

La négociation collective d'entreprise en 2018

Le taux d'aboutissement retrouve son niveau de 2016

En 2018, 16,7 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole déclarent qu'une négociation collective a été engagée à leur niveau, à celui d'un de leurs établissements, de l'unité économique et sociale (UES) ou du groupe dont elles relèvent, soit 0,8 point de plus qu'en 2017. Elles emploient 63 % des salariés de ce champ. Ce sont plutôt des entreprises de petite taille qui participent à cette hausse. 80,2 % des négociations ont abouti à un accord ou un avenant, contre 77,5 % en 2017, retrouvant le niveau de 2016.

La répartition par thème de ces négociations est similaire à celle de 2017. Les rémunérations (salaires et primes) restent en tête et sont abordées dans 12 % des entreprises.

Parmi les entreprises n'ayant pas ouvert de négociation collective, 59 % appliquent directement une convention de branche et 21 % n'ont pas d'interlocuteur pour formaliser le dialogue social par la négociation.

La négociation collective d'entreprise est le processus par lequel des représentants, d'une part, de direction et d'autre part, 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, ni *a fortiori* d'un accord. Les négociations peuvent se tenir au niveau de l'entreprise *stricto sensu*, à un niveau inter-entreprises (groupe, unité économique et sociale¹) ou à un niveau plus décentralisé (dans un ou plusieurs établissements de l'entreprise). L'enquête Acemo DSE (encadré 1) exploitée ici décrit l'existence de négociation à tous ces niveaux qui se situent en dessous de la branche d'activité. Elle traite de façon distincte les groupes concernant les thèmes de négociation (et n'aborde pas leurs instances représentatives du personnel).

Augmentation de la fréquence des négociations collectives et du taux d'aboutissement

16,7 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole ont mené au moins une négociation collective en 2018 à quelque niveau que ce soit (+0,8 point par rapport à 2017, tableau 1). Ces entreprises emploient 63 % des salariés. Par rapport à 2017, la propension à négocier, à englober une structure qui négocie, ou à faire partie d'une structure qui négocie, augmente pour les entreprises qui emploient entre 10 et 99 salariés (+1 point, pour atteindre 11,6 % en 2018) et baisse pour toutes les autres tailles. Dans les plus petites structures, entre 11 et 20 salariés, ce taux reste faible (6,1 % en 2018 et 5,5 % en 2017), et ce, malgré l'élargissement des modalités de négociation prévu par les ordonnances de septembre 2017 (encadré 2).

En conséquence, la part d'entreprises menant des négociations collectives en présence d'un délégué syndical diminue de 2,6 points (à 62,2 % en 2018) (tableau 2), les organisations syndicales étant surtout présentes dans les entreprises de grande taille.

La hiérarchie des principaux thèmes de négociation au niveau de l'entreprise, de l'un de ses établissements ou de l'UES reste globalement inchangée, la première place revenant aux rémunérations (tableau 3). Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, ce thème régresse cependant par rapport à 2017 (-2,2 points), ainsi que celui de l'égalité professionnelle (-1,4 point).

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).

TABLEAU 1 | Négociations dans les entreprises en 2018

En %

	Négociations engagées*				Taux d'aboutissement*		Part de la catégorie dans le champ total	
	Entreprises ayant négocié au moins une fois	Évolution par rapport à 2017 (en point de %)	Salariés concernés	Évolution par rapport à 2017 (en point de %)	Entreprises ayant signé au moins un accord parmi celles ayant négocié en 2018	Évolution par rapport à 2017 (en point de %)	Entreprises	Salariés
Ensemble	16,7	0,8	63,0	0,0	80,2	2,7	100,0	100,0
Taille des entreprises								
10 à 49 salariés.....	8,8	1,1	11,1	1,2	73,8	1,9	81,8	25,5
50 à 99 salariés.....	35,8	1,2	37,6	1,5	79,2	2,3	9,6	10,2
100 à 199 salariés.....	60,8	-0,3	62,0	-0,4	85,5	4,5	4,6	9,9
200 à 499 salariés.....	76,5	-3,1	78,6	-2,8	88,9	4,8	2,6	12,5
500 salariés ou plus.....	93,3	-2,0	96,3	-1,2	92,9	5,1	1,4	41,9
Entreprises de								
50 salariés ou plus.....	52,4	0,1	80,7	-0,8	84,9	3,7	18,2	74,5
<i>Dont : 200 salariés ou plus.....</i>	<i>82,2</i>	<i>-2,8</i>	<i>92,2</i>	<i>-1,5</i>	<i>90,4</i>	<i>4,8</i>	<i>4,0</i>	<i>54,4</i>
Entreprises ayant un délégué syndical	83,5	-2,5	96,0	-0,4	86,2	5,1	11,9	59,0
Entreprises n'ayant pas de délégué syndical**	7,7	0,9	15,5	-1,2	71,3	-0,2	88,1	41,0
Secteur d'activité								
Industrie.....	26,8	3,0	75,7	2,0	82,5	-1,3	15,3	20,1
Construction.....	7,1	0,0	38,4	0,0	79,0	-1,5	11,1	5,7
Commerce.....	10,1	-0,4	53,9	1,0	82,6	9,1	27,1	21,8
Transport et entreposage.....	23,3	3,4	77,1	-0,1	71,5	-9,1	5,3	8,3
Autres services.....	19,1	0,8	62,2	-1,2	79,5	4,3	41,2	44,1

* Négociations engagées au niveau de l'entreprise, de l'un de ses établissements, de l'UES et/ou du groupe.

