

tion des emplois et des parcours professionnels ne s'impose qu'aux entreprises d'au moins 300 salariés, ce qui explique en partie la plus forte présence des délégués syndicaux. L'égalité professionnelle (47 % contre 17 %) reste également un domaine où les délégués syndicaux interviennent bien plus que les élus.

L'industrie reste le secteur où l'on négocie le plus

Dans le secteur de l'industrie, 24 % des entreprises déclarent avoir ouvert une négociation au moins (tableau 1), devant les services (16 %), le commerce (9 %) et la construction (8 %). La fréquence de la négociation dans les activités de transport et logistique est cependant proche de celle de l'industrie. C'est également le secteur dans lequel le nombre de journées individuelles non travaillées par salarié à l'occasion d'un conflit collectif est, de loin, le plus élevé. Ce nombre est 2,6 fois plus important qu'en 2015 [1].

Un taux d'aboutissement en baisse sur l'ensemble des thèmes

Les salaires (hors épargne salariale) restent le premier sujet abordé dans les entreprises, leurs établissements ou les UES auxquelles elles appartiennent (tableau 3). Ils relèvent, avec la durée du travail, l'insertion et le maintien des travailleurs handicapés et le suivi des mesures relatives à l'égalité professionnelle hommes/femmes, de la négociation annuelle obligatoire (NAO).

La part des entreprises déclarant des négociations et des conclusions sur les rémunérations enregistre une diminution de 1,3 point dans les entreprises de 50 salariés ou plus, mais la part de salariés concernés augmente de 0,8 point.

Les négociations sur le temps de travail continuent leur progression en 2016. Les négociations sur le travail du dimanche, élargi par la loi du 6 août 2015, ainsi que les accords sur le télétravail, – s'ils entraînent une modification de l'organisation –, la durée ou les horaires nourrissent également ce thème. Néanmoins, le taux d'aboutissement sur le temps de travail régresse de 1,6 point par rapport à 2015.

La part des entreprises déclarant, à leur niveau ou au niveau des établissements ou de l'UES, des négociations sur les conditions de travail et l'épargne salariale augmente très légèrement (+0,4 point). Le taux d'aboutissement sur ces deux thèmes est inférieur à celui de 2015, mais une part plus importante de salariés sont concernés. L'égalité professionnelle et l'emploi, lorsqu'ils sont négociés, aboutissent sensiblement moins fréquemment à la conclusion d'un accord qu'en 2015.

Tableau 2
Les participants à la négociation en 2016

		En %
Délégué syndical	Entreprises	66,2
	Salariés	86,3
Représentant de section syndicale	Entreprises	2,1
	Salariés	4,8
Délégué du personnel	Entreprises	27,6
	Salariés	10,6
Comité d'entreprise	Entreprises	11,5
	Salariés	13,4
Comité hygiène, sécurité et conditions de travail*	Entreprises	4,1
	Salariés	2,9
Délégation unique du personnel	Entreprises	16,7
	Salariés	8,5
Autre regroupement d'instances		ns
Salarié mandaté		ns
Autre	Entreprises	3,8
	Salariés	5,8

* Les membres du CHSCT ne participent pas au sens strict, puisqu'ils ne peuvent conclure des accords, mais ils peuvent être consultés et entendus sur les sujets relevant de leur compétence lors de négociations.

Lecture : dans 66,2 % des entreprises ayant négocié en 2016, représentant 86,3 % des salariés de ces mêmes entreprises, un délégué syndical au moins a participé à la négociation.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand (hors agriculture) pour l'enquête Acemo « Dialogue social en entreprise » ; ensemble des accords d'entreprises (toutes tailles d'entreprises et tous secteurs confondus) pour la base des accords.

Sources : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise » et base statistique des accords d'entreprise.

Plus fréquents dans le secteur de la construction (+1,6 point par rapport à 2015) après une forte baisse en 2015 et celui de l'industrie (+1,1 point), plus rares dans les transports (-1,5 point) après une forte hausse en 2015, les taux d'aboutissement des négociations à un accord, tous thèmes confondus, restent stables dans le commerce et les services.

