DARES résultats

décembre 2016
N° 086

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL
DARES
direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

La négociation collective d'entreprise en 2014

En 2014, 50 000 accords ont été conclus dans le cadre de la négociation collective d'entreprise, soit un repli de 8 % par rapport à l'année précédente. La part de ces accords déposés et signés par les délégués syndicaux a légèrement progressé (85 % contre 81 % en 2013).

15 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole qui emploient 61,5 % des salariés de ce champ, ont engagé une négociation collective en 2014, en repli d'un point par rapport à 2013. Cette proportion atteint 84 % parmi celles dotées de délégués syndicaux. Outre l'absence de nouvelles obligations légales, cette légère diminution s'explique également par la signature, en 2013, d'accords sur le contrat de génération d'une durée de trois ans, par conséquent toujours en cours d'application.

Parmi les thèmes abordés dans les négociations collectives, celui de l'épargne salariale est moins présent en 2014, probablement du fait d'une conjoncture économique moins favorable.

La négociation collective est le processus par lequel des représentants de directions d'entreprises et des représentants de 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 décentralisé (dans un ou plusieurs établissements de l'entreprise) *(2)*.

En l'absence de nouvelle incitation légale à négocier, léger repli des négociations en 2014

15 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (encadré 1) ont engagé une négociation collective en 2014 en repli d'un point par rapport à l'année précédente. Ces entreprises emploient 61,5 % de l'ensemble des salariés des entreprises de cette taille (tableau 1).

En 2014, les négociations obligatoires sur l'égalité professionnelle et la pénibilité *(3)* ont en principe déjà eu lieu et les accords qui en découlent ou les décisions unilatérales prises par défaut sont encore en vigueur. En effet les pénalités prévues en l'absence de négociation s'appliquaient pour les deux thèmes à compter du 1er janvier 2012 et la durée des accords (ou des décisions unilatérales) était très majoritairement de trois ans. Les accords concernant le contrat de génération *(4)*, d'une durée de trois ans, et les accords de maintien dans l'emploi, d'une durée de deux ans, qui ont orienté les négociations vers le thème de l'emploi en 2013, sont également en cours de validité. Les textes de 2014 déposés dans les services du ministère du travail reflètent en partie cette pause dans l'obligation de négocier sur certains thèmes déterminés [1].

La conclusion d'accords suit la même tendance que le processus de négociations collectives : 78,8 % des entreprises ayant négocié sur un thème au moins (soit 11,8 % de l'ensemble des entreprises) ont produit un accord ou un avenant contre 81,7 % en 2013 (tableau 1). Ce taux d'aboutissement avoisine 90 % dans les unités de 200 salariés ou plus, mieux pourvues d'instances représentatives du personnel. Sur les 50 000 accords ou textes assimilés signés en 2014, 85 % le sont, de fait, par un délégué syndical.

(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 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) Pénibilité et égalité professionnelle : loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

(4) Contrat de génération : loi du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération. Maintien dans l'emploi : loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

La tenue de négociations collectives facilitée par la présence d'instances représentatives du personnel (IRP), particulièrement de délégués syndicaux

84 % des entreprises dotées de délégués syndicaux déclarent avoir négocié au moins une fois dans l'année, contre 7 % de celles qui en sont dépourvues (tableau 1). La négociation annuelle sur des thèmes particuliers, notamment en matière de rémunérations et de temps de travail, est obligatoire en présence de délégués syndicaux dans l'entreprise (NAO).

Parmi les entreprises de 10 à 49 salariés, seules 4 % ont un délégué syndical, et 66 % de celles-ci ont entamé au moins une négociation. Celles qui ne sont pourvues que d'élus du personnel (soit 29 % de cette tranche de taille) ne sont que 3 % à avoir négocié (graphique 1). En cas d'absence de toute représentation du personnel, situation qui concerne 7 entreprises de cette taille sur 10, quand une négociation est signalée, il s'agit plutôt de discussions entre employeurs et salariés. Le mandatement d'un salarié par une organisation syndicale pour la signature d'un accord demeure marginal.

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 2). C'est le cas dans plus de la moitié des entreprises de 10 à 49 salariés (graphique 2).

L'écart de propension à négocier est important entre les entreprises de 10 à 49 salariés, dans lesquelles seule l'élection d'un délégué du personnel est obligatoire (au-dessus de 10 salariés) 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.

