DARES résultats

Octobre 2017
N° 066

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL

DARES
direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

# La négociation collective d'entreprise en 2015
# Stabilité de la part des entreprises qui négocient

**En 2015, 50 000 accords ont été conclus dans le cadre de la négociation collective d'entreprise, un nombre stable par rapport à l'année précédente. 87 % des accords déposés ont été signés par des délégués syndicaux contre 85 % en 2014.**

**15 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ont engagé une négociation collective en 2015 comme en 2014. Elles emploient 61,9 % des salariés.**

**Le thème de l'égalité professionnelle a suscité plus d'accords en 2015 qu'en 2014, du fait de la renégociation des accords triennaux de 2012. En revanche, les accords relatifs à l'emploi sont en baisse.**

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

## Stabilité des négociations collectives d'entreprise

15 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (encadré 1) ont engagé une négociation collective en 2015 (tableau 1). Ces entreprises emploient 61,9 % des salariés dans ce champ.

La tenue de négociations collectives reste stable dans les entreprises de moins de 50 ou de plus de 99 salariés mais fléchit de 2 points dans celles de 50 à 99 salariés. La propension à négocier se replie dans l'industrie (-2 points par rapport à 2014), alors qu'elle augmente dans les services et les transports. En 2015, les accords découlant des négociations obligatoires en 2012 sur l'égalité professionnelle, en général triennaux, arrivent pour partie à échéance. Ce thème est donc abordé par 23,5 % des entreprises de 50 salariés ou plus, soit 3 points de plus qu'en 2014 (tableau 2).

En revanche, les entreprises ne négocient pas plus souvent sur les conditions de travail qu'en 2014. Les négociations obligatoires sur la pénibilité et la publication des décrets relatifs aux seuils légaux en octobre 2014 n'ont pas poussé ce thème à la hausse. Il convient cependant de relever que la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 complète le code du travail d'un chapitre relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité. Or, il stipule que les entreprises de moins de 300 salariés ne sont pas soumises à pénalité en l'absence d'accord ou de plan d'action si elles sont couvertes par un accord de branche étendu, ce qui peut expliquer une certaine inertie de la négociation d'entreprise.

Seul le nombre d'accords sur le thème de l'épargne salariale augmente nettement. Il est abordé par 6 % des entreprises contre 3 % en 2014. Il faudrait plus de recul pour y voir avec certitude le début des effets de la réduction du forfait social contenue dans la loi du 6 août 2015.

Le taux de conclusion d'accords est à la hausse. 80,3 % des entreprises ayant négocié sur un thème au moins (soit 12,5 % de l'ensemble des entreprises) ont produit un accord ou un avenant contre 78,8 % en 2014. Comme l'année précédente, ce taux d'aboutissement avoisine 90 % dans celles de 500 salariés ou plus, mieux pourvues d'instances représentatives du personnel. Sur les 50 100 accords ou textes assimilés signés en 2015, 87 % le sont par un délégué syndical.

Cette augmentation du taux de conclusion d'accords est tirée par l'activité conventionnelle des petites entreprises, et plus précisément par la hausse du taux d'aboutissement dans les entreprises de 10 à 49 salariés alors qu'il baisse pour les autres tailles d'entreprise. Ces entreprises de 10 à 49 salariés comprennent la majeure partie des entreprises du commerce et de la construction (85 % dans le commerce et 92 % dans la construction). Dans ces secteurs, le temps et les conditions de travail font l'objet de plus d'accords en 2015 qu'en 2014, ce qui explique en partie cette évolution.

(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).