Le droit syndical et des IRP tient une place importante parmi les autres thèmes

Parmi les entreprises qui déclarent avoir négocié sur d'autres thèmes, près d'un tiers ont abordé le droit d'expression des salariés et le droit syndical et des IRP. Les dispositions de la loi du 17 août 2015 ont probablement conduit les acteurs sociaux à aborder ce thème plus que de coutume.

Cette loi introduisait également la notion de bloc thématique de négociation, en particulier le bloc de la qualité de vie au travail (QVT) (4) ; 29 % des entreprises ayant négocié déclarent avoir mené au moins une négociation dans ce cadre, et 14 % de l'ensemble de celles ayant abouti à un accord déclarent avoir conclu au moins un accord faisant référence à la QVT (tableau 4).

Négocier et conclure dans le cadre de la QVT est plus fréquent en présence de délégués syndicaux, dans les plus grandes unités, ainsi que dans les secteurs de la construction et des services.

Tableau 3
Négociation et accords par thème en 2016

Principaux thèmes abordés	Enquête Acemo DSE (hors négociation de groupe)					Enregistrement administratif des accords d'entreprise			
	En % d'entreprises			En % de salariés		Nombre d'accords enregistrés par le ministère du Travail**	% d'accords signés par les délégués syndicaux	Évolution du nombre total d'accords par rapport à 2015 (en %)	Évolution du nombre d'accords signés par les délégués syndicaux par rapport à 2015 (en %)
	Ensemble des entreprises	Entreprises de 50 salariés et plus	Entreprises ayant conclu un accord parmi celles ayant négocié (taux d'aboutissement)	Concernés par des négociations	Concernés par un accord				
Salaires et primes	10,8	42,5	64,6	56,3	37,5	16 592	98	-1,2	-1
Temps de travail (durée, aménagement, etc.)	5,6	21,2	59,4	27,7	19,8	12 108	93	11,9	10
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	5,1	22,4	54,9	25,3	15,0	5 121	97	-2,5	-4
Emploi (gestion des âges, restructuration, PSE)	2,9	12,1	52,0	25,9	19,5	4 805	97	8,7	9
Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.)	6,0	22,7	77,2	35,1	30,2	17 848	57	38,4	39
Conditions de travail (dont pénibilité du travail)	3,8	14,2	48,7	19,9	12,6	1 430	97	9,2	9
Autres thèmes	2,1	8,1	68,0	18,6	15,6	12 431	96	0,7	-1

* Les thèmes de ce tableau correspondent à ceux suggérés dans le questionnaire de l'enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ». Les résultats de la rubrique « Autres thèmes » sont indiqués, mais ils reflètent sans doute assez mal la réalité, les répondants se limitant souvent à des précisions sur les thèmes déjà suggérés.

** Dans cette colonne sont dénombrés les accords abordant chaque thème, sachant qu'un même accord peut être multi-thèmes et qu'une même entreprise peut signer plusieurs accords sur le même thème. À la différence de la répartition par thème publiée dans le bilan de la négociation collective en 2016, réalisé à partir de données provisoires [2], les accords signés par les représentants du personnel élus sont ici comptabilisés, en plus des accords signés par les délégués syndicaux (encadré 2). Les données publiées dans ce tableau incluent des enregistrements « tardifs » (accords signés fin 2016 et enregistrés en 2017).

Lecture : les salaires et primes ont fait l'objet de négociations collectives dans 10,8 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand (hors agriculture), que ces négociations aient eu lieu dans l'entreprise même, dans un de ses établissements ou dans l'UES à laquelle elle appartient (et dans 42,5 % des entreprises d'au moins 50 salariés). Ces entreprises emploient 56,3 % des salariés du champ. 64,6 % des entreprises ayant ouvert des négociations sur les salaires, employant 37,5 % des salariés, ont conclu un accord.

Toutes tailles d'entreprises et tous secteurs confondus, 16 592 accords et autres textes assimilés abordant les salaires et primes ont été signés par des représentants du personnel puis déposés auprès des services du ministère du Travail.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand (hors agriculture) pour l'enquête Acemo « Dialogue social en entreprise » ; ensemble des accords d'entreprises (toutes tailles d'entreprises et tous secteurs confondus) pour la base des accords.

Sources : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise » et base statistique des accords d'entreprise.