Les négociations collectives sont par conséquent plus fréquentes dans les plus grandes entreprises, plus souvent pourvues de délégués syndicaux ; par ailleurs, elles y aboutissent plus souvent à la conclusion d'un accord. Cependant, y compris dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical, l'activité conventionnelle est en moyenne inférieure à celle de 2013. L'absence de nouvelle obligation incite probablement les acteurs à ne discuter que des thèmes de la NAO et de ceux qu'ils jugent nécessaires.

Comme en 2013, l'industrie reste le secteur où l'on négocie le plus (25 %) devant les services (16 %), le commerce (10 %) et la construction (7 %). Outre la taille des entreprises, l'ancienneté des relations professionnelles dans l'industrie constitue un des facteurs importants qui influence le niveau de la négociation collective dans ce secteur [2] *(5)*.

Tableau 1
Négociation dans les entreprises en 2014

En %

	Négociations engagées en 2014*		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 2014	Entreprises	Salariés
Ensemble	**14,9**	**61,5**	**78,8**	**100,0**	**100,0**
Taille des entreprises					
10 à 49 salariés	6,8	9,1	74,2	82,8	27,3
50 à 99 salariés	38,0	39,5	82,1	9,0	10,1
100 à 199 salariés	61,8	62,5	82,4	4,4	9,8
200 à 499 salariés	77,5	78,8	89,0	2,5	12,2
500 salariés ou plus	92,8	96,2	90,0	1,3	40,6
Entreprises de...					
50 salariés ou plus	53,9	80,9	85,2	17,2	73,2
Dont : 200 salariés ou plus	*82,7*	*92,2*	*89,3*	*3,8*	*56,5*
Entreprises ayant un délégué syndical	**84,2**	**96,5**	**81,5**	**10,7**	**57,7**
Entreprises n'ayant pas de délégué syndical	**6,5**	**13,6**	**74,7**	**89,3**	**42,3**
Secteur d'activité					
Industrie	25,0	74,9	80,6	17,0	22,4
Construction	6,5	36,8	85,5	12,7	6,8
Commerce	9,7	58,6	80,2	33,9	31,9
Dont : transport et entreposage	*21,2*	*77,2*	*73,2*	*5,5*	*9,4*
Services	16,1	60,4	75,7	36,4	39,0

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

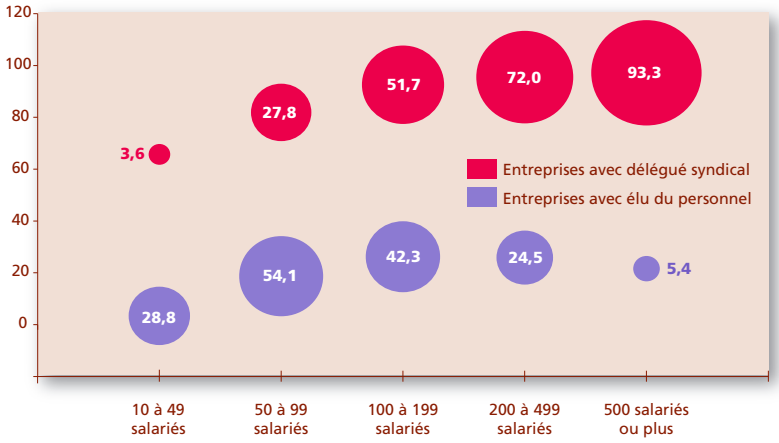
Lecture : les entreprises de 50 salariés ou plus représentent 17,2 % des entreprises et 73,2 % des salariés du champ de l'enquête ; 53,9 % d'entre elles sont concernées par une négociation collective engagée en 2014 à leur niveau ou à ceux des groupes ou unités économiques et sociales (UES) auxquelles elles appartiennent ; 80,9 % des salariés des entreprises de cette taille sont donc potentiellement concernés par au moins une négociation. Pour 85,2 % d'entre elles, ces négociations ont abouti à la signature d'au moins un accord collectif courant 2014.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

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

Graphique 1
Tenue d'une négociation collective selon la taille de l'entreprise et le type d'IRP*

Part d'entreprises ayant négocié (en %)



* Instances représentatives du personnel.

Lecture : 3,6 % des entreprises de 10 à 49 salariés sont pourvues d'un délégué syndical ; 65,7 % d'entre elles ont entamé des négociations collectives en 2014. 28,8 % des entreprises de cette même taille sont pourvues d'élus du personnel mais pas de délégué syndical ; parmi ces dernières 3,4 % ont négocié en 2014.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

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

(5) En effet, les délégués du personnel existent dès avant la première guerre mondiale : la sentence arbitrale de Pierre Waldeck-Rousseau, président du Conseil, du 7 octobre 1899 instaure des délégués ouvriers dans les usines du Creusot suite aux grèves qui affectent les usines Schneider au Creusot et la Compagnie des Mines de Houille de Blanzy à Montceau-les-Mines et aux négociations qui s'en suivent.

