

Études Statistiques Évaluation

LA NEGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE EN BOURGOGNE FRANCHE-COMTE BILAN DES ACCORDS 2015-2017



Au cœur du dialogue social, la négociation collective permet de définir des normes qui régulent les relations, l'organisation, les conditions ou encore la rétribution du travail au niveau de l'entreprise en tenant compte des spécificités de celle-ci. Elle suppose une ou plusieurs rencontres entre l'employeur et les représentants des salariés dans le but de parvenir à un accord (ou de constater un désaccord) sur différents sujets.

Le présent bilan, que l'on peut appréhender comme un état des lieux avant la mise en œuvre des ordonnances de septembre 2017, porte sur les textes signés dans les entreprises¹ et transmis aux unités départementales de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Bourgogne Franche-Comté. Il ne couvre pas l'intégralité du champ de la négociation collective mais apporte un éclairage sur l'activité conventionnelle qui en découle, c'est-à-dire sur les caractéristiques principales des textes déposés : nature, thèmes, mode de conclusion et signataires.

Sur les 3 400 textes signés en 2017, 80% sont des accords dont près de la moitié traite de l'épargne salariale. Ce thème mis à part, principalement objet de ratification par les salariés, les accords sont dans 93% des cas conclus entre employeurs et délégués syndicaux. Le secteur de l'industrie manufacturière est particulièrement dynamique en matière de négociation.

Source et précisions méthodologiques

Les résultats publiés ici proviennent des bases statistiques élaborées par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) à partir des informations enregistrées par les unités départementales de la DIRECCTE lors du dépôt des textes.

Les données extraites des textes déposés donnent uniquement des informations sur l'issue des négociations. Ce qui se passe en amont (les discussions, dont certaines peuvent rester en suspens et par conséquent ne déboucher sur aucun texte) et en aval (les effets des accords) est inconnu.

Le temps d'adaptation nécessaire à l'application d'enregistrement des textes de la négociation collective d'entreprise pour intégrer les dispositions législatives qui se sont succédé ces dernières années ne permet pas de rendre compte de certains changements induits.

¹ L'entreprise est l'unité déposante qui peut désigner à la fois une entreprise mono-établissement, le siège d'une entreprise multi-établissements ou un établissement d'une entreprise. Elle peut appartenir ou non à un groupe ou à une unité économique et sociale.

► 8 TEXTES SUR 10 SONT DES ACCORDS

Les textes signés dans les entreprises prennent diverses formes. Accords, avenants, procès-verbaux de désaccord, adhésions à des dispositifs et dénonciations d'accords sont cosignés par les employeurs et des délégués syndicaux ou des élus du personnel. Lorsqu'aucun accord n'est trouvé entre les parties, des plans d'action ou des décisions unilatérales sont rédigés et signés par les employeurs seuls.

En 2017, 3 410 textes ont été signés dans les entreprises de Bourgogne Franche-Comté, contre 3 800 en 2016 et 3 360 en 2015 (cf. tableau 1).

Si le nombre de textes varie à la hausse entre 2015 et 2016 (+13%) et à la baisse entre 2016 et 2017 (-10%), le volume d'accords (avenants compris) est en augmentation sur la période 2015-2017 et atteint près de 80% du total des textes.

Parallèlement, les autres types de textes sont de moins en moins nombreux, en particulier les plans d'action et décisions unilatérales (-18%) et les dénonciations d'accords (-29%). Les procès-verbaux de désaccord représentent environ 4% des textes.