## Tableau 1
## Négociation dans les entreprises en 2015

| | Négociations engagées en 2015* | | 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 2015 | Entreprises | Salariés |
| **Ensemble** | **15,0** | **61,9** | **80,3** | **100,0** | **100,0** |
| **Taille des entreprises** | | | | | |
| De 10 à 49 salariés | 7,0 | 9,7 | 77,0 | 82,9 | 27,0 |
| De 50 à 99 salariés | 36,0 | 37,6 | 77,8 | 9,0 | 10,1 |
| De 100 à 199 salariés | 63,6 | 64,5 | 82,4 | 4,4 | 9,7 |
| De 200 à 499 salariés | 78,8 | 80,1 | 85,8 | 2,5 | 12,4 |
| 500 salariés ou plus | 93,1 | 96,9 | 89,0 | 1,3 | 40,7 |
| *50 salariés ou plus* | *53,5* | *81,5* | *82,4* | *17,1* | *73,9* |
| *Dont 200 salariés ou plus* | *83,7* | *93,0* | *87,0* | *3,8* | *53,1* |
| **Entreprises ayant un délégué syndical** | **86,0** | **96,5** | **81,5** | **10,8** | **58,4** |
| **Entreprises n'ayant pas de délégué syndical** | **6,4** | **13,7** | **78,4** | **89,2** | **41,6** |
| **Secteur d'activité** | | | | | |
| Industrie | 23,1 | 74,2 | 83,4 | 16,7 | 22,3 |
| Construction | 6,7 | 37,5 | 79,7 | 12,3 | 6,5 |
| Commerce | 9,1 | 52,1 | 80,1 | 28,6 | 23,2 |
| *Dont transport et entreposage* | *23,2* | *78,1* | *80,5* | *5,6* | *9,5* |
| Services | 17,4 | 61,1 | 78,5 | 36,8 | 38,5 |

* 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 17,1 % des entreprises et 73,9 % des salariés du champ de l'enquête. 53,5 % d'entre elles regroupant 81,5 % des salariés des entreprises de cette taille sont concernées par une négociation collective engagée en 2015 à leur niveau ou à celui des groupes ou unités économiques et sociales (UES) auxquelles elles appartiennent. Pour 82,4 % de ces entreprises, les négociations ont abouti à la signature d'au moins un accord collectif courant 2015.

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

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

## Tableau 2
## Négociation et accords par thèmes en 2015

| Principaux thèmes abordés * | Enquête Acemo DSE (hors négociation de groupe) | | | | | Enregistrement administratif des accords d'entreprise | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | En % d'entreprises | | | En % de 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 2014 en % | Évolution du nombre d'accords signés par les délégués syndicaux par rapport à 2014 en % |
| Salaires et primes | 10,6 | 44,1 | 65,9 | 55,5 | 33,8 | 16 792 | 99 | -2 | 1 |
| Temps de travail (durée, aménagement, etc.) | 5,3 | 19,5 | 61,0 | 25,2 | 17,0 | 10 820 | 94 | 4 | 4 |
| Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes | 5,0 | 23,5 | 62,0 | 28,3 | 19,9 | 5 250 | 98 | 16 | 19 |
| Emploi (gestion des âges, restructuration, PSE…) | 3,1 | 14,0 | 61,0 | 24,6 | 17,4 | 4 419 | 97 | -18 | -19 |
| Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.) | 5,6 | 21,9 | 78,8 | 32,9 | 28,3 | 12 897 | 57 | 2 | 8 |
| Conditions de travail (dont pénibilité du travail) | 3,4 | 12,3 | 50,6 | 17,2 | 10,9 | 1 309 | 97 | -9 | -9 |
| Autres thèmes | 2,2 | 7,8 | 79,0 | 17,4 | 16,2 | 12 346 | 97 | -3 | -3 |

* 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 2015* 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 2). Les données publiées dans ce tableau incluent des enregistrements « tardifs » (accords signés fin 2015 et enregistrés en 2016).

Lecture : les salaires et primes font l'objet de négociations collectives dans 10,6 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (et dans 44,1 % des entreprises d'au moins 50 salariés). Ces entreprises emploient 55,5 % des salariés du champ. 65,9 % des entreprises ayant ouvert des négociations sur les salaires ont conclu un accord concernant 33,8 % des salariés. Toutes tailles d'entreprises et tous secteurs confondus, 16 792 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'entreprise (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.

## Une négociation collective favorisée par la présence de représentants du personnel et, plus particulièrement, de délégués syndicaux

86 % des entreprises qui sont dotées de délégués syndicaux déclarent avoir négocié au moins une fois dans l'année, contre 6 % de celles qui en sont dépourvues (tableau 1). En effet, historiquement, seuls les délégués syndicaux peuvent négocier même si des dérogations ont été mises en place (encadré 3). 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 (tableau 1).