Moins d'accords conclus en 2014

Les salaires (hors épargne salariale) et les primes restent le premier sujet abordé dans les négociations collectives dans les entreprises. C'est également le thème qui donne lieu au plus grand nombre d'accords en 2014 (17 141, soit 11 % de plus qu'en 2013) (tableau 2). Cependant, la part des entreprises négociant et concluant sur les rémunérations (salaires et primes) et la part de salariés concernés ne progressent pas, voire diminuent. La part de désaccords sur ce thème reste forte (17 % comme en 2013) alors qu'elle atteint 5 % en 2013 et 6 % pour 2014 tous thèmes confondus.

En 2014, 10 449 accords portant sur le thème du temps de travail ont été enregistrés par l'administration, en progression de 4 %, ce qui en fait le deuxième thème générique derrière les rémunérations (salaires et primes). La part des accords sur ce thème parmi l'ensemble augmente de deux points dans l'enquête Acemo « Dialogue social en entreprise » passant de 22,5 % à 24,5 %. Son taux d'aboutissement est relativement stable en 2014 (*cf.* encadré 1).

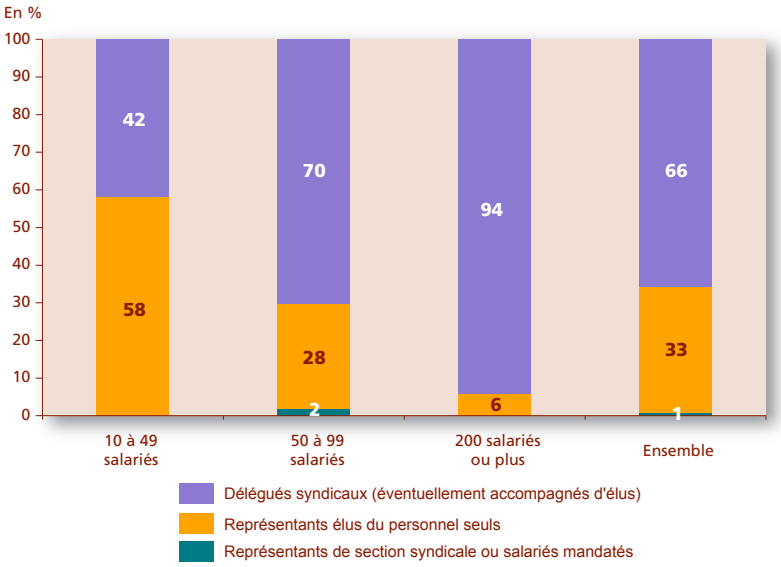
Les taux d'aboutissement des négociations à un accord, tous thèmes confondus, ne suivent pas la même tendance selon le secteur d'activité des entreprises (tableau 1). En baisse sensible dans l'industrie (-3,3 points par rapport à 2013) et les services (-5,3 points), il est plus élevé dans la construction (+10,7 points), passant de 74,8 % en 2013 à 85,5 % en 2014 et dépassant ainsi le niveau atteint en 2012 (82,8 %). Dans la construction, on négocie moins mais on aboutit plus souvent à la conclusion d'un accord. Notamment, les négociations sur le thème du temps de travail en 2014 ont plus souvent donné lieu à un accord que dans les deux autres grands secteurs. Dans son arrêt du 11 juin 2014 la Cour de cassation *(6)* a jugé illégal le forfait jours mis en place sur la base de l'accord national du 6 novembre 1998 sur le temps de travail dans la branche du BTP. Cet accord fait reposer le contrôle de l'amplitude et de la charge de travail sur le seul salarié. Or la Cour de cassation rappelle que l'obligation de sécurité de résultat ne pèse pas sur le salarié mais sur l'employeur. Cette jurisprudence a pu inciter les entreprises de ce secteur à revoir leurs accords sur la durée collective du travail *(7)*.

Les raisons de ne pas négocier

La première raison évoquée par les entreprises selon l'enquête Acemo pour expliquer l'absence de négociation est l'application directe d'une convention collective de branche (tableau 3).