TABLEAU 1 : NOMBRE DE TEXTES SIGNES PAR TYPE DE TEXTE

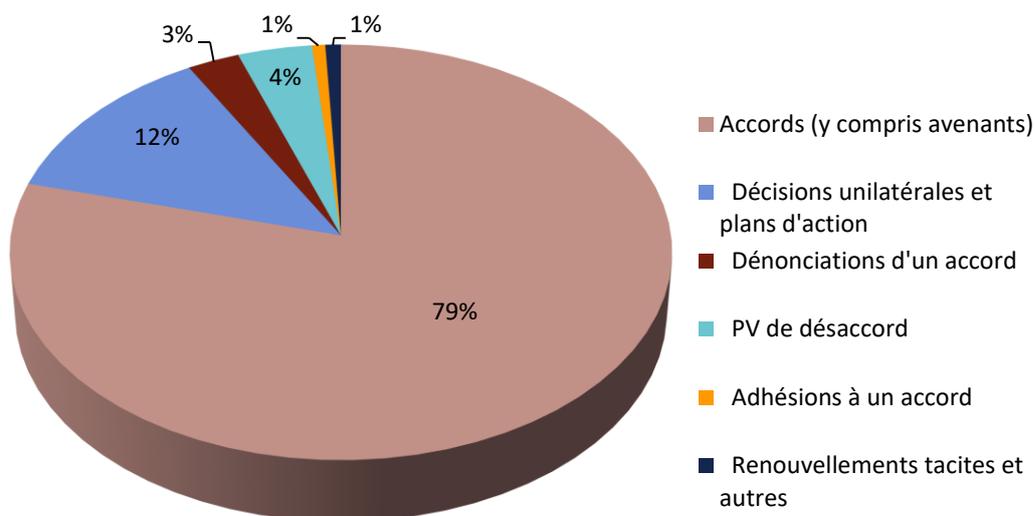
Type de textes	2015	2016	2017	Evol. 2015-17
Accords (y compris avenants)	2 485	2 919	2 701	+8,7%
<i>Accords initiaux</i>	<i>1 963</i>	<i>2 087</i>	<i>2 087</i>	<i>+6,3%</i>
<i>Avenants</i>	<i>522</i>	<i>832</i>	<i>614</i>	<i>+17,6%</i>
Autres textes	875	874	713	-18,5%
<i>Décisions unilatérales et plans d'action</i>	<i>528</i>	<i>548</i>	<i>433</i>	<i>-18,0%</i>
<i>Dénonciations d'un accord</i>	<i>132</i>	<i>125</i>	<i>94</i>	<i>-28,8%</i>
<i>PV de désaccord</i>	<i>151</i>	<i>146</i>	<i>134</i>	<i>-11,3%</i>
<i>Adhésions à un accord</i>	<i>23</i>	<i>25</i>	<i>24</i>	<i>+4,3%</i>
<i>Renouvellements tacites et autres</i>	<i>41</i>	<i>30</i>	<i>28</i>	<i>-31,7%</i>
Total des textes	3 360	3 793	3 414	+1,6%

Source : Dares, base des accords (données définitives) - traitement SESE Direccte BFC

L'intensification de l'activité conventionnelle constatée en 2016 est caractérisée par un dépôt conséquent d'avenants (+60% par rapport à 2015) et une centaine d'accords initiaux supplémentaires. Ces textes portent majoritairement sur l'épargne salariale.

Les évolutions annuelles doivent toutefois être interprétées avec précaution, notamment en raison d'un cadre juridique mouvant (cf. page 12).

GRAPHIQUE 1 : REPARTITION PAR TYPE DE TEXTE – ANNEE 2017



Source : Dares, base des accords (données définitives) - traitement SESE Directe BFC

► **DEUX TIERS DES TEXTES SONT SIGNES DANS TROIS DEPARTEMENTS**

La Côte-d'Or est le premier département de la région en nombre de textes déposés (920 en 2017), devant le Doubs (680) et la Saône-et-Loire (630). (cf. tableau 2.)

Le pic d'activité de 2016 est observé partout mais il est beaucoup plus marqué dans le Doubs (+20%) et dans le Jura (+18%) qu'en Côte-d'Or (+6%). Les évolutions dans les autres départements sont proches de la moyenne régionale (+13%).

Dans la Nièvre, la Haute-Saône et l'Yonne, l'année 2017 se traduit par un net ralentissement et se situe à un niveau inférieur à celui de 2015.