** Entreprises avec élus et sans aucune instance représentative du personnel

Lecture : les entreprises de 50 salariés ou plus représentent 18,2 % des entreprises et 74,5 % des salariés du champ de l'enquête ; 52,4 % d'entre elles sont concernées par au moins une négociation collective engagée en 2018 à leur niveau ou à ceux des groupes ou unités économiques et sociales (UES) auxquelles elles appartiennent ; 80,7 % de leurs salariés sont potentiellement concernés par au moins une négociation. Pour 84,9 % des entreprises de cette taille ayant négocié en 2018, les négociations ont abouti à la signature d'au moins un accord collectif courant 2018.

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

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

Cette édition de l'enquête permet d'appréhender trois thèmes supplémentaires de négociation collective : la formation professionnelle, la protection sociale et le droit syndical. L'obligation, issue des ordonnances du 22 septembre 2017, d'élire un comité social et économique (CSE) avant le 1^{er} janvier 2020, en lieu et place des anciennes instances représentatives du personnel (délégué du personnel, comité d'entreprise et instances regroupées) a alimenté la négociation sur le droit syndical dans 3 % des entreprises en 2018. Depuis le 1^{er} janvier 2016, les employeurs du secteur privé doivent proposer une couverture complémentaire de santé collective à l'ensemble de leurs salariés. Ainsi, des négociations ont été menées sur le sujet de la protection sociale dans 3 % des entreprises (14 % de celles employant au moins 50 salariés).

80 % des entreprises ayant négocié à leur niveau ou à un autre, déclarent la conclusion d'un accord ou d'un avenant *a minima* en 2018 (tableau 1), en hausse de 2,7 points sur un an. Le taux de conclusion d'accords et d'avenants suite à une négociation, retrouve ainsi le niveau de 2016. La stabilisation du cadre législatif y a probablement aidé.

En hausse en 2018 quelle que soit la taille de l'entreprise, ce taux d'aboutissement atteint 93 % dans les entreprises employant 500 salariés ou plus, davantage pourvues d'instances représentatives du personnel (tableau 1) : si les délégués syndicaux négocient moins qu'en 2017, les négociations auxquelles ils prennent part se concluent plus souvent par des accords.

La tenue de négociations toujours fortement associée à la présence d'un délégué syndical

11,9 % des entreprises de 10 salariés ou plus sont pourvues d'au moins un délégué syndical et 32,6 % d'au moins un élu du personnel. Les entreprises n'ayant aucune instance représentative du personnel sont les plus nombreuses (54,9 %).

84 % des entreprises de 10 salariés ou plus dotées de délégués syndicaux ont négocié au moins une fois dans l'année à leur niveau, au niveau d'un ou plusieurs de leurs établissements, de l'UES ou du groupe à laquelle elles appartiennent, contre 8 % de celles qui en sont dépourvues (tableau 1).

La présence de ces représentants du personnel demeure l'élément moteur pour l'ouverture des négociations en matière de rémunérations et de temps de travail notamment. C'est encore le cas même si, depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, ces négociations ne sont plus nécessairement annuelles, le délai entre deux négociations collectives étant passé à quatre ans maximum (encadré 3). En témoigne l'écart de propension à négocier entre les entreprises de moins de 50 salariés, où seule la mise en place d'une instance élue est obligatoire, et celles de plus grande taille où l'employeur ne peut s'opposer à la désignation d'un délégué syndical par les syndicats représentatifs (respectivement 8,8 % et 52,4 % d'ouverture de négociations en 2018) (tableau 1).

Quelle que soit la taille de l'entreprise, la présence de délégués syndicaux est liée à une plus forte négociation. Ainsi, dans les entreprises de 10 à 49 salariés, 4,5 % disposent d'un délégué syndical et 69 % ont entamé au moins une négociation ; dans les entreprises de cette taille, 13 % ne sont pourvues que d'élus et elles sont alors seulement 30,2 % à avoir entamé des négociations collectives (graphique 1).

Les délégués syndicaux sont les principaux participants, du côté des salariés, aux négociations (tableau 2). En 2018, des négociateurs élus issus des nouveaux comités économiques et sociaux sont présents dans 9 % des négociations, autant que les élus des comités d'entreprise, mais moins que les délégués du personnel (27 %), ce qui illustre que la transition vers les nouvelles instances élues n'en est qu'à son amorçage [3].