Dans un peu moins de 4 % des entreprises de 10 à 49 salariés, un délégué syndical est présent. Près de 69 % d'entre elles ont entamé au moins une négociation, soit trois points de plus qu'en 2014. Celles qui ne sont pourvues que d'élus (soit près de 29 % de cette catégorie de taille) ne sont que 3 % environ dans ce cas. Quand une négociation est signalée en cas d'absence de toute représentation du personnel, il s'agit plutôt de discussions entre employeurs et salariés, car 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 3). C'est le cas dans plus de la moitié des entreprises de 10 à 49 salariés (graphique 2).

Comme en 2014, l'industrie reste le secteur où l'on négocie le plus (23 %) même si ce taux amorce une baisse, devant les services (17 %), le commerce (9 %) et la construction (7 %). Au sein des services, la négociation dans les activités de transport et logistique est aussi fréquente que dans 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 [1].

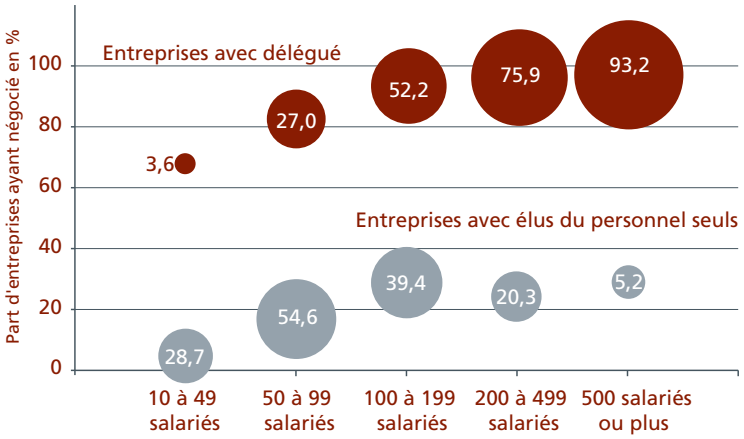
## Un taux d'aboutissement global stable, mais des fluctuations sensibles aux mesures législatives

Les salaires (hors épargne salariale), qui relèvent, avec la durée du travail, l'insertion et le maintien des travailleurs handicapés et le suivi des mesures relatives à l'égalité professionnelle femmes/hommes, de la négociation annuelle obligatoire (NAO), restent le premier sujet abordé dans les entreprises (tableau 2). Ce thème donne également lieu au plus grand nombre d'accords, soit 16 800 en 2015.

La part des entreprises négociant et concluant sur les rémunérations et la part de salariés concernés enregistrent simultanément une faible diminution. Cette tendance peut être en partie due à la suppression de la prime de partage des profits en janvier 2015 *(3)*.

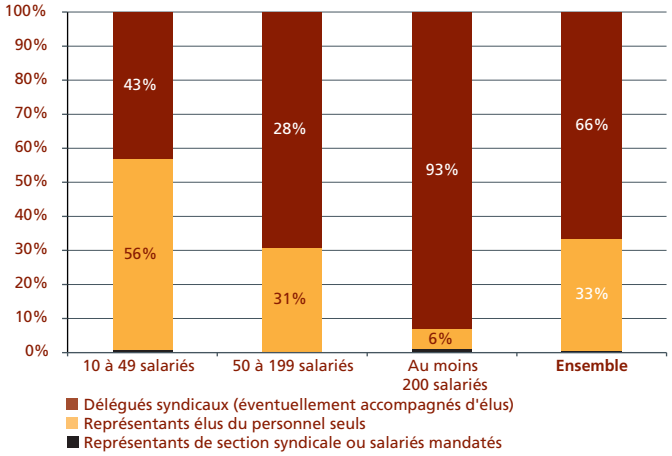
La progression des accords relatifs à l'égalité professionnelle (+ 16 points) correspond en partie au renouvellement des accords triennaux conclus en 2012 dans les entreprises de 50 salariés ou plus. Les salariés concernés par ces accords passent de 16 % en 2014 à 20 % en 2015.