TABLEAU 2 : REPARTITION DES TEXTES PAR DEPARTEMENT

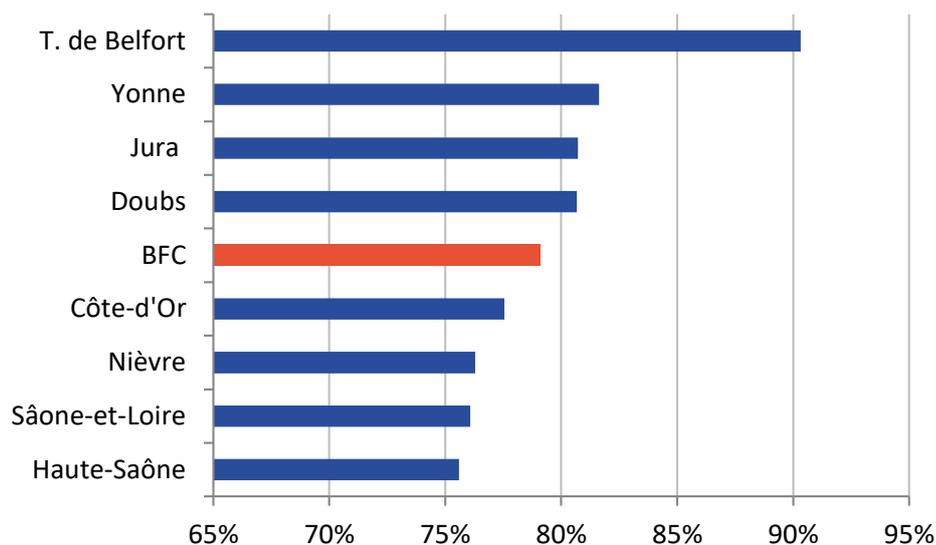
	Ensemble des textes			dont accords et avenants		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Côte-d'Or	899	957	922	642	723	715
Doubs	677	810	678	500	629	547
Jura	322	382	363	246	292	293
Nièvre	145	164	135	119	120	103
Haute-Saône	235	261	209	170	210	158
Saône-et-Loire	590	665	627	441	504	477
Yonne	313	355	294	216	263	240
T. de Belfort	179	199	186	151	178	168
BFC	3 360	3 793	3 414	2 485	2 919	2 701

Source : Dares, base des accords (données définitives) - traitement SESE Directe BFC

Les accords sont plus nombreux en 2016 qu'en 2015 dans l'ensemble des départements. Le Jura est le seul département où le nombre d'accords est plus élevé en 2017 qu'en 2016.

La proportion d'accords dans les textes augmente entre 2015 et 2017 dans tous les départements, sauf dans la Nièvre. C'est dans le Territoire de Belfort qu'elle est la plus élevée (cf. graphique 2).

GRAPHIQUE 2 : PART DES ACCORDS DANS LES TEXTES – ANNEE 2017



Source : Dares, base des accords (données définitives) - traitement SESE Directe BFC

La suite du bilan concerne uniquement les accords (accords initiaux et avenants)

► LE THEME DE L'ÉPARGNE SALARIALE EST ABORDE DANS PRESQUE LA MOITIÉ DES ACCORDS

En 2017, 1 225 accords sur les 2 700 signés dans la région portaient sur l'épargne salariale. C'est plus que les deux thèmes suivants réunis, la durée du travail et les salaires, identifiés dans 1 190 accords (cf. tableau 3).

L'accroissement de l'activité conventionnelle en 2016 s'explique en grande partie par la forte hausse (+33% en 1 an) du nombre d'accords sur l'épargne salariale. On peut sans doute déceler ici un des effets de la loi du 6 août 2015 dont l'une des dispositions permet aux entreprises de moins de 50 salariés, qui mettent en place un dispositif d'épargne salariale, de bénéficier d'un forfait social réduit (8% au lieu de 20%) pour les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement.

TABLEAU 3 : LES GRANDES THEMATIQUES ABORDEES DANS LES ACCORDS

Thématique	2015	2016	2017	Evol. 15-17
Épargne salariale	1 096	1 460	1 225	+11,8%
Salaires	535	560	585	+9,3%
Durée du travail	476	514	606	+27,3%
Égalité professionnelle	216	216	300	+38,9%
Droit syndical et représentation du personnel	188	185	195	+3,7%
Emploi / GPEC	151	167	155	+2,6%
Conditions de travail	39	38	65	+66,7%
Protection sociale complémentaire	176	148	127	-27,8%
Autres	244	337	302	+23,8%

Source : Dares, base des accords (données définitives) - traitement SESE Direccte BFC

Note : le nombre total de thèmes abordés est supérieur au nombre d'accords déposés car un accord peut concerner plusieurs thèmes
La thématique "autres" regroupe la formation professionnelle, les classifications et les autres thèmes

L'épargne salariale est le thème qui revient le plus fréquemment dans tous les départements, excepté dans la Nièvre où il est devancé en 2017 par le thème des salaires.

Hormis la protection sociale complémentaire, en repli sensible, les autres thèmes sont davantage abordés en 2017 qu'en 2015 : salaires, durée du travail, égalité professionnelle et conditions de travail affichent une hausse globale de 23% en 2 ans (+290 accords) et de 15% entre 2016 et 2017.