À de rares exceptions près, les entreprises déclarant ne pas avoir négocié du tout comptent moins de 300 salariés, et 90 % ont de 10 à 49 salariés. Les négociations obligatoires concernent les entreprises de 50 salariés ou plus. De plus, entre 50 et 299 salariés, l'accord de branche étendu peut souvent pallier l'absence d'accord d'entreprise (pénibilité par exemple).

Graphique 2
Les institutions représentatives du personnel participant aux négociations en 2014



Lecture : dans 42 % des entreprises de 10 à 49 salariés ayant engagé des négociations collectives en 2014 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 58 % des cas.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ayant engagé des négociations en 2014.

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

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 dans le cadre du dispositif d'enquêtes sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo). Elle porte sur un échantillon d'environ 12 000 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. Les résultats présentés proviennent de 8 411 réponses exploitables reçues.

Une enquête centrée sur le niveau entreprise, 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 LME 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. Elle mesure en outre chaque année la part des entreprises qui ont connu un ou plusieurs arrêts collectifs et elle permet enfin de calculer un volume total de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève.

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 31/12.

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

(6) Chambre sociale, 11-20.985.

(7) La branche avait répondu aux exigences légales avec les avenants du 11 décembre 2012 n° 1 et 3 à la convention collective nationale (CCN) des cadres du bâtiment du 1er juin 2004 et à la CCN des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) du bâtiment du 12 juillet 2006.

Tableau 2
Négociation et accords par thèmes en 2014

En %

Principaux thèmes abordés *	Enquête Acemo DSE (hors négociation de groupe)					Enregistrement administratif des accords d'entreprise			
	Entreprises			Salariés					
	Ensemble des entreprises	Entreprises de 50 salariés et plus	Entreprises ayant conclu un accord parmi celles ayant négocié	Concernés par des négociations	Concernés par un accord	Nombre d'accords enregistrés par le ministère**	% d'accords signés par les délégués syndicaux	Évolution du nombre total d'accords par rapport à 2013	Évolution du nombre d'accords signés par les délégués syndicaux par rapport à 2013
Salaires et primes	11,2	45,1	64,5	53,3	34,0	17 141	95	11	11
Temps de travail (durée, aménagement, etc.)	5,1	18,9	58,4	24,7	16,7	10 449	97	4	4
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	4,4	20,5	57,8	23,9	15,8	4 507	54	-9	-8
Emploi (gestion des âges, restructuration, PSE…)	3,9	17,3	62,4	26,6	19,8	5 387	96	-36	-35
Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.)	3,4	20,1	77,8	27,8	23,5	12 653	93	-24	-14
Conditions de travail (dont pénibilité du travail)	3,4	13,1	48,7	16,3	10,3	1 445	98	-22	-22
Autres thèmes	1,9	6,8	88,6	17,4	16,4	12 751	98	9	9

* Les thèmes de ce tableau correspondent à ceux suggérés dans le questionnaire de l'enquête Acemo DSE. 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 thèmes publiée dans le bilan de la négociation collective en 2014 par la DGT et la Dares, réalisée à partir de données provisoires [4], les accords signés par les représentants du personnel élus sont ici comptabilisés, en plus des accords signés par les délégués syndicaux (encadré 3). Les données publiées dans ce tableau incluent par ailleurs des enregistrements « tardifs » (accords signés fin 2014 et enregistrés en 2015).

Lecture : les salaires et primes font l'objet de négociations collectives dans 11,2 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (et dans 45,1 % des entreprises d'au moins 50 salariés). Ces entreprises emploient 53,3 % des salariés du champ. Toutes tailles d'entreprises et tous secteurs confondus, 17 141 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 non agricole pour l'enquête Acemo DSE ; 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.

L'absence d'interlocuteur est citée par près de 30 % des entreprises de 200 salariés ou plus qui n'ont pas négocié. Il est à noter que des changements du cadre légal peuvent expliquer en partie la réponse à cette question : la loi du 5 mars 2014 ayant modifié les conditions et le périmètre de désignation des délégués syndicaux, ces nouvelles dispositions, ainsi que les mesures d'audience qui les ont précédées particulièrement au niveau des branches, ont pu modifier la présence syndicale dans certaines des entreprises interrogées. Les entreprises de cette taille ont par ailleurs dû mettre en place un comité d'entreprise et un comité hygiène, sécurité et conditions de travail avec possibilité d'une délégation unique du personnel à défaut d'organisation syndicale présente.