### Graphique 1
### Tenue d'une négociation collective selon la taille de l'entreprise et le type d'instances représentatives du personnel (IRP)




Lecture : 3,6 % des entreprises de moins de 50 salariés sont pourvues d'un délégué syndical ; 68,6 % d'entre elles ont entamé des négociations collectives en 2015 au niveau de l'entreprise. 28,7 % des entreprises de cette même taille sont pourvues d'élus du personnel mais pas de délégué syndical ; parmi ces dernières 3,2 % ont négocié en 2015.
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.
Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

### Graphique 2
### Les institutions représentatives du personnel participant aux négociations en 2015




Lecture : dans 43 % des entreprises de 10 à 49 salariés ayant engagé des négociations collectives en 2015 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 56 % des cas.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ayant engagé des négociations en 2015 et ayant déclaré la nature des représentants du personnel participants.

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

(3) Loi 2014-1554 du 22 décembre 2014, art. 19.

Les négociations sur le temps de travail ainsi que les accords qui en découlent sont légèrement plus fréquents en 2015. 10 820 textes sur le temps de travail ont été enregistrés par l'administration, en progression de 4 % par rapport à 2014. Le travail du dimanche (4 % des accords sur le temps de travail contre 3 % en 2014) et de nuit (5 % contre 4 % en 2014) sont des thèmes en progression lente mais constante. Le lien présumé de ces évolutions avec les dispositions de la loi du 6 août 2015 relatives à l'ouverture dominicale et en soirée des commerces pourra se vérifier le cas échéant en 2016.

33 % des accords sur le temps de travail traitent du temps partiel, contre 28 % en 2014. La loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises et portant diverses dispositions de simplification et de clarification du droit et des procédures administratives avait, entre autres objectifs, celui « de préciser les conditions dans lesquelles un salarié travaillant moins de 24 heures par semaine peut demander à obtenir une durée de travail supérieure ou égale à ce seuil ». Ces dispositions ont pu pousser à négocier et conclure sur le sujet. Le temps de travail arrive d'ailleurs immédiatement derrière les salaires en termes de négociations dans les services, secteur dans lequel le temps partiel concerne 22,4 % des emplois salariés, contre 6,0 % dans l'industrie et 5,2 % dans la construction [2] alors que c'est l'épargne salariale qui constitue le deuxième thème dans les trois autres secteurs.

Les taux d'aboutissement des négociations à un accord, tous thèmes confondus, évoluent de façon disparate selon le secteur d'activité des entreprises. En baisse sensible dans la construction (-5,8 points par rapport à 2014), ils sont plus stables dans le commerce, en progression dans l'industrie et les services (+2,8 points), et en forte augmentation (+7,3 points) dans le transport.

Le secteur de la construction est celui dans lequel les entreprises, qu'elles aient ou non négocié, déclarent le plus souvent être dépourvues d'IRP (67 %) et le moins souvent disposer d'un délégué syndical (4 %), d'un délégué du personnel (23 %) ou d'un comité d'entreprise (3 %) (tableau 3). Ce secteur se caractérise en effet par une part très élevée de petites entreprises.

La présence d'un délégué syndical favorise la négociation quel qu'en soit le thème. Sur les salaires, les délégués syndicaux ont un rôle décisif : 88 % des entreprises qui en sont pourvues ont négocié sur ce thème en 2015 (graphique 3). Ce n'est pas le cas du thème des conditions de travail, très porté en 2015 par les entreprises de moins de 50 salariés, où les négociations sont fréquemment assurées par d'autres IRP.