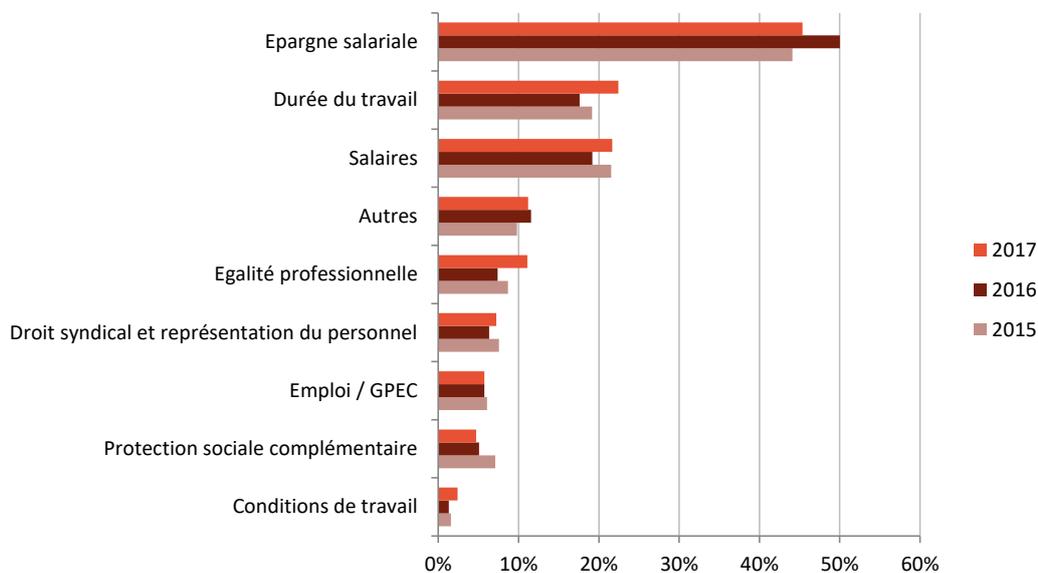
La durée du travail est, après l'épargne salariale, le thème qui apparaît dans le plus grand nombre d'accords en 2017 (+27% par rapport à 2015), dépassant ainsi le thème des salaires dont le rythme de progression est moins soutenu (+9%). Cette évolution doit toutefois être nuancée. L'intensification des négociations sur la durée du travail se manifeste essentiellement dans les entreprises de Côte-d'Or et du Jura (50 accords supplémentaires en 2 ans dans chacun des deux départements) alors que dans le même temps les accords sur ce thème se font plus rares dans la Nièvre et l'Yonne.

En 2017, 300 accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été signés. C'est 84 de plus qu'en 2015 (pourtant année de la renégociation des accords pluriannuels), dont 60 issus du seul département de la Saône-et-Loire.

Stable au niveau régional, le thème du droit syndical et de la représentation du personnel voit son nombre d'accords doubler dans la Saône-et-Loire, l'Yonne et le Territoire de Belfort tandis qu'un recul de 35% est observé en Côte-d'Or. Dans ce département, le nombre d'accords relatifs à l'emploi et à la GPEC diminue dans une proportion similaire.

Même si peu d'accords sont signés sur les conditions de travail (65 en 2017), ce sujet connaît la plus forte progression (+67%) entre 2015 et 2017, année qui voit l'introduction de dispositions sur le télétravail et le droit à la déconnexion. Une dynamique principalement portée par les départements du Jura, de la Haute-Saône, de la Saône-et-Loire et de la Côte-d'Or. Aucun accord n'a été signé sur ce thème dans le Territoire de Belfort en 2017.

GRAPHIQUE 3 : FREQUENCE D'APPARITION DES THEMES DE NEGOCIATION



Source : Dares, base des accords (données définitives) - traitement SESE Direccte BFC

Note : la fréquence est le rapport entre le nombre d'accords abordant chaque thème et le nombre total d'accords, exprimée en pourcentage

Pour la suite du bilan, les accords traitant exclusivement de l'épargne salariale sont exclus de l'analyse. En effet, ils sont pour la plupart ratifiés à la majorité des deux tiers du personnel et ne font ainsi pas l'objet d'une négociation entre employeurs et représentants du personnel.