C'est toujours dans le domaine salarial que la présence de délégués syndicaux a l'influence la plus décisive sur la tenue de négociations : 83 % des entreprises qui en sont pourvues ont négocié sur ce thème en 2018 contre 49 % de celles ne disposant que d'élus (tableau 4). L'égalité professionnelle reste un thème sur lequel les délégués syndicaux interviennent plus que les élus (respectivement 46 % contre 15 %). L'emploi est également plus souvent débattu en présence d'un DS (20 % contre 8 % en présence de seuls élus).

Des négociations plus fréquentes dans l'industrie et qui augmentent

27 % des entreprises du secteur de l'industrie ont ouvert une négociation en 2018 (tableau 1), soit 3 points de plus qu'en 2017. C'est le cas dans 19 % des entreprises de services (hors commerce et transport), 10 % de celles du commerce et 7 % de la construction. La fréquence de la négociation dans les activités de transport et logistique est en hausse par rapport à 2017 (+3,4 points, à 23 % en 2018). Ce secteur est par ailleurs celui 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 en hausse sur l'épargne salariale

L'ouverture d'une négociation n'implique cependant pas la simple alternative entre conclure et ne rien conclure. Ainsi parmi les entreprises ayant négocié sur l'emploi en 2018, 41 % ont conclu un accord sur ce thème, 14 % n'ont abouti à aucun accord et 46 % ont conclu un accord sur un autre thème (tableau 5).

Les salaires restent le premier sujet abordé hors négociation de groupe (12 % des entreprises et 52 % des salariés concernés, tableau 3). Cependant, il est moins abordé dans les entreprises de 50 salariés ou plus qu'en 2017 (-2,2 points, à 41 %). Le taux d'aboutissement sur ce thème est quasi-stable par rapport à l'année précédente (66 %, tableau 5).

TABLEAU 2 | Les participants à la négociation dans les entreprises en 2018²

En %

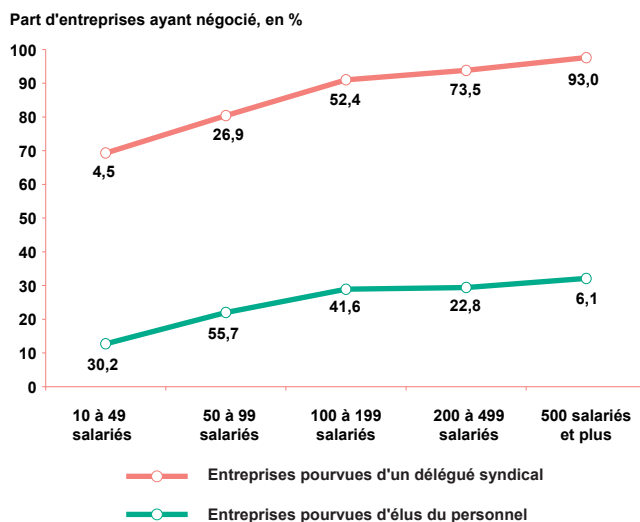
Délégué syndical	Entreprises	62,2
	Salariés	90,9
Représentant de section syndicale	Entreprises	1,7
	Salariés	2,9
Délégué du personnel	Entreprises	26,8
	Salariés	8,6
Délégation unique du personnel	Entreprises	14,0
	Salariés	5,4
Comité social et économique	Entreprises	9,2
	Salariés	5,3
Comité d'entreprise	Entreprises	9,1
	Salariés	9,9
Salarié mandaté	Entreprises	2,3
	Salariés	2,5
Conseil d'entreprise		n.s.

Lecture : dans 62,2 % des entreprises ayant négocié en 2018, représentant 90,9 % 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 privé non agricole, hors négociation de groupe.

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

GRAPHIQUE 1 | Présence d'instances représentatives du personnel (IRP) et propension à négocier, selon la taille de l'entreprise



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

Lecture : 52,4 % des entreprises employant 100 à 199 salariés sont pourvues d'un délégué syndical ; 91,0 % d'entre elles ont entamé des négociations collectives en 2018 au niveau de l'entreprise, de ses établissements ou de l'unité économique et sociale à laquelle elle appartient. 41,6 % des entreprises de cette même taille sont pourvues d'élus du personnel mais pas de délégué syndical ; parmi ces dernières 28,9 % déclarent une négociation en 2018.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole, hors négociation de groupe.

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

² 3 % des entreprises enquêtées pourvues d'instances représentatives ont mis en place le comité social et économique (CSE) courant 2018 et ont mentionné toutes les instances ayant participé à une négociation au moins au cours de l'année. Ce tableau contient donc des doubles comptes (CSE et délégué du personnel, comité d'entreprise ou délégation unique du personnel).

La part des entreprises ayant négocié sur l'épargne salariale, se maintient aux alentours de 6 %, avec un taux d'aboutissement en hausse de 2,2 points (à 75 % en 2018).