Tableau 4
Négociation et accords dans le cadre de la qualité de vie au travail en 2016

En %

		Parmi les entreprises ayant négocié		Parmi les entreprises ayant conclu	
		Ont négocié une fois au moins dans le cadre de la QVT		Ont conclu un accord au moins dans le cadre de la QVT	
Entreprises		29,2		14,3	
Salariés		32,9		23,5	
Selon la taille de l'entreprise					
10 à 49 salariés	Entreprises	28,8		8,4	
	Salariés	28,2		9,5	
50 à 299 salariés	Entreprises	29,3		16,8	
	Salariés	29,0		17,6	
300 à 499 salariés	Entreprises	25,9		15,4	
	Salariés	26,0		15,3	
500 salariés et plus	Entreprises	32,9		22,2	
	Salariés	35,3		26,8	
Selon le secteur d'activité de l'entreprise					
Commerce	Entreprises	25,4		13,3	
	Salariés	36,6		21,1	
Construction	Entreprises	31,9		11,4	
	Salariés	25,9		15,0	
Industrie	Entreprises	28,6		15,7	
	Salariés	31,6		24,6	
Services	Entreprises	31,1		14,8	
	Salariés	35,7		26,6	
Transport	Entreprises	27,7		11,9	
	Salariés	22,6		17,5	
Selon les IRP présentes					
Délégués syndicaux (éventuellement accompagnés d'élus)	Entreprises	30,4		17,3	
	Salariés	34,7		25,3	
Représentants élus du personnel seuls	Entreprises	27,2		8,3	
	Salariés	24,8		9,9	

Lecture : 29,2 % des entreprises ayant négocié en 2016, représentant 32,9 % des salariés de ces mêmes entreprises, l'ont fait dans le cadre de la qualité de vie au travail pour une négociation au moins. 14,3 % des entreprises ayant conclu un accord en 2016, représentant 23,5 % des salariés de ces mêmes entreprises, ont conclu au moins un accord dans le cadre de la qualité de vie au travail.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand (hors agriculture) pour l'enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Sources : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise » et base statistique des accords d'entreprise.

Tableau 5

Raisons pour lesquelles aucune négociation n'a été engagée selon la taille de l'entreprise

En %

	Une ou des négociations sont prévues en 2017	Vous appliquez un accord d'entreprise toujours en vigueur	Vous appliquez directement une convention collective de branche	Il n'y a pas d'interlocuteur du côté des salariés	Vous n'en sentez pas l'utilité	Autre raison
10 à 49 salariés	3,0	7,6	61,7	18,2	21,5	4,9
50 à 299 salariés	8,2	15,4	64,8	19,6	9,7	5,3
300 à 499 salariés	ns	ns	52,0	ns	ns	ns
500 salariés ou plus	ns	ns	42,3	32,0	ns	ns
Ensemble	3,6	8,4	62,0	18,3	20,3	5,0

ns : non significatif.

Lecture : 3,0 % des entreprises de 10 à 49 salariés n'ayant pas entamé de négociations collectives en 2016 précisent que des négociations sont prévues en 2017.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand (hors agriculture) n'ayant pas négocié en 2016.

Sources : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

L'application directe des accords de branche reste la première raison déclarée de ne pas négocier

La première raison avancée pour expliquer l'absence de négociation reste l'application directe d'une convention collective de branche (tableau 5). Elle est logiquement mentionnée plus souvent par les entreprises de moins de 300 salariés, mais l'est tout de même par quatre entreprises de 500 salariés ou plus sur 10. L'application des dispositions de la branche peut concerner uniquement une partie des thèmes, par exemple les classifications fixant le salaire de base. Si aucun autre sujet n'est prévu au cours de l'année considérée, le seul recours à la convention collective peut être le cas aussi de grandes unités (5).

L'absence d'interlocuteur du côté des salariés est relevée par près de 20 % des entreprises de moins de 300 salariés n'ayant pas mené de négociation en 2016. Nombre de motifs peuvent freiner l'appétence à présenter sa candidature à des fonctions d'élus du personnel, y compris dans des unités de taille importante [3].