**Tableau 3**
**IRP présentes selon la taille et le secteur d'activité de l'entreprise en 2015**

En %

| | | Selon la taille de l'entreprise | | | | Selon le secteur d'activité de l'entreprise | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | En % | 10 à 49 salariés | 50 à 299 salariés | 300 à 499 salariés | 500 et plus | Commerce | Construction | Industrie | Service | |
| DS | Entreprises | 3,6 | 38,6 | 83,4 | 93,2 | 8,3 | 4,1 | 17,4 | 12,4 | 10,8 |
| | Salariés | 5,3 | 12,1 | 83,3 | 96,6 | 55,8 | 33,0 | 70,1 | 58,0 | 58,4 |
| RSS | Entreprises | NS | 4,6 | 25,2 | 48,3 | 1,6 | NS | 2,8 | 2,6 | 2,0 |
| | Salariés | NS | 6,5 | 25,4 | 63,4 | 29,0 | NS | 35,8 | 29,2 | 29,4 |
| DUP | Entreprises | 3,6 | 48,6 | NS | NS | 8,9 | NS | 15,4 | 10,3 | 10,3 |
| | Salariés | 5,1 | 49,9 | NS | NS | 13,7 | NS | 16,8 | 15,0 | 14,9 |
| DP | Entreprises | 28,3 | 34,9 | 87,8 | 94,5 | 25,7 | 23,1 | 36,1 | 34,7 | 30,8 |
| | Salariés | 36,0 | 39,4 | 88,2 | 91,4 | 58,8 | 45,2 | 70,7 | 64,9 | 62,9 |
| CE | Entreprises | 1,7 | 23,8 | 88,9 | 94,8 | 5,6 | 3,2 | 10,1 | 8,5 | 7,1 |
| | Salariés | 2,5 | 33,7 | 89,4 | 91,6 | 48,4 | 31,7 | 62,8 | 53,6 | 52,5 |
| CHSCT | Entreprises | 2,5 | 56,1 | 93,1 | 95,2 | 10,2 | 6,7 | 21,2 | 12,9 | 12,6 |
| | Salariés | 3,7 | 65,6 | 93,3 | 96,8 | 62,1 | 39,4 | 74,8 | 61,9 | 63,4 |
| Autre | Entreprises | NS | NS | NS | 19,5 | 1,6 | NS | 1,8 | 1,9 | 1,9 |
| | Salariés | NS | NS | NS | 37,0 | 21,8 | NS | 16,9 | 13,6 | 16,5 |
| Aucune | Entreprises | 65,5 | 12,2 | NS | NS | 61,2 | 67,4 | 46,2 | 52,0 | 56,1 |
| | Salariés | 56,1 | 9,4 | NS | NS | 19,3 | 37,2 | 10,8 | 17,4 | 17,8 |

Lecture : 3,6 % des entreprises de 10 à 49 salariés sont pourvues d'un délégué syndical ; elles représentent 5,3 % des salariés.
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole pour l'enquête Acemo DES.
Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».
DS : délégué syndical.
RSS : représentant de section syndicale.
DUP : délégation unique du personnel.
CE : comité d'entreprise ou d'établissement.
CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

## Les accords de branche, première raison de ne pas négocier invoquée par les plus petites entreprises

La première raison avancée pour expliquer l'absence de négociation est, comme en 2014, l'application directe d'une convention collective de branche (tableau 4). Elle est logiquement mentionnée plus souvent par les entreprises de moins de 50 salariés (6 sur 10) mais l'est également par quatre entreprises de 500 salariés ou plus sur 10. 49 % des entreprises n'ayant pas entamé de négociations mentionnent ce seul motif.

L'absence d'interlocuteur est relevée par près du quart des entreprises de 300 salariés ou plus n'ayant pas mené de négociation en 2015, ce qui est plus fréquent que dans les entreprises de taille inférieure.

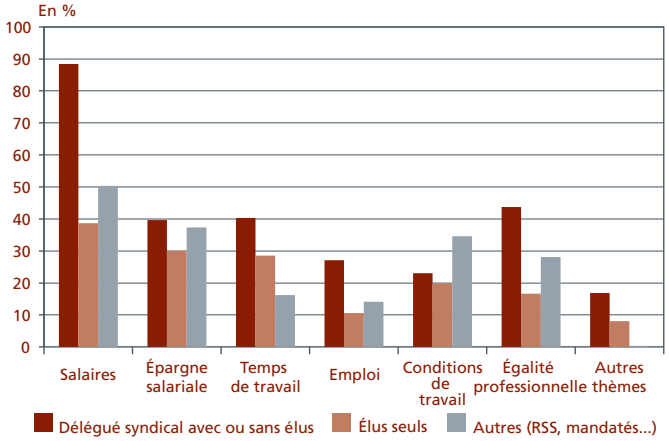
L'application d'un accord en vigueur concerne plus fréquemment les grandes entreprises (25 % de celles qui n'ont pas négocié) que les plus petites (7 %).