L'application d'un accord d'entreprise en vigueur explique l'absence de négociation pour 8 % des entreprises. Par définition, ce motif ne concerne que des entreprises qui ont négocié antérieurement, par conséquent plutôt celles de grande taille, très peu nombreuses à n'avoir pas négocié en 2014. Enfin, 17 % des entreprises ne voient pas l'utilité d'engager une négociation. Les entreprises de 10 à 49 salariés qui n'ont pas engagé de négociations sont proportionnellement plus nombreuses que les grandes à ne pas voir d'utilité à la négociation collective : 18 % contre 3 % dans les entreprises de 500 salariés ou plus. La possibilité dans les petites structures d'avoir des discussions directes entre employeurs et salariés atténue, pour le chef d'entreprise, la nécessité d'une négociation collective, la gestion individuelle des relations de travail paraissant pallier tous les besoins. De plus les modalités de la négociation collective lui paraissent souvent trop lourdes, compliquées ou inadaptées (voir par exemple la contribution de la CGPME au bilan de la négociation collective en 2015 [3]).

Grèves et négociations : les IRP au centre

75 % des entreprises déclarant une grève ont engagé des négociations en 2014, contre 13 % de celles qui n'en ont mentionné aucune [4]. Parmi les entreprises ayant négocié en 2014 sur un thème au moins, 87 % de celles qui déclarent une grève au moins ont conclu un accord contre 79 % de celles qui n'en ont pas signalée.

Tableau 3
Raisons pour lesquelles aucune négociation n'a été engagée

En %

	Entreprises	Salariés
Vous appliquez directement une convention collective de branche	60,3	59,5
Il n'y a pas d'interlocuteur du côté des salariés	18,6	19,4
Vous n'en sentez pas l'utilité	17,4	13,0
Vous appliquez un accord d'entreprise toujours en vigueur	7,7	12,1
Autre raison	5,6	6,3
Une ou des négociations sont prévues en 2015	3,4	6,5

Lecture : 60,3 % des entreprises n'ayant pas entamé de négociations collectives en 2014 invoquent l'application directe d'une convention collective de branche ; elles représentent 59,5 % des salariés.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole n'ayant pas engagé de négociation en 2014.

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

À taille, secteur et type d'IRP donnés, les entreprises qui déclarent une grève ont plus de probabilités d'avoir ouvert des négociations en 2014 ; en revanche, les « chances » de signer un accord ne sont pas significativement différentes, que l'on déclare une grève ou pas *(8)*. La capacité de négociation s'accompagne donc souvent d'une capacité de mobilisation des salariés. Les deux actions supposent en effet l'existence d'interlocuteurs en mesure de mener des négociations sur un champ assez large, donc très certainement en mesure également d'organiser collectivement les salariés.

Il n'y a donc pas de corrélation simple entre conflit, grève, négociation et accord, mais l'existence d'un processus englobant tous ces aspects dans des chronologies diverses : soit qu'un conflit ait pour objectif d'obliger à l'ouverture de négociations, ou traduise un rejet de l'issue de négociations.

(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, d'autre part la présence d'un épisode de grève cette même année. Elle ne permet pas d'établir le caractère consécutif, ni le lien éventuel, entre ces évènements.

Catherine Daniel, Élodie Rosankis (DARES).

Encadré 2

Le cadre législatif de la négociation collective en 2014

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. Certains thèmes font l'objet d'une obligation annuelle de négocier (rémunérations, temps de travail, égalité entre les femmes et les hommes...), mais non de conclure un accord. Cette négociation peut avoir lieu au niveau central de l'entreprise ou séparément au niveau des différents établissements, ou encore en amont au niveau d'une unité économique et sociale (UES). D'autres thèmes s'imposent de façon triennale : la gestion des emplois et des parcours professionnels pour les entreprises de 300 salariés ou plus, l'égalité professionnelle et salariale pour celles de 50 salariés ou plus dès lors qu'un accord a été conclu depuis la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, etc. (tableau A).

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 ne s'y oppose (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 90, 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.

Tableau A
Les évolutions législatives en 2014

Texte	Thème	Application	Description
Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale	Représentativité patronale et Emploi	Dès publication ou 1er janvier 2015 selon les dispositions	Dans le domaine de la démocratie sociale : création du cadre juridique de la représentativité patronale, d'un nouveau dispositif de financement des organisations syndicales et patronales, fixation du cadre juridique à la restructuration des branches. Dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle : mise en œuvre du compte personnel de formation, rénovation du financement de la formation professionnelle par les entreprises, financements supplémentaires pour l'apprentissage.
Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes	Égalité professionnelle	1er décembre 2014 pour les interdictions de soumissionner liées aux manquements à l'égalité professionnelle	Établissement d'une négociation unique et globale sur l'égalité professionnelle qui définit des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Le suivi des mesures est effectué annuellement lors de la NAO sur les salaires. Les entreprises employant au moins 50 salariés ne pourront pas candidater à un marché public si elles ne sont pas en mesure d'attester qu'elles respectent leurs obligations légales en matière d'égalité professionnelle. Les marchés pourront également prévoir des conditions d'exécution visant à promouvoir l'égalité professionnelle.