Le sentiment d'inutilité d'une négociation reste aussi fort qu'en 2015 (20 % des entreprises n'ayant pas entamé de négociation). Les entreprises de 10 à 49 salariés sont proportionnellement plus nombreuses dans ce cas. La possibilité, dans les petites structures, d'avoir des discussions directes entre employeurs et salariés atténuée, pour le chef d'entreprise, la nécessité d'une négociation collective.

L'emploi, premier sujet des accords de groupe

23 % des entreprises déclarent appartenir à un groupe (6) ; 14 % mentionnent qu'en 2016 se sont tenues des négociations de groupe, 8 % également des négociations d'entreprise (tableau 6). 10 % évoquent la conclusion dans l'année d'un accord de groupe (ou plusieurs), 6 % déclarent aussi des accords d'entreprise.

Parmi les entreprises appartenant à un groupe et n'ayant pas elles-mêmes négocié, 8 % font état de négociations de groupe ; parmi celles qui n'ont pas conclu d'accord, 6 % mentionnent un accord de groupe au moins.

L'emploi domine nettement les thèmes abordés par les accords de groupe évoqués par les entreprises (7). Les restructurations, les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) et la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) sont effectivement du ressort du niveau de négociation le plus central. La politique de rémunération et les mesures d'épargne salariale sont également relativement centralisées : un tiers des accords de groupe traite de ces sujets. A noter que l'existence d'un accord de groupe dispense l'entreprise de négocier sur le même thème.

Grèves et négociations : les interlocuteurs nécessaires

En 2016, 84 % des entreprises déclarant une grève ont engagé des négociations d'entreprise, d'établissement ou d'UES la même année, contre 12 % de celles qui n'en ont mentionné aucune. Parmi les entreprises ayant négocié en 2016 sur un thème au moins, contrairement à 2015, le taux de conclusion est identique qu'elles signalent ou non un épisode

Tableau 6
Les négociations de groupe en 2016

En %

Parmi les entreprises appartenant à un groupe (soit 22,5 % de l'ensemble)	
Entreprises déclarant des négociations de groupe	13,5
<i>Déclarant également une négociation d'entreprise</i>	8,1
Entreprises déclarant des accords de groupe	10,0
<i>Déclarant également un accord d'entreprise</i>	5,9

Lecture : 13,5 % des entreprises appartenant à un groupe déclarent la tenue d'une négociation de groupe au moins en 2016, dont 8,1 % ont également négocié dans l'entreprise cette même année.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand (hors agriculture) appartenant à un groupe.

Sources : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

(5) Enquête REPOSE (à paraître).

(6) 15 % de ces entreprises répondent ne pas savoir si une négociation a été engagée au niveau du groupe.

(7) Le repérage des thèmes des accords de groupe est effectué en recueillant les réponses « en clair », sans modalités prédéterminées. Aussi les chiffres n'indiquent-ils qu'une tendance.

de grève. Cependant, la comparaison entre les deux années atteint très vite ses limites étant donnée l'ampleur des mouvements sociaux contre la loi dite El Khomri ou loi travail (loi du 8 août 2016) [1]. Ces grèves, du fait de leur caractère national, peuvent être déconnectées des négociations au niveau de l'entreprise ou du groupe. En 2015, parmi les entreprises ayant connu une grève, 56 % signalaient, d'une part, des motifs de grève et d'autre part de négociation qui pourraient se recouper. Elles ne sont plus que 41 % en 2016.

À taille, secteur et type d'IRP donnés, les entreprises qui déclarent une grève ont une plus forte probabilité d'avoir ouvert des négociations en 2016, quel qu'en soit le niveau (8). La négociation collective comme la mobilisation des salariés supposent l'existence d'interlocuteurs en mesure de maîtriser un processus englobant conflit, grève, négociation et accord.

Catherine Daniel (Dares).

Pour en savoir plus

- [1] Higounenc C. (2018), « Les grèves en 2016 : plus intenses, un peu plus fréquentes et portées par des mots d'ordre interprofessionnels », *Dares Résultats* n° 059, décembre.
- [2] Ministère du Travail (DGT, Dares) (2017), La négociation collective en 2016, Bilans et rapports, *La documentation française*, septembre.
- [3] Pak M., Pignoni M.T. (2014), « Les représentants du personnel : quelles ressources pour quelles actions », *Dares Analyses* n° 084, novembre.
- [4] Pak M., Pignoni M.T. (2014), *op. cit.* Pignoni M.T., Raynaud E. (2013), « Les relations professionnelles au début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles », *Dares Analyses* n° 026, avril.