L'application directe des accords de branche, première raison de ne pas négocier

La première raison avancée pour expliquer l'absence de négociation reste comme les années précédentes l'application directe d'une convention collective de branche (59 % des

entreprises n'ayant pas négocié, tableau 6). Elle est logiquement mentionnée plus souvent par les entreprises de moins de 300 salariés mais l'est aussi par la moitié des entreprises de 300 salariés ou plus. L'application des dispositions de la branche peut concerner uniquement une partie des thèmes, par exemple les classifications fixant le salaire de base.

L'absence d'interlocuteur du côté des salariés est relevée par 21 % des entreprises de 10 salariés ou plus. Cette configuration est toutefois moins fréquente qu'en 2017 pour celles comptant 50 salariés ou plus. L'élargissement des modalités de conclusion dans les unités dépourvues de délégué syndical et l'usage du referendum en cas de signature par des syndicats non majoritaires pourraient expliquer cette évolution.

TABLEAU 3 | Négociations et accords par thème en 2018

	En % d'entreprises		En % de salariés	
	Ensemble des entreprises	Entreprises de 50 salariés ou plus	Concernés par des négociations	Concernés par un accord
Salaires et primes	11,5	40,5	52,3	37,4
Épargne salariale (intéressement, participation, Plan d'Épargne Entreprise, etc.).....	6,0	19,9	31,4	27,2
Temps de travail (durée, aménagement, heures supplémentaires, forfaits, etc.).....	6,2	20,8	24,7	17,3
Emploi (y compris plan de sauvegarde de l'emploi, GPEC, seniors, ruptures conventionnelles collectives, etc.).....	2,5	9,7	18,5	12,8
Condition de travail (sécurité, risques psychosociaux, pénibilité, santé, télétravail, etc.).....	4,8	16,0	23,0	15,8
Égalité professionnelle femme/homme.....	5,5	22,6	28,0	19,0
Formation professionnelle	2,9	9,2	8,9	4,7
Protection sociale	3,4	13,8	28,1	23,1
Droit syndical (élections professionnelles, mise en place d'un CSE, formation et accompagnement des élus, etc.).....	2,8	9,2	13,3	9,5
Autres thèmes.....	2,3	8,3	16,9	15,1

Lecture : les salaires et primes font l'objet de négociations collectives dans 11,5 % des entreprises de 10 salariés ou plus, 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 40,5 % des entreprises d'au moins 50 salariés). Ces entreprises emploient 52,3 % des salariés du champ. Les entreprises ayant ouvert des négociations collectives sur les salaires et ayant conclu un accord emploient 37,4 % des salariés.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole, hors négociation de groupe.

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

TABLEAU 4 | Propension à négocier sur chaque thème selon les IRP présentes dans l'entreprise en 2018

En %

	Délégués syndicaux (avec ou sans élus)	Élus seuls	Ensemble des entreprises de 10 salariés ou plus
Parmi les entreprises ayant mené une négociation dans l'entreprise, l'un de ses établissements ou l'UES à laquelle elle appartient :	63,9	32,9	100,0
Salaires et primes	83,4	49,2	69,6
Épargne salariale (intéressement, participation, Plan d'Épargne Entreprise, etc.).....	38,5	34,5	37,3
Temps de travail (durée, aménagement, heures supplémentaires, forfaits, etc.).....	42,7	33,3	38,9
Emploi (y compris plan de sauvegarde de l'emploi, GPEC, seniors, ruptures conventionnelles collectives, etc.).....	19,6	7,5	15,5
Condition de travail (sécurité, risques psychosociaux, pénibilité, santé, télétravail, etc.).....	33,3	22,6	29,2
Égalité professionnelle femme/homme.....	45,9	14,6	34,2
Formation professionnelle	16,7	15,0	15,8
Protection sociale	27,0	12,3	21,3
Droit syndical (élections professionnelles, mise en place d'un CSE, formation et accompagnement des élus, etc.).....	19,0	11,1	16,1

Lecture : 63,9 % des entreprises ayant engagé des négociations collectives en 2018 au niveau de l'entreprise, de ses établissements, ou de l'unité économique et sociale à laquelle elles appartiennent, sont pourvues de délégués syndicaux ; 83,4 % d'entre elles ont ouvert des négociations salariales en 2018, contre 49,2 % de celles qui ne disposent que d'élus. 69,6 % des entreprises de 10 salariés ou plus déclarant qu'une négociation collective a été engagée à leur niveau, à celui d'un de leurs établissements, ou de l'unité économique et sociale, ont ouvert des négociations salariales en 2018.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole ayant engagé des négociations en 2018 et ayant déclaré la nature des représentants du personnel participants, hors négociation de groupe.