Le sentiment d'inutilité d'une négociation est plus fort en 2015 (19 % des entreprises n'ayant pas entamé de négociation contre 17 % en 2014, près de 15 % mentionnant ce seul motif). Les entreprises de 10 à 49 salariés sont proportionnellement plus nombreuses que les grandes à ne pas en voir l'utilité : 20 % contre 10 % dans les entreprises de 500 salariés ou plus, dans lesquelles ce sentiment est en hausse. 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 [4].

16 % des entreprises ne déclarant aucune négociation invoquent plusieurs motifs. La combinaison la plus courante est l'application d'une convention de branche couplée à l'absence d'interlocuteurs (6 %).

**Graphique 3**

**Les thèmes de négociation selon les instances représentatives du personnel présentes**




Lecture : 88,4 % des entreprises pourvues d'un délégué syndical ont négocié sur les salaires en 2015, contre 38,7 % des entreprises n'ayant que des élus et 50,3 % disposant d'une autre forme de représentation des salariés (RSS, mandatés…).

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole pour l'enquête Acemo DSE ; ensemble des accords d'entreprise (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.

## Grèves et négociations : le rôle central des instances représentatives du personnel

89 % des entreprises déclarant une grève en 2015 ont engagé des négociations d'entreprise, d'établissement ou d'UES la même année, contre 13 % de celles qui n'en ont mentionné aucune. Parmi les entreprises ayant négocié en 2015 sur un thème au moins, 84 % de celles qui déclarent une grève au moins ont conclu un accord contre 73 % de celles qui n'en ont pas signalé.

À taille, secteur et type d'IRP donnés, les entreprises qui déclarent une grève ont plus de probabilités d'avoir ouvert des négociations en 2015, quel qu'en soit le niveau, et d'avoir signé un accord mais de façon moins significative *(4)*. La capacité de négociation s'accompagne donc souvent d'une

**Tableau 4**

**Raisons pour lesquelles aucune négociation n'a été engagée**

| | Une ou des négociations sont prévues en 2016 | 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 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| De 10 à 49 salariés | 3,1 | 7,1 | 62,1 | 18,5 | 20,1 | 4,3 |
| De 50 à 299 salariés | 8,1 | 16,0 | 62,2 | 17,8 | 10,4 | 5,7 |
| De 300 à 499 salariés | 14,7 | 30,8 | 48,2 | 28,2 | 1,0 | 6,6 |
| 500 salariés ou plus | 19,0 | 24,6 | 40,3 | 22,3 | 9,0 | 10,1 |
| **Ensemble** | **3,6** | **8,0** | **62,0** | **18,4** | **19,2** | **4,4** |

Lecture : 3,1 % des entreprises de moins de 50 salariés n'ayant pas entamé de négociations collectives en 2015 précisent que des négociations sont prévues en 2016 ; elles sont 19 % à évoquer ce motif parmi les entreprises de 500 salariés ou plus n'ayant pas négocié.

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

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

(4) 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 donc pas d'établir le caractère consécutif, ni le lien éventuel, entre ces évènements.

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 et donc très certainement 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. En outre une grève menée sur un thème peut aboutir à la conclusion d'accord sur un autre thème (rémunérations vs temps de travail ou emploi par exemple). Comme l'année précédente, les conflits sectoriels et interprofessionnels restent majoritaires, qu'ils se mêlent ou non à des revendications purement internes [5]. Dans ce cas de figure, la négociation se passe plutôt au niveau des branches.

**Catherine DANIEL (DARES).**

## Pour en savoir plus

[1] Higounenc C. (2017), « Les grèves en 2015 », *Dares Résultats* n° 2017-065.

[2] Insee Références, édition 2017 - Fiches - Temps et conditions de travail.

[3] Insee, Banque de France, « Démographie des entreprises, Nombre annuel de défaillances d'entreprises », *Bulletin officiel des annonces civiles et commerciales.*

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

[5] Ministère du travail (DGT, Dares) (2017), *La négociation collective en 2016*, Bilans et rapports, La Documentation française, septembre.