Encadré 2 - Les données administratives sur les accords d'entreprise et textes assimilés

Les accords collectifs

En vertu des articles L. 2231-5 à L. 2231-7 du code du travail, un accord collectif d'entreprise doit, pour être valable, être déposé à l'expiration du délai d'opposition, auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du lieu de signature. Il doit également faire l'objet d'un dépôt aux greffes du conseil de prud'hommes. Cette obligation de dépôt concerne les accords collectifs et avenants à des accords antérieurs signés par des délégués syndicaux, mais également les textes suivants :

- les déclarations de dénonciation (art. L. 2261-10) et d'adhésion (art. L. 2261-3) ainsi que les accords d'adhésion (art. L. 2261-5);
- les révisions et les renouvellements des accords conclus avec des salariés mandatés ou des délégués du personnel dans le cadre de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi;
- les procès-verbaux de désaccord conclus dans le cadre des obligations annuelles de négocier;
- les accords conclus avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, dans le cadre prévu par le code du travail;
- les accords conclus avec un salarié mandaté dès lors qu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentant élu du personnel.

Les textes assimilés

Des textes non signés par les représentants du personnel et ne résultant pas nécessairement d'un processus de négociation font également l'objet d'une obligation de dépôt auprès des unités territoriales des Direccte.

Il s'agit :

- de textes relatifs à l'intéressement, à la participation et aux plans d'épargne salariale conclus selon des modalités dérogatoires (avec des représentants élus du personnel ou après ratification par les deux tiers du personnel ou par décision unilatérale de l'employeur pour les plans d'épargne, art. L. 3313-3 et L. 3323-4);
- d'accords relatifs à la protection sociale complémentaire et conclus selon les modalités dérogatoires prévues par le code de la sécurité sociale, notamment ceux ratifiés directement par un référendum auprès des salariés;
- depuis 2009, de plans d'action sur l'emploi des salariés âgés conclus dans le cadre de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale du 17 décembre 2008;
- depuis 2011, de plans d'action sur la pénibilité de l'emploi, conformément à ce que prévoit la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, ainsi que de décisions unilatérales et textes ratifiés par référendum auprès des salariés définissant les modalités de distribution d'une prime de partage des profits (article premier de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011);
- depuis le décret du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des plans d'action sur l'égalité professionnelle;
- depuis la loi du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération, des plans d'action sur le contrat de génération, soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

91 600 textes signés en 2016 ont été déposés auprès des services du ministère. 61 % sont des accords au sens strict.

Suite page suivante

(8) Résultat d'une procédure logistique dans laquelle la probabilité de signer un accord est expliquée en contrôlant les effets de la taille, du secteur d'activité et des IRP de l'entreprise. L'enquête appréhende, d'une part, la tenue de négociation(s) collective(s) en cours d'année et d'autre part, la présence d'un épisode de grève cette même année. Elle ne permet donc pas d'établir le caractère consécutif ni le lien éventuel entre ces événements.

Encadré 2 (suite)

Tableau A
Répartition des textes selon leur mode de conclusion en 2016

	Textes signés (ou établis) en 2016	Variation entre 2015 et 2016 (en %)
Accords d'entreprise ou textes assimilés signés par des élus du personnel, des délégués syndicaux (DS), ou des salariés mandatés	55 451	11
Dont : textes signés des DS ou salariés mandatés	46 402	6
textes signés par des élus du personnel	9 049	37
Textes ratifiés par référendum et décisions unilatérale	36 046	16
Dont : textes ratifiés par référendum	18 439	36
décisions unilatérales de l'employeur	17 607	1
Textes dont le signataire n'est pas renseigné ou qui présente une incertitude ou une incohérence	69	-32
Total	91 566	13

Champ : accords d'entreprises et autres textes enregistrés par le ministère du travail au 31 décembre 2017.
Source : Dares, base statistique des accords d'entreprise.