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

TABLEAU 5 | Concordance entre thèmes déclarés de négociation et d'accord en entreprise en 2018

En %

Principaux thèmes abordés	Ont abouti à un accord sur ce thème	N'ont pas abouti à un accord sur ce thème mais ont abouti sur un autre thème	N'ont conclu aucun accord	Total
Salaires et primes	65,5	20,6	13,9	100,0
Épargne salariale (intéressement, participation, Plan d'Épargne Entreprise, etc.).....	75,3	19,3	5,4	100,0
Temps de travail (durée, aménagement, heures supplémentaires, forfaits, etc.).....	55,7	33,5	10,8	100,0
Emploi (y compris plan de sauvegarde de l'emploi, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, seniors, ruptures conventionnelles collectives, etc.).....	40,5	45,7	13,8	100,0
Condition de travail (sécurité, risques psychosociaux, pénibilité, santé, télétravail, etc.).....	43,5	41,1	15,4	100,0
Égalité professionnelle femme/homme.....	53,6	34,1	12,3	100,0
Formation professionnelle	31,3	49,0	19,7	100,0
Protection sociale	66,8	27,4	5,8	100,0
Droit syndical (élections professionnelles, mise en place d'un CSE, formation et accompagnement des élus, base de données économiques et sociales, etc.).....	49,7	37,7	12,6	100,0

Lecture : parmi les entreprises ayant négocié sur les salaires et les primes, 65,5 % ont conclu un accord sur ce thème, 20,6 % sur un autre thème et 13,9 % n'ont conclu aucun accord.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole, hors négociation de groupe.

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

Le sentiment d'inutilité d'une négociation est moins répandu que les années précédentes mais reste assez présent dans les entreprises de 10 à 49 salariés.

L'emploi domine toujours les accords de groupe

13 % des entreprises appartenant à un groupe³ mentionnent des négociations de groupe en 2018, et, dans deux-tiers des cas, la tenue de négociations d'entreprise.

Bien qu'en diminution, l'emploi domine nettement les thèmes abordés par les accords de groupe évoqués par les entreprises⁴ (53 % en 2018, soit -10 points en un an, graphique 2). 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. Il en va de même pour le droit syndical, qui fait l'objet de décisions centralisées dans le contexte des nouvelles dispositions législatives et de la mise en place des CSE.

Conflits et négociations : deux aspects des rapports dans l'entreprise

En 2018, 80 % des entreprises ayant connu un conflit quelle que soit sa forme, 84 % de celles déclarant une grève et 77 % de celles qui ont connu une autre forme de conflit ont

engagé des négociations (qu'elles soient ou non conclues par un accord), contre 16 % de celles qui n'ont eu ni conflit ni grève [1] (graphique 3).

Les grèves reposant uniquement sur des motifs internes perdent de l'ampleur. En 2018, parmi les entreprises ayant connu une grève pour des motifs propres, 61 % signalent au moins un motif ayant fait l'objet à la fois de négociations et d'arrêts de travail, 46 % un motif ayant fait également l'objet d'un accord ou d'un avenant. La concordance entre motifs de grève et de négociation croît avec la taille de l'entreprise. Elle est importante dans l'industrie, plus faible dans les services.

Ainsi, 79 % des entreprises ayant connu une grève interne relative aux salaires ont négocié sur ce thème et 60 % ont conclu un accord ou un avenant (tableau 7). Ces concordances entre motifs de grève et de négociation sont moindres sur les autres thèmes : par exemple, 41 % des entreprises ayant connu une grève interne relative aux conditions de travail ont négocié sur ce thème et seulement 19 % ont conclu.

Comme les années précédentes, à taille, secteur et type d'IRP donnés, les entreprises qui déclarent une grève en 2018 ont une plus forte probabilité d'avoir ouvert des négociations cette même année, quel qu'en soit le niveau. L'enquête ne permet toutefois pas d'établir le caractère consécutif ni le lien de causalité entre ces événements. La capacité de négociation comme la capacité de mobilisation des salariés supposent en effet la présence d'interlocuteurs, tels que les syndicats, en mesure de mener des négociations, et à même d'organiser collectivement les salariés.

³ Comme en 2017, 25 % des entreprises déclarent appartenir à un groupe.

⁴ 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.

TABLEAU 6 | Raisons* pour lesquelles aucune négociation n'a été engagée, selon le secteur d'activité de l'entreprise en 2018

En %

	Entreprises n'ayant déclaré aucune négociation	Une ou des négociations sont prévues en 2019	Application d'un accord d'entreprise toujours en vigueur	Application directe d'une convention collective de branche	Absence d'interlocuteur du côté des salariés	Sentiment d'inutilité de négocier	Autre raison
Taille des entreprises							
10 à 49 salariés	91,2	4,7	7,5	59,0	21,4	18,5	5,7
50 à 99 salariés	64,2	11,9	18,0	58,0	17,3	8,8	5,9
100 à 299 salariés	36,6	19,2	23,9	53,3	18,9	9,4	7,9
300 ou plus salariés	11,0	21,8	23,8	52,6	21,7	n.s.	9,5
Ensemble	83,3	5,7	8,7	58,7	21,0	17,5	5,8
En salariés	37,0	9,6	13,5	57,1	20,0	14,1	6,6
Secteur d'activité							
Commerce	89,9	4,2	5,9	61,1	20,2	18,3	5,3
Construction	92,9	4,8	10,5	57,2	19,9	15,7	n.s.
Industrie	73,2	5,6	10,0	61,4	25,1	19,2	5,1
Sservice	80,9	7,3	10,2	57,3	19,1	17,4	7,1
Transport	76,8	n.s.	6,0	52,4	32,7	12,7	n.s.