► DAVANTAGE D'ACCORDS SIGNÉS PAR LES ELUS DU PERSONNEL

Hors épargne salariale, 93% des accords sont le résultat de négociations entre les employeurs et les délégués syndicaux ou, pour une part marginale, les salariés mandatés. Les deux principaux thèmes négociés sont les salaires et la durée du travail. Les accords signés par des élus du personnel (délégués du personnel, élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel) ne représentent que 5% de l'ensemble des accords mais sont en augmentation continue (+27% en 3 ans).

TABLEAU 4 : LES ACCORDS SELON LEUR MODE DE CONCLUSION

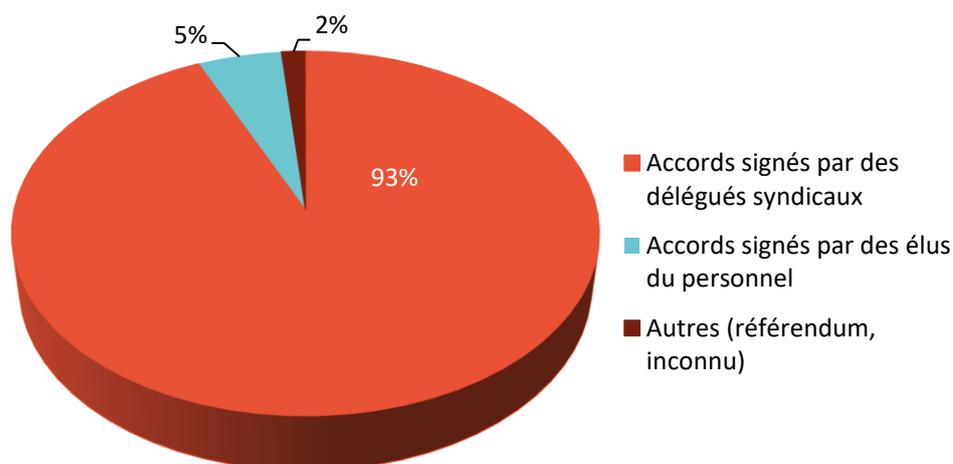
Mode de conclusion	2015	2016	2017	Evol. 2015-17
Accords signés par des délégués syndicaux	1 352	1 413	1 439	+6,4%
Accords signés par des élus du personnel	64	75	81	+26,6%
Autres (référendum, inconnu)	7	16	23	ns
Total	1 423	1 504	1 543	+8,4%

Source : Dares, base des accords (données définitives) - traitement SESE Direccte BFC

Champ : accords et avenants hormis ceux traitant exclusivement d'épargne salariale

Note : les modes de conclusion des accords excluent les nouvelles modalités introduites par les ordonnances de septembre 2017

GRAPHIQUE 4 : REPARTITION PAR MODE DE CONCLUSION – ANNEE 2017



Source : Dares, base des accords (données définitives) - traitement SESE Directe BFC

► **DES PROPENSIONS A SIGNER RELATIVEMENT ELEVEES ET STABLES DANS LE TEMPS**

La CFDT est l'organisation syndicale qui a signé le plus d'accords (61%) en 2017, devant la CGT (50%). L'écart se resserre légèrement depuis 2015.

Ces taux de signature dépendent étroitement du degré d'implantation des organisations syndicales. Pour neutraliser cet effet on calcule des propensions à signer, c'est-à-dire des taux de signature des organisations syndicales dans les seuls cas où elles sont présentes via un délégué syndical.

TABLEAU 5 : ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES ET PROPENSION A SIGNER

Organisation syndicale	Taux de signature			Propension à signer		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
CFDT	61%	63%	61%	95%	96%	96%
CGT	47%	48%	50%	85%	86%	88%
FO	32%	33%	30%	91%	94%	90%
CFE-CGC	26%	25%	26%	93%	93%	93%
CFTC	19%	17%	17%	93%	93%	94%
Autres	14%	15%	15%	89%	95%	91%

Source : Dares, base des accords (données définitives) - traitement SESE Directe BFC

Champ : accords et avenants hormis ceux traitant exclusivement d'épargne salariale

Lecture : en 2017, la CFDT a signé 61% des accords. Dans les entreprises où elle est présente elle en a signé 96%.

La CFDT détient la plus forte propension à signer (96%), devant la CFTC et la CFE-CGC. La CGT a une propension à signer légèrement plus faible (88%) mais qui est en hausse de 3 points par rapport à 2015.

De façon générale, les propensions à signer de l'ensemble des organisations sont stables au cours de ces dernières années.