Le système de collecte des données sur les accords d'entreprise

En s'appuyant sur des informations renseignées dans un bordereau de dépôt et sur la lecture des textes déposés dans les unités territoriales des Direccte, les services administratifs du ministère du travail identifient et enregistrent certaines caractéristiques des accords. Ces enregistrements produisent des récépissés qui entérinent l'acte de dépôt mais ne valident pas en soi la légalité de l'accord (en particulier la légalité des mesures prévues).

Le recensement thématique de leur contenu permet le plus souvent d'identifier uniquement le ou les principaux thèmes abordés. Des thèmes évoqués de manière secondaire peuvent échapper à ce recensement.

Des données sensiblement différentes de celles publiées dans le Bilan de la négociation collective

Les données utilisées pour la réalisation du Bilan annuel de la négociation collective [2] sont provisoires et ne concernent que les textes enregistrés au plus tard au 31 décembre de l'année étudiée, alors que ce Dares Résultats tient compte des textes enregistrés jusqu'à un an après leur date de signature, non disponibles au 31 décembre. Les données présentées concernent – sauf mention contraire – les accords signés par l'ensemble des représentants du personnel (élus et délégués syndicaux) quand le Bilan de la négociation collective privilégie l'analyse, notamment par thèmes, des accords signés par des délégués syndicaux uniquement.

Précautions méthodologiques pour la comparaison des données sur l'activité conventionnelle

Les enregistrements administratifs permettent de dénombrer les accords et autres textes assimilés alors que les données d'enquête permettent d'évaluer des proportions d'entreprises ayant négocié ou signé un accord. Les volumes et évolutions observées peuvent différer de façon conséquente d'une source à l'autre. En effet, une même entreprise peut signer plusieurs accords, parfois sur un même thème. De plus la question posée dans l'enquête DSE est formulée ainsi : « En 2016, avez-vous engagé une ou des négociations collectives (y compris la négociation annuelle) dans votre entreprise, l'un de ses établissements (si l'entreprise est composée de plusieurs établissements) ou l'UES (Unité Économique et Sociale) à laquelle votre entreprise appartient éventuellement ? ». Une entreprise mono-établissement répondant par l'affirmative sur l'épargne salariale est comptabilisée une fois dans l'enquête, comme l'entreprise multi-établissements dont tous les établissements ont conclu un accord d'épargne salariale. Mais la première représente un texte dans la base des accords et la seconde autant de textes que d'établissements ayant conclu.

La liste des thèmes de négociation et d'accords proposée dans le questionnaire Acemo DSE est, par ailleurs, réduite à quelques catégories génériques (salaires et primes, épargne salariale, temps de travail, emploi, conditions de travail, égalité professionnelle, autre(s) thème(s)). Les thèmes suggérés ont plus de chances d'être recensés que ceux qui ne sont pas listés, la modalité « autre(s) thème(s) » n'étant pas systématiquement cochée et encore moins souvent renseignée par les entreprises répondantes. L'identification des thèmes réalisée lors de l'enregistrement administratif des accords renvoie à un processus bien différent qui repose sur l'analyse des textes par les services du ministère à partir d'une grille thématique plus précise et complète (plus de 30 thèmes détaillés, agrégés en grandes familles thématiques lors du traitement statistique).

Le champ de l'enquête Acemo DSE est également différent de celui de la base des accords: il couvre les entreprises du secteur marchand non agricole d'au moins 10 salariés, alors que les enregistrements administratifs recensent les accords et autres textes de l'ensemble des entreprises, sans limitation de taille ni de secteur d'activité.