## 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 2016 qui porte sur l'année 2015, compte tenu des délais requis par 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 l'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 LME de 2008 [3].

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.

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.

## 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 au greffe 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. 81 200 textes signés en 2015 ont été déposés auprès des services du ministère en 2016, soit une baisse de près de 2 % par rapport à 2014. 62 % sont des accords au sens strict contre 56 % en 2014. La baisse atteint toutes les catégories de textes mais avec une ampleur plus marquée pour ceux signés par des élus du personnel.

**Tableau A**

**Répartition des textes selon leur mode de conclusion en 2015**

| | Textes signés (ou établis) en 2015 | Variation entre 2014 et 2015 (en %) |
|---|---|---|
| Accords d'entreprise ou textes assimilés signés par des élus du personnel, des délégués syndicaux (DS), ou des salariés mandatés | 50 167 | 0 |
| *Dont :* | | |
| *textes signés des DS ou salariés mandatés* | *43 581* | *2* |
| *textes signés par des élus du personnel* | *6 586* | *-12* |
| Textes ratifiés par référendum et décisions unilatérales | 30 970 | -3 |
| *Dont :* | | |
| *textes ratifiés par référendum* | *13 515* | *-4* |
| *décisions unilatérales de l'employeur* | *17 455* | *-3* |
| Textes dont le signataire n'est pas renseigné ou qui présente une incertitude ou une incohérence | 102 | *-61* |
| **Total** | **81 239** | **-2** |

Champ : accords d'entreprise et autres textes enregistrés par le ministère du travail au 31 décembre 2016.

Source : Dares, base statistique des accords.

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

**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 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 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 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 observées 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.

## Encadré 3 - Le cadre législatif de la négociation collective en 2015

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 négocier (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. 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 (voir *infra*).

## Suite Encadré 3 - Le cadre législatif de la négociation collective en 2015

### 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 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 n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a étendu la possibilité de regrouper les institutions représentatives du personnel (tableau B) *(1)*.

**Tableau B**
**Les évolutions législatives en 2015**

| Texte | Thème | Application | Description |
|---|---|---|---|
| Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques | AME<br>Travail du dimanche<br>Épargne salariale | Août 2015 ou 1er janvier 2016 | Modification du cadre juridique des accords de maintien de l'emploi instaurés par la loi du 14 juin 2013 : allongement de la durée de validité maximale de 2 à 5 ans, suspension possible de l'accord par l'entreprise en cas d'aggravation ou d'amélioration de la situation économique (une décision du tribunal de grande instance était précédemment nécessaire), dispense des obligations d'adaptation et de reclassement des salariés par l'employeur.<br>Réforme des prud'hommes (médiation conventionnelle).<br>La loi permet au maire d'autoriser douze dimanches d'ouverture dominicale aux commerces de détail. Les zones sur lesquelles des dérogations peuvent intervenir sont redéfinies et élargies (zones touristiques internationales, commerciales…).<br>Elle modifie les dispositions régissant la participation, l'intéressement et le Perco. |
| Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi | IRP<br>Thèmes de négociation<br>Emploi | Août 2015 ou 2016 selon les dispositions | La loi permet le regroupement de trois institutions représentatives du personnel : le comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), selon toutes les combinaisons possibles et des modalités variables en fonction de la taille de l'entreprise. Elle prévoit également, pour les entreprises de moins de 11 salariés, des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) au sein desquelles siégeront dix représentants salariés issus des très petites entreprises (TPE), et autant d'employeurs.<br>Elle a opéré le regroupement des négociations obligatoires en trois blocs thématiques : la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ; la qualité de vie au travail (incluant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) ; la gestion des emplois et des parcours professionnels. |

(1) La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 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. Ses effets ne seront visibles qu'en 2016 - 2017.

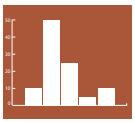
**DARES RÉSULTATS**
est édité par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares),
39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
http://dares.travail-emploi.gouv.fr (Publications)

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.

**Données des graphiques et tableaux accessibles au format excel**