► DE NOMBREUX ACCORDS DANS L'INDUSTRIE MANUFACTURIERE

Si les accords sont pour une moitié d'entre eux signés dans le secteur tertiaire, 45% proviennent d'entreprises de l'industrie manufacturière (près de 700 en 2017). La négociation est particulièrement développée dans ce secteur qui emploie 19% des salariés de la région (cf. tableau 6).

Avec 13% des accords pour 6% des effectifs salariés, le secteur des transports et entreposage (200 accords en 2017) se montre également assez actif.

Troisième et quatrième en nombre d'accords conclus, les secteurs de la santé humaine et action sociale (180 accords) et du commerce (110) pèsent toutefois moins que leurs parts respectives dans l'emploi salarié. Le commerce est par ailleurs le seul des quatre premiers secteurs d'activité à enregistrer une baisse du nombre d'accords sur la période 2015-2017.

Dans les départements, la répartition sectorielle est assez similaire à celle de la région. Le Doubs se singularise cependant par le peu d'accords signés dans le commerce, seulement 7 en 2017 (7^{ème} secteur). C'est moins que dans chacun des autres départements, à l'exception de la Haute-Saône et de la Nièvre où l'activité conventionnelle de la négociation collective est globalement faible.

TABEAU 6 : REPARTITION DES ACCORDS PAR SECTEUR D'ACTIVITE

Secteur d'activités (NAF 21 postes)	2015	2016	2017	Répartition 2017	Effectifs salariés
Industrie manufacturière	605	630	693	44,9%	18,5%
Transports et entreposage	147	170	197	12,8%	5,7%
Santé humaine et action sociale	167	175	181	11,7%	16,5%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	136	116	107	6,9%	13,7%
Administration publique	23	34	46	3,0%	10,7%
Activités de services administratifs et de soutien	63	42	43	2,8%	3,4%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	43	58	43	2,8%	3,7%
Autres activités de services	33	35	40	2,6%	2,2%
Activités immobilières	31	31	38	2,5%	0,8%
Construction	39	40	35	2,3%	5,8%
Activités financières et d'assurance	44	55	34	2,2%	2,5%
Arts, spectacles et activités récréatives	20	22	20	1,3%	1,0%
Enseignement	19	20	18	1,2%	8,2%
Information et communication	21	14	17	1,1%	1,0%
Agriculture, sylviculture et pêche	7	8	11	0,7%	1,7%
Prod. et distr. eau; assainissement, gestion déchets, dépollution	10	13	8	0,5%	0,8%
Prod. et distr. d'électricité, gaz, vapeur et air conditionné	5	11	5	0,3%	0,5%
Hébergement et restauration	7	7	3	0,2%	3,2%
Industries extractives		22	3	0,2%	0,2%
Activités extra-territoriales				0,0%	0,0%
Total	1 420	1 503	1 542	100%	100%

Sources : Dares, base des accords (données définitives) - traitement SESE Direccte BFC ; Insee, base CLAP 2015 pour les effectifs salariés

Champ : accords et avenants, hormis ceux traitant exclusivement de l'épargne salariale

Lecture : 44,9% des accords ont été signés dans l'industrie manufacturière en 2017. Ce secteur emploie 18,5% des salariés de la région.

La négociation collective dans les entreprises de moins de 50 salariés

En Bourgogne Franche-Comté un tiers des accords sont conclus dans les entreprises de moins de 50 salariés. Ces PME représentent 96% de l'ensemble des entreprises et emploient 41% des salariés de la région. (Source Insee CLAP 2015.)

Le thème de l'épargne salariale est de loin le plus fréquemment abordé. En 2017, il a été repéré dans près de 700 accords sur les 930 signés dans les entreprises de moins de 50 salariés. Les sujets du temps de travail et des salaires n'ont été identifiés respectivement que 110 et 70 fois mais progressent de 38% et 29% sur la période 2015-2017, contre 13% pour l'épargne salariale.

57% des accords sur l'épargne salariale sont signés dans les entreprises de moins de 50 salariés. Cette part est inférieure à 20% pour chaque autre thème.

Les thématiques relatives à l'emploi, aux conditions de travail et à l'égalité professionnelle sont peu abordées.