Encadré 3 - Le cadre législatif de la négociation collective en 2016

La négociation d'un accord d'entreprise permet de définir les normes applicables aux relations collectives de travail et de protection sociale adaptées aux spécificités et besoins de l'entreprise, dans le cadre du code du travail, des accords interprofessionnels et des accords de branche. Une négociation collective suppose une ou plusieurs rencontres formalisées entre représentants de la direction et représentants des salariés, dans le but de parvenir à un accord sur différents sujets. Cependant certains thèmes font l'objet d'une obligation annuelle de négociation (rémunérations, temps de travail, égalité entre les femmes et les hommes...), mais non de conclure. Cette négociation peut avoir lieu au niveau central de l'entreprise ou séparément au niveau des différents établissements, ou en amont au niveau d'une unité économique et sociale (UES). Pour les entreprises ou les groupes de 300 salariés ou plus, d'autres thèmes s'imposent de façon triennale : la gestion des emplois et des parcours professionnels, l'égalité professionnelle et salariale depuis la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, etc. La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a permis la modification de la périodicité des négociations. Elle a également élargi le champ d'intervention et de primauté de l'accord d'entreprise. Les lois du 6 août et du 17 août 2015 ont modifié le cadre de la négociation collective d'une part sur le contenu ou l'articulation des thèmes (élargissement du travail du dimanche, regroupement des thèmes en trois blocs, modification de l'épargne salariale...), d'autre part en réformant les structures de représentation du personnel via les regroupements d'IRP. La loi du 8 août 2016 a généralisé l'accord majoritaire et prévu la consultation des salariés en cas d'accord « potentiellement majoritaire » (tableau B : les évolutions législatives en 2016).

Le rôle des représentants des salariés dans la négociation collective

Historiquement, c'est aux délégués syndicaux, désignés par les organisations syndicales représentatives, qu'incombe la fonction de négocier avec l'employeur et de signer les accords d'entreprise. Chaque syndicat représentatif dans une entreprise de 50 salariés ou plus peut désigner un délégué syndical sans que l'employeur puisse s'y opposer (le délégué syndical doit néanmoins avoir obtenu 10 % des voix aux dernières élections professionnelles). Dans les entreprises plus petites, les organisations syndicales peuvent désigner comme délégué syndical un délégué du personnel, pour la durée de son mandat.

Depuis les années 1990, des exceptions légales à ce principe ont été aménagées pour favoriser la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux. Les accords sur l'épargne salariale bénéficient à ce titre de modalités de conclusion plus souples et peuvent, sous certaines conditions, être ratifiés par des élus du personnel. Un salarié mandaté par une organisation syndicale peut participer aux négociations dès lors qu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentant du personnel. D'autres dispositions plus récentes dérogent au principe du monopole syndical en matière de négociation d'entreprise, par exemple sur le contrat de génération en 2013.

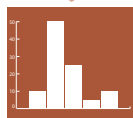
La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a étendu la possibilité de regrouper les institutions représentatives du personnel, celle du 8 août 2016 ouvre le recours à la consultation des salariés sous certaines conditions.

Tableau A

Les évolutions législatives en 2016

Texte	Thème	Application	Description
Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.	IRP Thèmes de négociation Emploi	Août 2016 ou 2017 selon les dispositions	La loi généralise les accords majoritaires : pour être valide un accord devra être signé par la ou les organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections, ce qui supprime le droit d'opposition. Elle prévoit la consultation des salariés en cas d'accord « potentiellement majoritaire » (lorsque les organisations syndicales signataires représentent plus de 30 % mais moins de 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales (OS) représentatives), l'extension du pouvoir de négociation à l'ensemble des thèmes pour les salariés mandatés, la suppression de l'approbation de la commission de branche pour les accords signés par des élus non mandatés et une représentation des salariés des réseaux de franchise. Cette dernière mesure a été abrogée par les ordonnances de 2017. La loi du 8 août 2016 énonce d'une part qu'un accord de groupe peut déroger (y compris in pejus) à l'accord de branche sans que ce dernier le prévoie explicitement. D'autre part, aux thèmes déjà interdits à la dérogation pour les accords d'entreprise : salaires minima, classifications, protection sociale et formation professionnelle, la loi ajoute la pénibilité et l'égalité professionnelle. Par ailleurs, l'accord d'entreprise prime désormais sur l'accord de branche en matière de durée du travail, ce qui est susceptible d'influer notamment sur le taux de majoration des heures supplémentaires (qui peut être ramené à 10 %) et sur la durée maximale hebdomadaire de travail (portée au-delà de 44 heures). Les entreprises peuvent, par accord, modifier la périodicité des négociations dans la limite de trois ans pour les négociations annuelles, de cinq ans pour les négociations triennales et de sept ans pour les négociations quinquennales. Les accords de branche étendus peuvent désormais comporter des règles spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Ils peuvent entre autres proposer un accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur.

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel



DARES RÉSULTATS

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>

(Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

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.