Encadré 3

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, les plans d'action sur l'égalité professionnelle doivent également être déposés.
- depuis la loi du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération, les 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.

Au total 82 700 textes ont été déposés auprès des services du ministère en 2014, soit une baisse de près de 8 % par rapport à 2013. 56 % sont des accords au sens strict. La baisse atteint toutes les catégories de textes mais avec une ampleur plus marquée pour ceux signés par des élus du personnel et pour les décisions unilatérales.

La loi n° 2013-561 du 28 juin 2013 portant déblocage exceptionnel de la participation et de l'intéressement donne aux salariés la possibilité de débloquer, de façon anticipée (c'est à dire avant les cinq années réglementaires), dans la limite de 20 000 euros et pour une durée de 6 mois du 1er juillet au 31 décembre 2013, les sommes issues de la participation et de l'intéressement investies dans un compte courant bloqué ou sur un plan épargne salariale : PEE, PEI (à l'exception des sommes placées dans un plan d'épargne retraite collectif (PERCO) et de celles investies dans les fonds solidaires). Ce déblocage était subordonné à l'existence d'un accord conclu dans les conditions prévues aux articles L. 3322-6 et L. 3322-7 du code du travail. Ce dispositif transitoire a probablement tiré vers le haut le nombre d'accords signés par des élus du personnel en 2013 et les décisions unilatérales de l'employeur. Ce dernier type de texte est également affecté par la rétraction des négociations sur le contrat de génération et bien entendu la phase de pause dans la négociation dite administrée.

Tableau A
Répartition des textes selon leur mode de conclusion en 2014

	Textes signés (ou établis) en 2014	Variation entre 2013 et 2014 (en %)
Accords d'entreprise ou textes assimilés signés par des élus du personnel, des délégués syndicaux (DS), ou des salariés mandatés	**50 016**	**-8**
Dont : textes signés des DS ou salariés mandatés	*42 573*	*-4*
textes signés par des élus du personnel	*7 443*	*-28*
Textes ratifiés par référendum et décisions unilatérales	**32 003**	**-7**
Dont : textes ratifiés par référendum	*14 086*	*-1*
décisions unilatérales de l'employeur	*17 917*	*-10*
Textes dont le signataire n'est pas renseigné ou qui présente une incertitude ou une incohérence	680	1
Total des textes enregistrés	**82 699**	**-8**
Total des textes enregistrés et exploités	**82 019**	**-8**

Champ : accords d'entreprises et autres textes enregistrés par le ministère du travail au 31/12/2015.
Source : Dares, base statistique des accords.

Encadré 3
(suite et fin)

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 visent à produire 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 ne pas être recensés.

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 [4] 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 en plus des textes enregistrés jusqu'à un an après leur date de signature (et des textes sur l'épargne salariale déposés à Paris). 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 le dénombrement d'accords et autres textes assimilés alors que les données d'enquête permettent d'évaluer des proportions d'entreprises ayant négocié ou signé un accord. Parce qu'une même entreprise peut signer plusieurs accords, parfois sur un même thème, les volumes et évolutions observés peuvent différer de façon plus ou moins conséquente d'une source à l'autre.

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. 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.

Pour en savoir plus

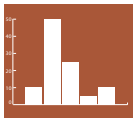
[1] Ministère du travail (DGT, Dares) (2015), La négociation collective en 2014, *Bilans et rapports*, La documentation française, juillet.

[2] Desage G., Rosankis E. (2015), « Des négociations collectives plus orientées vers l'emploi en 2013 », *Dares Analyses* n° 094, décembre.

[3] Ministère du travail (DGT, Dares) (2016), *La négociation collective en 2015, Bilans et rapports,* La documentation française, septembre.

[4] Rosankis E. (2016), « Les grèves en 2014 », *Dares Résultats* n° 085, décembre.

Données des graphiques et tableaux accessibles au format excel



DARES RÉSULTATS
est édité par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.
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, Thomas Cayet**
Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.
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.