Si les délégués syndicaux sont les principaux signataires (77% des accords), les élus du personnel (CE, DUP, DP) sont davantage impliqués dans le processus de négociation qu'ils ne le sont dans les entreprises de taille supérieure. Les lois du 17 août 2015 et du 8 août 2016 facilitent leur participation (en hausse de 64% sur la période 2015-2017) en l'absence de délégué syndical au sein de l'entreprise.

Avec une centaine d'accords conclus en 2017, le secteur des transports et entreposage est celui dans lequel l'activité conventionnelle est la plus soutenue (37 accords supplémentaires soit une hausse de 63% entre 2015 et 2017). Il concentre près de 40% des accords signés dans les entreprises de moins de 50 salariés alors qu'il emploie moins de 5% des salariés.

Viennent ensuite l'industrie manufacturière (19% des accords contre 25% en 2015), les autres activités de services (20 accords en 2017 contre 7 en 2015) et la santé humaine et action sociale (19 accords en 2017).

Troisième secteur en 2015 mais cinquième en 2017, le commerce marque le pas alors qu'il est le principal employeur avec 20% des salariés.

Avertissement : une rupture de série affecte les effectifs à partir de l'année 2017. Le redressement des données effectué par la Dares impacte à la hausse le nombre d'entreprises de moins de 50 salariés signataires de textes. Au niveau de la région Bourgogne Franche-Comté, 43 accords conclus en 2017 basculent dans la tranche des moins de 50 salariés suite à l'application de ce nouveau mode de comptabilisation. Les évolutions doivent donc être interprétées avec prudence.

LES CHANGEMENTS LÉGISLATIFS

La loi du 4 mai 2004 a permis de moderniser et simplifier les modalités de conclusion et de dépôt des accords. Elle prévoit dans certains cas que les représentants du personnel (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise) ou encore un salarié mandaté par un syndicat représentatif au niveau national peuvent être signataires avec validation par la commission paritaire de branches. Dans le cas de l'épargne salariale, d'autres modalités dérogatoires sont prévues : ratification au deux tiers par le personnel.

La loi du 20 août 2008 portant sur la rénovation de la démocratie sociale et la réforme du temps de travail introduit de nouvelles modifications et élargit le cadre de la négociation collective. Elle prévoit, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux et non couvertes par un accord de branche, la possibilité d'engager des négociations avec des instances représentatives du personnel.

La loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques entend simplifier le dispositif de l'épargne salariale afin de renforcer son attractivité pour les entreprises et leurs salariés et permettre une meilleure contribution de cette épargne au financement de l'économie réelle. Au titre de la simplification, dès lors que l'entreprise dispose d'un plan d'épargne d'entreprise, par exemple, l'intéressement est investi sur le plan, sauf si le salarié manifeste sa volonté de le percevoir immédiatement. Au titre de l'élargissement des dispositifs d'épargne salariale, le recours à la négociation de branche permet aux entreprises de disposer d'accords d'épargne salariale "clefs en mains". Au titre du financement des petites et moyennes entreprises, la loi comporte une modulation à la baisse du forfait social pour celles qui mettraient en œuvre un dispositif de participation ou l'intéressement pour la première fois.

La loi du 17 août 2015 regroupe en 3 « blocs » la négociation collective obligatoire d'entreprise.

Le premier porte sur les salaires effectifs ; la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel ; l'intéressement, la participation et l'épargne salariale, le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Le deuxième porte sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Le défaut de négociation expose à un risque de pénalité administrative pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale et à l'exclusion possible de la procédure de passation des marchés publics.

Le troisième, pour les entreprises de 300 salariés et plus, porte sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des emplois (formation, compte personnel de formation, validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences, accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés).

La loi du 17 août 2015 permet également 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 siègeront dix représentants salariés issus des très petites entreprises (TPE), et autant d'employeurs.

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels instaure l'accord dit majoritaire, à compter du 1er janvier 2017 pour les accords relatifs au temps de travail, les repos et les congés, à compter du 1er septembre 2019 pour les autres thèmes. L'accord d'entreprise doit être signé par la ou les organisations syndicales ayant obtenu plus de 50 % des suffrages recueillis par les organisations syndicales représentatives (à la place de 30 % du total des suffrages exprimés). A défaut d'atteindre ce seuil de 50 % avec cette définition nouvelle, les signataires qui représentent au moins 30 % des suffrages recueillis par les organisations syndicales représentatives peuvent demander l'organisation d'un référendum en vue d'obtenir la validation de l'accord.