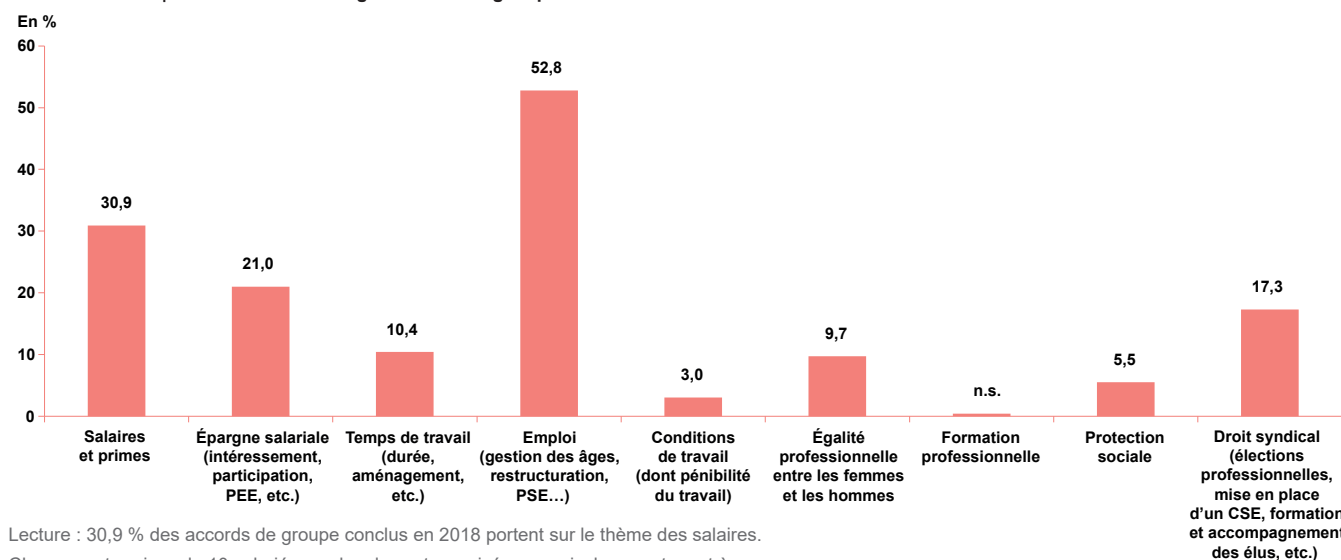
* Note : plusieurs raisons peuvent être invoquées.

Lecture : 4,7 % des entreprises de 10 à 49 salariés n'ayant pas entamé de négociations collectives en 2018 précisent que des négociations sont prévues en 2019.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole n'ayant pas négocié en 2018.

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

GRAPHIQUE 2 | Les thèmes des négociations de groupe en 2018

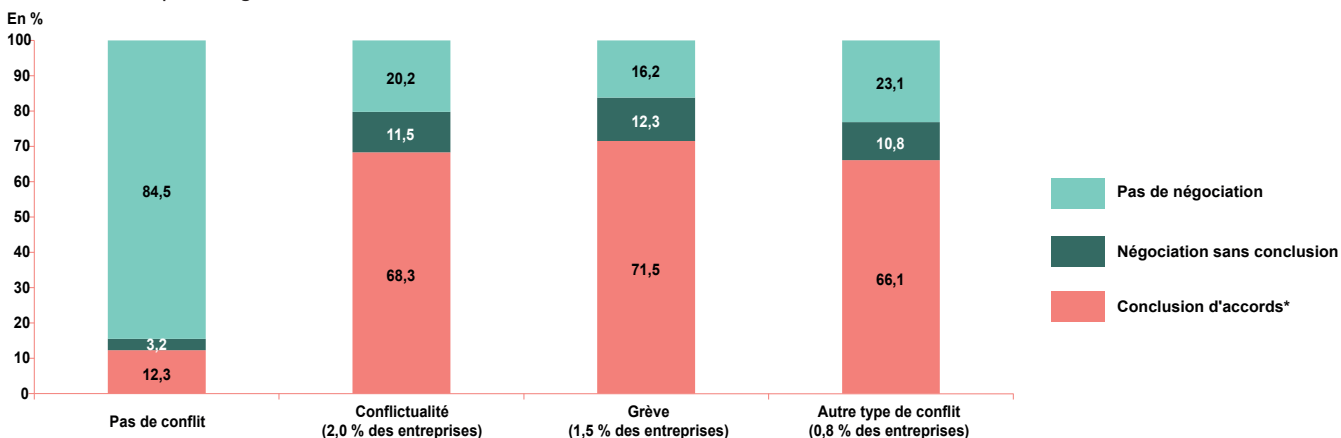


Lecture : 30,9 % des accords de groupe conclus en 2018 portent sur le thème des salaires.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole appartenant à un groupe.

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

GRAPHIQUE 3 | Les négociations et la conflictualité en 2018



Lecture : parmi les entreprises ne déclarant pas de conflit, 12,3 % ont conclu au moins un accord en 2018 ; c'est le cas de 68,3 % de celles ayant connu un conflit, de 71,5 % si le conflit a pris la forme d'une grève et de 66,1 % s'il a pris une autre forme (rassemblement, pétition...).

* d'établissement, d'entreprise, d'UES ou de groupe.

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

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

TABLEAU 7 | Concordances entre thèmes de grève, de négociation et d'accord en 2018

En %

Motifs de grève	Thème de négociation	Thème d'accord
Salaires.....	78,5	60,2
Temps de travail.....	56,9	44,4
Conditions de travail.....	40,9	19,2
Emploi.....	38,2	26,3

Lecture : parmi les entreprises déclarant une grève pour un motif interne sur le thème des salaires, 78,5 % déclarent avoir négocié sur le même motif, 60,2 % avoir conclu également sur le même motif.

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

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 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 éléments présentés ici sont issus de l'enquête réalisée en 2019 sur l'année 2018, compte tenu des délais requis par la collecte et l'exploitation d'une telle enquête.

Cette enquête porte sur un échantillon de 16 000 entreprises, représentatif des 236 000 entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non-agricole en France (hors Mayotte), qui emploient 15,0 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. Les résultats présentés ici proviennent de 10 400 entreprises ayant fourni des réponses exploitables.

Extension du champ en 2017

L'enquête Acemo DSE portait, jusqu'en 2017, sur l'ensemble des employeurs de France métropolitaine à l'exception de six catégories d'entre eux : les employeurs agricoles, les administrations publiques, les syndicats de copropriété, les associations loi 1901 de l'action sociale, les ménages en tant qu'employeurs et les activités extraterritoriales.

Depuis 2018 (portant sur l'exercice 2017), le champ de l'enquête est étendu, d'une part, sur le plan territorial aux Drom (hors Mayotte) ; d'autre part, sur le plan sectoriel, aux syndicats de copropriétés et aux associations loi 1901 de l'action sociale.

Une enquête centrée sur le niveau de l'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.

L'enquête Acemo DSE 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 qui ont connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail par taille, secteur d'activité (Naf17) et branche professionnelle (Cris niveau 1). Elle permet enfin 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 x 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 les structures par taille d'entreprise et secteur d'activité issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS) / déclarations sociales nominatives (DSN) de l'Insee au 31 décembre.

Encadré 2 • La négociation collective dans les entreprises de 11 à 49 salariés

À partir d'un effectif de 11 salariés, le chef d'une entreprise doit organiser l'élection de délégués du personnel ou désormais du comité social et économique (CSE). Les autres obligations en matière de représentation du personnel concernent les entreprises de 50 salariés ou plus.

Les entreprises de 11 à 49 salariés représentent 73 % du champ de l'enquête en part d'entreprises et 24 % en proportion de salariés.

Quatre entreprises sur dix employant de 11 à 49 salariés sont pourvues d'une représentation des salariés, une sur quatre seulement lorsqu'elles comptent de 11 à 20 salariés (tableau A).

En matière de négociation collective et d'aboutissement de celle-ci, les ordonnances de septembre 2017 prévoient des modalités de conclusion en cas d'absence de délégué syndical (par signature des élus ou de salariés mandatés) ou de CSE (suite à approbation aux deux tiers des salariés d'un texte proposé par l'employeur, auquel cas il s'agit juridiquement d'un accord sans négociation formelle préalable). Malgré ces dispositions, la part des entreprises employant entre 11 et 49 salariés ayant ouvert des négociations reste faible, elle est inférieure à 10 % (tableau B).

TABLEAU A | Présence de représentants des salariés dans les entreprises de 11 à 49 salariés en 2018

En %

	11 à 20 salariés	21 à 49 salariés	Ensemble
Délégué syndical (avec ou sans élus)	2,7	8,5	5,0
Élus seuls	22,4	49,5	33,0
Autres*	0,5	0,4	0,4
Aucune IRP ou non renseigné	74,4	41,6	61,6

* Représentant de section syndicale, Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, Commission santé, sécurité et conditions de travail ou représentant de proximité.

Lecture : 2,7 % des entreprises employant 11 à 20 salariés sont pourvues d'un délégué syndical.

Champ : entreprises de 11 à 49 salariés du secteur privé non agricole.

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

TABLEAU B | Négociation collective dans les entreprises de 11 à 49 salariés en 2018

En %

	11 à 20 salariés		21 à 49 salariés		Ensemble	
	2018	Évolution par rapport à 2017*	2018	Évolution par rapport à 2017*	2018	Évolution par rapport à 2017*
Négociation d'établissement, d'entreprise ou d'UES	5,1	0,1	12,7	1,9	8,0	0,6
Négociation d'établissement, d'entreprise, d'UES ou de groupe	6,1	0,6	14,4	1,7	9,4	1,0

* En point de pourcentage.

Lecture : 9,4 % des entreprises employant 11 à 49 salariés ont engagé au moins une négociation à leur niveau, à celui d'un de leurs établissements, de l'unité économique et sociale (UES) ou du groupe dont elles relèvent.

Champ : entreprises de 11 à 49 salariés du secteur privé non agricole.

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

Lorsque ces entreprises mènent des négociations collectives, 76 % concluent un accord ou un avenant. Comme dans les plus grandes, les premiers thèmes abordés sont les salaires (57 %). Viennent ensuite le temps de travail (38 %) et l'épargne salariale (36 %). Le taux de conclusion est beaucoup plus fort sur ce dernier thème (83 %) que sur les salaires (59 %) ou le temps de travail (54 %).

Encadré 3 • Le cadre législatif de la négociation collective en 2018

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, ou de constater formellement un désaccord.

L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche sur la plupart des thèmes de négociation

Les ordonnances du 22 septembre 2017 renforcent la primauté de la négociation d'entreprise par rapport à la négociation de branche. La branche peut fixer son ordre public conventionnel dans les domaines de la prévention des effets de l'exposition professionnelle, l'emploi des travailleurs handicapés, l'effectif de désignation des délégués syndicaux, le nombre et la valorisation des parcours des délégués syndicaux, les primes pour travaux dangereux ou insalubres et interdire les dérogations *in pejus* (c'est-à-dire plaçant les salariés dans une situation moins favorable). Ne sont exigées de la part de l'entreprise que des garanties « au moins équivalentes » et non plus favorables. Enfin, l'extension de l'accord de branche est directement subordonnée à l'existence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés (article L. 2261-23-1).

La périodicité des négociations obligatoires est étendue

Avec les ordonnances du 22 septembre 2017, il est désormais possible de modifier par accord la périodicité et les thèmes de négociations obligatoires dans l'entreprise. *A minima*, les négociations sur la rémunération, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée et sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes devront avoir lieu tous les 4 ans (annuellement auparavant).

Élargissement des modalités de conclusion dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

Les ordonnances du 22 septembre 2017 rendent obligatoire, à échéance des élections professionnelles dans les entreprises d'au moins 11 salariés et au plus tard le 31 décembre 2019, le regroupement des trois instances de représentation du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) en un comité social et économique (CSE). Un accord d'entreprise peut prévoir de confier une compétence de négociation au CSE qui devient alors un conseil d'entreprise. Dans les entreprises comptant entre 11 et 49 salariés, en l'absence de délégué syndical (DS) ou de CSE, un accord peut être signé par un salarié mandaté (il doit alors être approuvé par la majorité simple des salariés) ou un membre de la délégation du personnel du CSE (il doit alors être signé par les membres de la délégation du personnel du CSE représentant la moitié des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles en faveur des membres du CSE). Enfin dans les très petites entreprises, en l'absence de délégué syndical et de membre de la délégation du personnel du CSE, l'employeur peut soumettre un projet de texte à l'approbation directe de ses salariés lors d'une consultation dont la confidentialité doit être garantie.

Accords majoritaires

Depuis le 1^{er} mai 2018, l'accord majoritaire est la règle générale : pour être valide, il doit être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs qui ont obtenu au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles. En cas de signature par des organisations syndicales ayant recueilli entre 30 % et 50 % des suffrages, le projet d'accord peut toutefois être validé par referendum dans certaines conditions.

L'ajustement des effectifs par accord de ruptures conventionnelles collectives (RCC)

Depuis le 1^{er} janvier 2018, des ruptures conventionnelles collectives (RCC) peuvent être mises en œuvre : elles relèvent d'un accord fixant les modalités de la rupture (article L1237-19). Ce dispositif permet à une entreprise d'ajuster ses effectifs et de les réduire sans licenciement, sans avoir besoin de justifier de difficultés économiques, contrairement au plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Les obligations de reclassement et de formation liées au contrat de sécurisation professionnelle dans le cadre d'un PSE et de licenciement économique ne s'appliquent pas en cas de RCC.

Pour en savoir plus

- [1] Higounenc C. (2021), [Les grèves en 2018](#), *Dares Résultats* n°09, mars.
- [2] Ministère du travail (DGT, Dares) (2019), [La négociation collective en 2018](#), *Bilans et rapports*, La documentation française, juin.
- [3] Geleyn D, Hallépée S., Higounenc C. (2021), [Les instances de représentation des salariés des entreprises en 2018](#), *Dares Résultats* n°02, janvier.

Catherine Daniel et Mathilde Pesenti (Dares).

Directrice de la publication

Selma Mahfouz

Directrice de la rédaction

Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction

Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

Maquettistes

Guy Barbut, Bruno Pezzali

Mise en page et impression

Dares, ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

Dépôt légal

à parution

Numéro de commission paritaire

3124 AD. ISSN 2109 – 4128
et ISSN 22674756

Réponses à la demande

dares.communication@travail.gouv.fr

Contact presse

Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.



STATISTIQUE
PUBLIQUE