Les élus et les salariés mandatés par une organisation syndicale représentative peuvent désormais négocier sur l'ensemble des thèmes. L'accord conclu avec le salarié ou l'élu mandaté doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans le cadre d'une consultation ad hoc sur l'accord. À défaut, l'accord est réputé non écrit.

La négociation avec un élu non mandaté continue à porter uniquement sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. L'accord ainsi conclu doit remplir une condition pour être valide : au niveau de l'entreprise, l'accord doit être signé par des élus titulaires représentant plus de 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles. La condition de validation par la commission paritaire de validation de branche est supprimée.

Aux thèmes déjà interdits à la dérogation pour les accords d'entreprise (salaires minima, classifications, protection sociale et formation professionnelle), la loi ajoute la pénibilité et l'égalité professionnelle. Par ailleurs l'accord d'entreprise prime désormais sur l'accord de branche en matière de durée du travail, ce qui est susceptible d'influer notamment sur le taux de majoration des heures supplémentaires (qui peut être ramené à 10 %, et sur la durée maximale hebdomadaire de travail (portée au-delà de 44 ou 46 h).

Les mesures de la loi du 8 août 2016 ont pris effet en 2017. Cependant, l'annonce des ordonnances à venir a pu inciter les négociateurs à rester sur une position d'attente.

Les ordonnances du 22 septembre 2017, dont les effets ne pourront être observés dans le présent bilan, renforcent la primauté de la négociation d'entreprise par rapport à la négociation de branche. Parallèlement à un certain élargissement des thèmes réservés à la branche, ne sont exigées de la part de l'entreprise que des garanties au moins équivalentes et non plus favorables.

La périodicité des négociations obligatoires peut faire l'objet d'un accord. Ainsi en matière de rémunération, de temps de travail, de partage de la valeur ajoutée, d'égalité professionnelle et de qualité de vie au travail (QVT) (thèmes de l'ex-négociation annuelle obligatoire), ainsi que dans les entreprises d'au moins 300 salariés, de gestion des emplois et des parcours professionnels, les négociateurs peuvent fixer leur agenda social selon la périodicité de leur choix dans la limite de quatre ans maximum. À défaut le rythme annuel s'impose mais la notion de négociation annuelle obligatoire (NAO) est caduque.

Les ordonnances du 22 septembre 2017 rendent par ailleurs 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 IRP : délégué du personnel, comité d'entreprise et CHSCT en un comité social et économique (CSE). Outre les attributions de représentation du personnel, un accord d'entreprise ou un accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de délégué syndical peut prévoir que le CSE exerce seul les compétences en matière de négociation collective dans l'entreprise. Il se transforme alors en conseil d'entreprise.

Enfin, dans les entreprises de 20 salariés ou moins dépourvues de délégué syndical, de comité d'entreprise (moins de 11 salariés) et de CSE (de 11 à 20 salariés) l'employeur peut proposer un texte portant sur tout thème ouvert à la négociation collective par le code du travail, et soumis à l'approbation des salariés (aux deux tiers) par voie référendaire. Ce texte est réputé être un accord. Entre 11 et 49 salariés, un accord peut être signé, en l'absence de délégué syndical ou de comité d'entreprise, par un salarié mandaté – il doit alors être ratifié par la majorité des salariés – ou un membre de la délégation du personnel du CSE mandaté ou non par une organisation syndicale de salariés représentative – il doit alors être ratifié par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés.

POUR ALLER PLUS LOIN

[La négociation collective d'entreprise entre 2014 et 2016 : quelles caractéristiques, quelles pratiques ?](#) – Dares analyses n°11 (février 2019)

[La négociation collective d'entreprise en 2016](#) – Dares résultats n°58 (décembre 2018)

[La négociation collective d'entreprise en 2017](#) – Dares résultats n°58 (décembre 2019)

[Le dialogue social dans les TPE en 2016](#) – Dares résultats n°20 (mai 2018)

[Les relations professionnelles en 2017 : un panorama contrasté du dialogue social dans les établissements ?](#) – Dares analyses n°15 (avril 2018)

[La négociation collective : bilans et rapports](#) – DGT et Dares

Rédaction : Yann Carreau - Service Études Statistiques Évaluation

Directeur de la publication : Jean Ribeil

**Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation,
du Travail et de l'Emploi (Direccte) de Bourgogne-Franche-Comté**

5 place Jean Cornet

25041 Besançon Cedex

www.bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr