



**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
AUVERGNE-  
RHÔNE-ALPES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités

Septembre 2021

# **La négociation collective dans les entreprises de moins de 50 salariés du Rhône**

## **2017-2019**



## Synthèse

L'objet des travaux porte sur les textes issus de la négociation d'entreprise et déposés par les entreprises du Rhône de moins de 50 salariés en 2017, 2018 et 2019. Ces textes sont analysés sous l'angle de l'impact des ordonnances du 22 septembre 2017, qui prévoient notamment l'élargissement du champ de la négociation collective aux plus petites entreprises ou à celles dépourvues de représentation du personnel. Dans les petites entreprises du Rhône, les années 2018 et 2019 ont vu le développement de la négociation collective, par rapport à 2017, notamment sous les effets conjoints des dispositions issues des ordonnances de septembre 2017 sur la durée du travail ou la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE), et de la création, fin 2018, de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA).

L'exploitation des données sur la période 2017-2019 permet de montrer que, dans le département du Rhône, l'activité de la négociation collective a fortement progressé (+34% de textes déposés entre 2017 et 2019). La dynamique est tout particulièrement forte dans les entreprises rhodaniennes de moins de 50 salariés qui sont concernées quasiment par un texte sur deux en 2019 (données provisoires). Les accords représentent 73% du total des textes déposés en 2019 par les entreprises de moins de 50 salariés, y compris les accords soumis à ratification auprès de l'ensemble des salariés dans les entreprises jusqu'à 20 salariés dépourvues de délégué syndical et de CSE et qui sont approuvés à une majorité des deux tiers des salariés. Les décisions unilatérales de l'employeur concernent près d'un texte sur quatre, dont la tendance à la hausse est portée par la PEPA, reconduite pour 2020.

La thématique dominante des accords est celle de l'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés, mais les accords sur la durée du travail augmentent en nombre et en poids. C'est le signe que, suite aux ordonnances de septembre 2017, l'élargissement des possibilités de négocier dans les plus petites entreprises a été suivi d'effets, tout comme l'élargissement des thèmes sur lesquels l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche. Les petites entreprises négocient moins fréquemment que les entreprises de 50 salariés et plus sur les questions de salaires et rémunérations et de droit syndical (respectivement en 2019, 9% des accords contre 25%, 4% contre 22%).

Les délégués syndicaux sont par définition moins présents dans les entreprises de moins de 50 salariés et ce sont les textes abordant le droit syndical et l'égalité professionnelle femmes-hommes qui sont signés majoritairement par ces derniers. Dans les entreprises de moins de 20 salariés, qui avaient peu de possibilités de négocier précédemment, les accords hors épargne salariale conclus par ratification aux deux tiers des salariés se développent. Les textes qui sont en proportion les plus signés par validation du personnel touchent l'épargne salariale (67%), puis la durée du travail (44%) et les

conditions de travail (26%). Sur ces thèmes ils se substituent progressivement aux accords de branche. Les autres modes de conclusion, c'est-à-dire hors délégués syndicaux, mais avec les élus, représentants de section syndicale (RSS) ou salariés mandatés, encouragés par les ordonnances de septembre 2017, croissent et concernent plus fréquemment les thèmes de la durée du travail ou du droit syndical (respectivement 36% et 33%). L'employeur seul signe des textes portant sur la prévoyance (76%), sur les autres thèmes (64%, en fait principalement les PEPA) et la rémunération (57%).

Dans les plus petites entreprises du Rhône, l'essor de la négociation collective s'appuie sur les accords de type référendum qui abordent à ce jour des thèmes variés, notamment la durée du travail et la rémunération. La validation par les deux tiers des salariés, nouvelle modalité de négociation d'accords dans les plus petites entreprises (hors épargne salariale), est de plus en plus utilisée dans les petites entreprises du Rhône. Celles-ci appartiennent principalement aux mêmes secteurs d'activité que les entreprises qui négocient selon les autres modalités : activités spécialisées, scientifiques et techniques, commerce et réparation d'autos/motos. Les référendums portent massivement sur la durée du travail (91% pour les entreprises de 1 à 10 salariés, 70% pour les entreprises de 11 à 20 salariés). Plus précisément, les entreprises choisissent de proposer à la validation des accords portant sur des aménagements du temps de travail de type forfait annuel en jours (39% pour les entreprises de 1 à 10 salariés, 30% pour les entreprises de 11 à 20 salariés), sur le contingent d'heures supplémentaires (24% pour les entreprises de 1 à 10 salariés, 9% pour les entreprises de 11 à 20 salariés), sur des aménagements du temps de travail sur une année (23% pour les entreprises de 1 à 10 salariés, 11% pour les entreprises de 11 à 20 salariés) et sur le versement de la PEPA (23% pour les entreprises de 1 à 10 salariés, 25% pour les entreprises de 11 à 20 salariés).

Les entreprises trouvent différentes motivations à passer par la voie de la négociation collective d'entreprise suivant les thèmes et suivant leur organisation, le cas du versement de la PEPA étant un sujet particulier. Certaines entreprises mettent en place leur propre accord car elles ne sont couvertes par aucun accord de branche sur le sujet, d'autres proposent à leurs salariés des dispositions plus favorables que celles de l'accord de branche ou des dispositions supplétives. La majorité choisit de déroger défavorablement aux accords de branche, pour répondre aux besoins de l'entreprise en termes de souplesse et d'adaptation aux fluctuations de l'activité. Les accords validés par la majorité des deux tiers présentent des équilibres très hétérogènes selon les thèmes, allant d'accords très favorables aux salariés (congés, primes) à des accords très défavorables (majoration des heures supplémentaires, durées maximales). La méconnaissance de leurs droits pour les salariés et des enjeux de l'accord pour l'employeur semblent manifestement expliquer l'absence ou l'insuffisance des compensations.

Enfin, le vote n'est pas secret dans 13% des accords hors PEPA dans les entreprises de 1 à 10 salariés, et dans 21% dans les entreprises de 11 à 21 salariés.

Les référendums peuvent donc être améliorés, du point de vue de la confidentialité des votes et de l'accompagnement des salariés, en l'absence d'instances élues du personnel, pour saisir pleinement les enjeux visés par l'employeur.

Sous l'angle de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les accords tels que rendus possibles par l'assouplissement du principe de faveur, porté notamment par les ordonnances de septembre 2017, ont indirectement des répercussions négatives sur les femmes. En effet, les mesures tendant à augmenter la souplesse et la flexibilité des horaires de travail pèsent plus fortement sur les femmes qui portent le plus souvent la responsabilité de la vie familiale. Par ailleurs, le risque existe que la négociation d'entreprise remette en cause certaines avancées obtenues dans des conventions collectives, notamment sur les droits familiaux (congé enfant malade, congé maladie, congé maternité ou parental).

On peut s'attendre au développement complémentaire de la négociation collective sur d'autres thèmes abordés dans les ordonnances de septembre 2017, et qui sont pour les années 2017 à 2019 peu explorés par les entreprises du Rhône, notamment les accords sur le télétravail et les accords de performance collective (APC). En effet, les conséquences de la crise sanitaire (télétravail forcé et crise économique) vont probablement amener les entreprises rhodaniennes à négocier rapidement sur ces thèmes. Par ailleurs, les années 2017- 2019 constitueront une période isolée, puisque l'année 2020 est d'ores et déjà le début d'une nouvelle ère de la négociation collective. En effet, 2020 sera un cru particulier au niveau des thématiques, en raison des possibilités offertes aux entreprises de déroger à certaines dispositions en matière de durée du travail (durées maximales, congés payés) par accord collectif pendant les états d'urgence sanitaire et de signer des accords d'activité partielle de longue durée (APLD).

## Sommaire

Table des illustrations.....	8
Table des abréviations.....	10
Introduction générale.....	11
Prolégomènes.....	12

### **PREMIERE PARTIE :**

#### **Les accords collectifs dans les petites entreprises du Rhône de 2017 à 2019.....24**

I. Les textes déposés par les petites entreprises du Rhône.....	24
A. Contexte du département du Rhône en emploi salarié.....	25
B. Le nombre de textes déposés.....	26
C. La nature des textes déposés.....	27
II. Les thèmes abordés.....	30
A. Répartition des thèmes par type de texte.....	30
1. Les accords.....	30
2. Les thématiques des autres textes.....	31
B. L'épargne salariale.....	32
C. La prime de pouvoir d'achat.....	33
D. Salaires et rémunération.....	34
E. La durée du travail.....	36
F. Les accords de performance collective.....	37
G. Le droit syndical.....	38
H. Le télétravail.....	39
III. Les signataires.....	40
A. Les modes de conclusion.....	40
B. Les syndicats signataires.....	42
IV. Les secteurs d'activité et branches professionnelles.....	43
A. Les secteurs d'activité.....	43
B. Les branches professionnelles.....	45
Première partie - Conclusion.....	46

## SECONDE PARTIE :

### Zoom sur les accords mis en place par référendum dans les petites entreprises du Rhône

.....	48
I. Les référendums de 2017 à 2019.....	50
II. Les référendums dans les entreprises de moins de 20 salariés en 2019 .....	51
A. Les référendums par secteur.....	51
B. Les thématiques des référendums.....	52
C. Le contexte motivant les employeurs .....	54
D. L'intérêt des mesures pour les salariés.....	57
1. Mesures favorables.....	57
2. Mesures mal évaluables ou mal évaluées.....	57
3. Mesures défavorables.....	61
E. La confidentialité du vote.....	62
Seconde partie - Conclusion.....	64
Conclusion générale.....	66
Annexes.....	67
Bibliographie.....	76
Dernières publications du SESE.....	77

### Encadrés :

Encadré 1 : Le dépôt des accords auprès des services du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.....	22
Encadré 2 : La nature des textes déposés auprès des services du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.....	28
Encadré 3 : La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA).....	33
Encadré 4 : La négociation collective via référendum.....	49
Encadré 5 : Méthodologie d'exploitation des référendums.....	52

## Table des illustrations

### Figures

(Source : DARES, Base statistique des accords, traitement DREETS – SESE, sauf Figures 1 et 2)

Figure 1 : Structure de la hiérarchie des normes depuis les ordonnances du 22 septembre 2017 (INTEFP, DREETS ARA-SESE).....	18
Figure 2 : Répartition des établissements et des salariés du Rhône et ARA par tranche d'effectif (Source : Insee, CLAP 2015 en géographie au 01/01/2019) .....	26
Figure 3 : Nombre de textes déposés (ordonnés de gauche) et part de ceux déposés par les entreprises de moins de 50 salariés entre 2017 et 2019 (ordonnés de droite).....	27
Figure 4 : Les différents thèmes dans les textes portant sur les salaires et la rémunération et déposés en 2019 selon la taille des entreprises (en %) .....	35
Figure 5 : Les différents thèmes dans les textes portant sur le temps de travail et déposés en 2019....	37
Figure 6 : Les différents thèmes dans les textes portant sur le droit syndical et déposés en 2019.....	39
Figure 7 : Les différents modes de conclusion des textes déposés en 2019 par thème abordé (en %)..	41

### Tableaux

(Source : DARES, Base statistique des accords, traitement DREETS – SESE, sauf Tableaux 1, 2 et 16)

Tableau 1 : Nombre d'établissements dans le Rhône et en ARA par taille (Source : Insee, CLAP en géographie au 01/01/2019).....	25
Tableau 2 : Effectif salarié dans le Rhône et en ARA par taille d'établissement (Source : Insee, CLAP en géographie au 01/01/2019) .....	25
Tableau 3 : Nombre de textes déposés selon leur nature juridique en 2017, 2018 et 2019.....	29
Tableau 4 : Nombre d'accords déposés selon leurs thématiques en 2017, 2018 et 2019.....	30
Tableau 5 : Nombre d'autres textes déposés selon leurs thématiques en 2017, 2018 et 2019 .....	32
Tableau 6 : Textes portant exclusivement sur le thème de l'épargne salariale en 2017, 2018 et 2019..	33
Tableau 7 : Textes concernant la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat en 2018 et 2019.....	34
Tableau 8 : Textes portant sur le thème des salaires et rémunérations (hors PEPA) en 2017, 2018 et 2019 (provisoire).....	35
Tableau 9 : Textes portant sur le thème de la durée du travail en 2017, 2018 et 2019 (provisoire).....	36
Tableau 10 : Nouveaux accords APC et RCC en 2017, 2018 et 2019 (provisoire) .....	38
Tableau 11 : Textes portant sur le thème du droit syndical en 2017, 2018 et 2019 (provisoire) .....	38
Tableau 12 : Textes portant sur le thème du télétravail en 2017, 2018 et 2019 (provisoire). .....	39
Tableau 13 : Textes par mode de conclusion en 2017, 2018 et 2019 (provisoire).....	40

Tableau 14 : Syndicats signataires des accords hors épargne salariale en 2017, 2018 et 2019 (provisoire).....	42
Tableau 15 : Textes selon le secteur d'activité de l'entreprise en 2017, 2018 et 2019 (provisoire).....	44
Tableau 16 : Part de l'effectif salarié dans le département du Rhône par secteur d'activité (Source : INSEE, Base CLAP, traitement DREETS – SESE).....	45
Tableau 17 : Textes selon la convention collective principale de l'entreprise en 2017, 2018 et 2019 (provisoire).....	46
Tableau 18 : Accords mis en place par référendum en 2017, 2018 et 2019.....	50
Tableau 19 : Accords mis en place par référendum dans les entreprises de moins de 20 salariés et déposés en 2019 par secteurs.....	51
Tableau 20 : Accords mis en place par référendum dans les entreprises de moins de 20 salariés et déposés en 2019 par grands thèmes.....	52
Tableau 21 : Thèmes détaillés des accords mis en place par référendum dans les entreprises de moins de 20 salariés et déposés en 2019 .....	53
Tableau 22 : Confidentialité des accords mis en place par référendum dans les entreprises de moins de 20 salariés et déposés en 2019.....	62
Tableau 23 : Confidentialité des accords mis en place par référendum hors PEPA dans les entreprises de moins de 20 salariés et déposés en 2019 .....	63

## Table des abréviations

<b>ANI</b>	Accord National Interprofessionnel
<b>APC</b>	Accord de Performance Collective
<b>APLD</b>	Activité Partielle de Longue Durée
<b>ARA</b>	Auvergne-Rhône-Alpes
<b>ATT</b>	Aménagement du Temps de Travail
<b>BIT</b>	Bureau International du Travail
<b>BTP</b>	Bâtiment et Travaux Publics
<b>CCN</b>	Convention Collective Nationale
<b>CET</b>	Compte Epargne Temps
<b>CFDT</b>	Confédération Française Démocratique du Travail
<b>CFE-CGC</b>	Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres
<b>CFTC</b>	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
<b>CGT</b>	Confédération Générale du Travail
<b>COR</b>	Contrepartie Obligatoire en Repos
<b>CSE</b>	Comité Social et Economique
<b>DARES</b>	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
<b>DREETS</b>	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
<b>DGT</b>	Direction Générale du Travail
<b>HCR</b>	Hôtels Cafés Restaurants
<b>INSEE</b>	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
<b>IRP</b>	Institutions Représentatives du Personnel
<b>JRTT</b>	Jours dits de Réduction du Temps de Travail
<b>NAO</b>	Négociation Annuelle Obligatoire
<b>ODDS</b>	Observatoire Départemental du Dialogue Social
<b>PEPA</b>	Prime Exceptionnelle dite de Pouvoir d'Achat
<b>RCC</b>	Rupture Conventionnelle Collective
<b>RSS</b>	Représentant de Section Syndicale
<b>SESE</b>	Service Etude Statistique et Evaluation
<b>SUD</b>	Solidaires Unitaires Démocratiques
<b>UNSA</b>	Union Nationale des Syndicats Autonomes

## Introduction Générale

Dans le département du Rhône, l'Observatoire départemental du Dialogue Social (ODDS) souhaite asseoir son expertise et sa légitimité grâce à une connaissance précise des accords d'entreprise négociés dans les entreprises de moins de 50 salariés. L'objectif de l'ODDS est d'aller à la rencontre des entreprises rhodaniennes de cette tranche d'effectif et de pouvoir communiquer sur ce qui s'y passe en matière de négociation collective. Il compte également accroître sa notoriété auprès des entreprises grâce à la diffusion de travaux et résultats sur la négociation dans ces petites entreprises.

Dans ce but, l'ODDS du Rhône a confié au Service Etude Statistique et Evaluation (SESE) de la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes une étude sur le champ des accords collectifs négociés dans les entreprises de moins de 50 salariés du département. Le SESE dispose en effet d'un accès aux données issues du dépôt des accords et textes par les entreprises, consolidées par la DARES<sup>1</sup> pour les années 2017 à 2019. Il s'agit d'examiner si et comment les entreprises de moins de 50 salariés du Rhône se sont emparées des nouvelles modalités de négociation collective issues des ordonnances de septembre 2017.

L'étude comporte deux volets. Le premier explore quantitativement les résultats de la négociation collective dans les entreprises de moins de 50 salariés du Rhône comparativement aux plus grandes, sur les trois années écoulées depuis les ordonnances de 2017 (Première partie : Les accords collectifs dans les petites entreprises du Rhône de 2017 à 2019). Le second volet réalise un focus sur les entreprises de 20 salariés et moins du département qui ont mis en place un accord par ratification des deux tiers des salariés. Plus précisément, les accords de ce type déposés en 2019 sont étudiés un par un sous le prisme de leurs thématiques, hors épargne salariale, des motivations des parties et du respect de la confidentialité du vote (Seconde partie : Zoom sur les accords mis en place par référendum dans les petites entreprises du Rhône).

En préalable, nous procédons à un bref rappel historique de la réglementation relative au dialogue social en France, de la Constitution de 1946 aux Ordonnances de 2017 (Prolégomènes – Rappels historiques sur la réglementation en matière de négociation et de dialogue social depuis 1946).

---

<sup>1</sup> DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

## **Prolégomènes - Rappels historiques sur la réglementation en matière de négociation et de dialogue social**

La négociation collective est reconnue comme une source de droit, tant au niveau international qu'en France. Encadrée par la loi, elle permet que « *tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail* », selon le préambule de la Constitution de 1946, qui forme, avec la Constitution du 4 octobre 1958, texte fondateur de la V<sup>ème</sup> République, la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et la charte de l'environnement de 2004, le bloc de constitutionnalité de la V<sup>ème</sup> République et la norme suprême du système juridique français.

### **La négociation collective au niveau international**

En 1944, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) « *reconnait l'obligation* » de favoriser « *la reconnaissance effective du droit de négociation collective et la coopération des employeurs et de la main d'œuvre pour l'amélioration continue de l'organisation de la production, ainsi que la collaboration des travailleurs et des employeurs à l'élaboration et à l'application de la politique sociale et économique* », dans sa Déclaration de Philadelphie, faisant partie intégrante de la Constitution de l'Organisation.

En 1949, l'OIT adopte la Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective : « *Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi.* » Puis, en 1981, la convention n° 154, et sa recommandation n°153, sur la négociation collective viennent préciser de quelle manière les pays doivent procéder pour respecter ce principe fondamental. S'y trouve en particulier une définition de l'expression négociation collective (article 2) : « *le terme négociation collective s'applique à toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de :*

- (a) fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou*
- (b) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou*
- (c) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs. »*

La négociation collective est donc bipartite (le gouvernement n'y participe pas). Les organisations participantes doivent être « libres, indépendantes et représentatives » (recommandation II.2).

Au niveau européen, depuis 1989 et l'adoption de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux et du programme d'action sociale, la négociation collective entre les organisations syndicales et patronales européennes prend la forme d'accords-cadres intersectoriels selon les articles 151 à 156 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Ces accords peuvent être mis en œuvre, soit par le Conseil des Ministres (accord sur le congé parental de 1996, révisé en 2008, accord sur le travail à temps partiel de 1997 et accord sur les contrats à durée déterminée de 1999), soit par les signataires eux-mêmes. Dans ce dernier cas, ils sont désignés comme des accords volontaires (accord sur le télétravail de 2002, accord sur le stress lié au travail de 2004, accord sur le harcèlement et la violence au travail de 2007 ou accord sur les marchés du travail inclusifs de 2010. Très récemment, le 22 juin 2020, des organisations syndicales et patronales ont signé un accord européen sur le numérique : compétences des salariés, droit à la déconnexion, intelligence artificielle, surveillance sont abordés avec pour but d'inciter les employeurs des États membres à discuter autour de la question de la transformation numérique.

### **Négociation collective et dialogue social**

Le terme de dialogue se définit comme l'ensemble des « *discussions entre personnes, entre partenaires ou adversaires politiques, idéologiques, sociaux, économiques, en vue d'aboutir à un accord* » (Larousse, 2020). Le dialogue social est, par extension, l'ensemble des discussions entre les membres de la société, au sein d'« *une collectivité humaine considérée comme entité propre* » (Larousse, 2020).

De manière très large, le dialogue social recouvre donc tous les échanges qui facilitent la compréhension entre les différentes composantes de la société. Selon l'OIT, le dialogue social inclut « *tous les types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions présentant un intérêt commun relatives à la politique économique et sociale* »<sup>2</sup>.

Le dialogue social revêt différentes formes, telle que la négociation collective, forme « *parmi les plus répandues, au niveau sectoriel, régional, national voire multinational* ». Il existe également un dialogue social sous forme de consultation ou de partage d'information. Le dialogue social peut être bipartite, uniquement entre employeurs et salariés, ou tripartite lorsque l'État y prend part officiellement. Il peut être informel ou institutionnalisé, à tous les échelons géographiques ou sectoriels.

Selon l'OIT, l'objectif principal du dialogue social est d'« *encourager la formulation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique* », afin de

---

<sup>2</sup> OIT - Bureau International du Travail. Dialogue Social, à la recherche d'une voix commune, brochure, p. 2.

*« résoudre des questions économiques et sociales importantes, de promouvoir la bonne gouvernance, de favoriser la paix et la stabilité sociale et de stimuler l'économie ».*

La négociation collective est dans ce cadre un droit fondamental pour les partenaires sociaux dont le respect entretient le dialogue social au sein du pays membre.

### **La négociation collective en France jusqu'en 2017**

Les discussions entre employeurs et travailleurs reposent historiquement sur la question des salaires. En 1884, la loi du 21 mars autorisant la création des syndicats professionnels, dite loi Waldeck Rousseau du nom du ministre de l'intérieur, met fin à l'interdiction des groupements professionnels instaurée par la loi Le Chapelier du 14 juin 1791, et sécurise juridiquement l'existence des chambres syndicales tolérées dans certaines régions ou branches professionnelles (exemple : l'union des ouvriers des métaux de Lyon). A compter de cette date, les syndicats de travailleurs sont en mesure de négocier légalement des révisions des tarifs salariaux, *« illégaux en droit mais qui avaient une existence de fait »* (Fournier, 2000 pp. 15-24).

Dès lors, des conventions entre employeurs et syndicats sont signées, comme par exemple les conventions dans les bassins miniers du Nord (conventions d'Arras de 1891). *« Les conventions d'Arras n'ont rien d'une convention collective telle que nous l'entendons de nos jours. En fait elles ne sont rien d'autre que des procès-verbaux des débats »* sur les salaires qui font suite à une grève. (Trempe-Kourchid, 1994 pp. 167-169)

Le législateur donne un premier cadre juridique à cette nouvelle forme de contrat par la loi du 25 mars 1919 : *« la convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs, ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel ou même un seul employeur. »*

Plusieurs lois se succèdent ensuite afin de préciser ce cadre juridique et permettre le développement des conventions :

Loi du 24 juin 1936 modifiant et complétant le chapitre IV bis du titre II du livre I<sup>er</sup> du code du travail "De la convention collective de travail" :

Cette loi complète la loi de 1919 avec l'introduction de la procédure d'extension (qui permet de rendre les conventions signées entre organisations d'employeurs et de salariés applicables à l'ensemble d'une branche professionnelle), et d'une notion de représentativité des organisations syndicales, de la création de commissions mixtes permettant d'encadrer la négociation. Le contenu des conventions ne

doit plus se limiter à la seule question des salaires mais doit respecter des clauses obligatoires. En complément de ces thèmes obligatoires, les conventions peuvent porter sur d'autres sujets à condition que « *les dispositions négociées soient plus favorables que celles prévues par la loi. C'est l'origine du principe dit « de faveur »* ». (Chérioux, 2004 p. 13) La loi du 24 juin 1936 interdit la convention d'entreprise.

Pendant la période de la seconde guerre mondiale, les salaires minimaux sont à nouveau fixés par le gouvernement, gelant la négociation collective de branche. La loi du 23 décembre 1946 rétablit la liberté de négociation à l'exception du thème de la rémunération et impose le niveau national comme niveau prioritaire de négociation, avant les niveaux régionaux ou locaux. Sans possibilité de négocier les salaires, peu de nouvelles conventions sont signées.

#### Loi n° 50-205 du 11 février 1950 relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs de travail :

« *La loi du 11 février 1950 libère définitivement les négociations, rétablit la procédure d'extension, institue le salaire minimum interprofessionnel garanti (Smig), codifie l'institution de la commission supérieure des conventions collectives* ». (Fournier, 2000 pp. 15-24)

L'articulation de ces conventions avec la loi est réaffirmée sur la base du principe de faveur : « *la convention peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles de lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements.* » (Article 31a)

La loi reconnaît pour la première fois les accords d'établissement. En ce sens, elle marque « *une première étape dans la décentralisation de la négociation collective - et dans sa généralisation territoriale et professionnelle - en l'ouvrant au-delà des seuls secteurs du commerce et de l'industrie* ». (Chérioux, 2004 p. 15)

#### Loi n° 71-561 du 13 juillet 1971

Les salariés obtiennent par cette loi un « *droit à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi et de travail et de leurs garanties sociales* » (article 1<sup>er</sup> de la loi, ancien article L131-1 du code du travail), « *marquant en cela la transformation d'un droit des conventions collectives en droit de la négociation collective* ». (Chérioux, 2004 p. 15)

La loi accroît le champ de la négociation collective en insérant dans le code du travail des dispositions spécifiques aux conventions d'entreprise ou d'établissement : « *Lorsqu'il n'existe pas de convention collective nationale, régionale ou locale, les conventions d'entreprise ou d'établissement peuvent*

*déterminer les diverses conditions de travail et garanties sociales. [...] Dans le cas contraire, elles peuvent adapter les dispositions des conventions collectives aux conditions particulières de l'entreprise ou de l'établissement. » (Article 31b)*

Le principe de faveur entre la convention collective et la convention d'entreprise est affirmé dans ce même article : les clauses des conventions d'entreprise sont plus favorables aux salariés que celles de la convention collective et sont revues dès lors qu'une convention collective est modifiée *a posteriori*.

Entre 1972 et 1982, la part des travailleurs des entreprises de plus de dix salariés couverts par une convention collective passe de 75% à 90%. (Chérioux, 2004 p. 15)

Ordonnance du 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés et Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail dite 3ème loi Auroux :

Une nouvelle étape est franchie en 1982 avec une obligation de négocier périodiquement au niveau de la branche et au niveau de l'entreprise et des possibilités de déroger au principe de faveur.

L'obligation de négocier au niveau de la branche est instaurée initialement dans deux domaines : les salaires (au moins une fois par an) et les classifications (au moins une fois tous les cinq ans) (ancien article L.132-12 du code du travail). L'obligation de négocier dans l'entreprise est fixée annuellement et dans trois domaines : « *salaires effectifs, durée effective et organisation du temps de travail* » (ancien article L.132-27 du code du travail). Il s'agit de la NAO : négociation annuelle obligatoire. « *Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement* » (ancien article L.132-29 du code du travail).

Par ailleurs apparaissent dans le code du travail des possibilités de conclure dans certains domaines (contingent d'heures supplémentaires, modulation du temps de travail sur un an) et sous certaines conditions (accord de branche étendu pour le contingent, ancien article L.212-6 du code du travail, accord d'entreprise pour la modulation, ancien article L.212-8), des accords collectifs de travail qui dérogent dans un sens défavorable aux salariés à des dispositions législatives et réglementaires. Lorsqu'il s'agit d'accords d'entreprise, un droit d'opposition est prévu pour les organisations syndicales non signataires : « *Dans la mesure où ils dérogent aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, dans des cas prévus par la loi, les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement prévus par la présente ordonnance doivent, pour entrer en vigueur, ne pas avoir fait l'objet d'une opposition d'une ou des organisations syndicales non signataires qui totalisent un*

*nombre de voix supérieur à 50% du nombre des électeurs inscrits aux dernières élections du comité d'entreprise ou s'il n'existe pas des délégués du personnel » (article 27 de l'ordonnance susvisée).*

### **Les ordonnances du 22 septembre 2017 et leurs effets sur la négociation d'entreprise**

En application de la loi 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, cinq ordonnances sont prises par le gouvernement d'Edouard Philippe en matière de droit du travail, dont trois concernent le dialogue social et la négociation collective :

- i. ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective ;
- ii. ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ;
- iii. ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective.

Une sixième ordonnance, corrective des cinq premières, est signée le 20 décembre 2017 (ordonnance n° 2017-1718 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social).

Dix décrets d'application ont été ensuite pris, puis la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 a ratifié les mesures de ces ordonnances, validées par le Conseil constitutionnel dans sa décision n°2018-761 du 21 mars 2018.

L'ensemble de ces textes a notamment pour objectif de :

- renforcer et élargir la place de l'accord d'entreprise par rapport à l'accord de branche ;
- étendre le champ de la négociation collective aux plus petites entreprises, souvent dépourvues de représentation syndicale ;
- réformer le dialogue économique et social et ses acteurs, notamment au travers d'une refonte du paysage des institutions représentatives du personnel.

Les principales mesures des ordonnances du 22 septembre 2017 portent sur :

- L'élargissement du champ de la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche avec une articulation sur la base de trois blocs (voir figure 1) : dans le premier bloc, les treize thèmes dans lesquels la primauté de l'accord de branche demeure (exemple : salaires minima, classifications... voir annexe I), ; dans le deuxième bloc, les quatre thèmes sur lesquels la branche peut apposer une clause

de verrouillage et conserver sa primauté sur les accords d'entreprise postérieurs (dont la prévention de la pénibilité et l'insertion des travailleurs handicapés) ; dans le troisième bloc, toutes les autres matières pour lesquelles l'accord d'entreprise prime. Dans le cas des blocs 1 et 2, il est prévu que l'accord d'entreprise peut déroger à l'accord de branche à condition qu'il prévoit des garanties au moins équivalentes à celles prévues par la convention collective.

De manière générale, les ordonnances du 22 septembre 2017 élargissent les thèmes pour lesquels les entreprises ont la possibilité de déroger par accord, de manière défavorable, aux accords de branches ou aux dispositions supplétives (bloc 3). Dans ce cas, le principe de faveur est renversé.

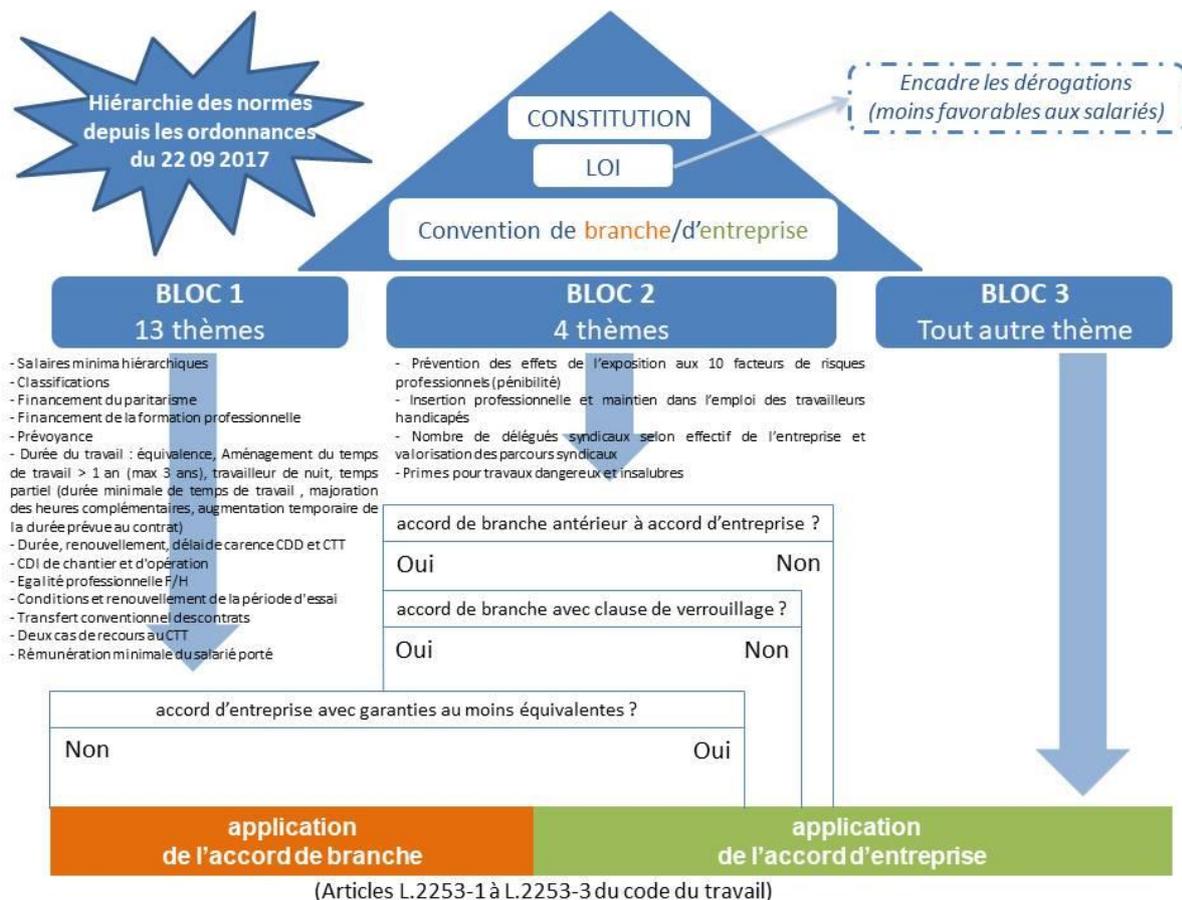


Figure 1 : Structure de la hiérarchie des normes depuis les ordonnances du 22 septembre 2017 (INTEFP, DREETS ARA-SESE)

- La mise en place d'une nouvelle instance de représentation du personnel, le comité social et économique, dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés. Cette instance acte la disparition des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au plus tard le 31 décembre 2019.

- La généralisation du principe de l'accord majoritaire à tous les types d'accords (jusqu'à ce principe était réservé à une liste d'accords), avec pour objectif d'accompagner le développement de la négociation d'entreprise d'un renforcement de sa légitimité. Cette généralisation est complétée par la possibilité pour l'employeur de mettre en place des accords signés par des syndicats minoritaires (au

moins 30% des voix exprimées aux dernières élections professionnelles) avec éventuelle consultation des salariés.

- De nouvelles possibilités de négociation sans délégué syndical, voire sans élu du personnel, avec des élus mandatés ou dans les entreprises de 20 salariés et moins sans élu, par validation de l'accord par les salariés à la majorité des deux tiers.

- La possibilité pour les entreprises de signer un accord de performance collective (APC) (prenant la suite des « accords de maintien de l'emploi », des « accords de préservation ou de développement de l'emploi » ou des « accords de mobilité »). Ce type d'accord permet à l'employeur de « *répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise* », « *de préserver, ou de développer l'emploi* » (article L.2254-2 du code du travail) en aménageant la durée du travail, la rémunération, ou les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

- La possibilité pour les entreprises de signer des accords de rupture conventionnelle collective conduisant à une rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et plusieurs salariés (articles L.1237-19 à L.1237-19-14).

- La création d'un droit au télétravail pour les salariés et des simplifications pour l'employeur pour mettre en place le télétravail. Celui-ci peut désormais être mis en place par un simple accord avec le salarié, par un accord collectif ou par une charte élaborée par l'employeur, après avis du comité social et économique, s'il existe. Dans tous les cas, lorsque l'employeur refuse le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste qui le permet, il doit motiver sa réponse.

Concernant la procédure de dépôt et de validation des textes, cf. encadré 1 p 22.

Un comité chargé d'évaluer les effets économiques et sociaux des ordonnances a été missionné dès septembre 2017, coordonné par France Stratégie (commissariat général à la Stratégie et à la Prospective, institution rattachée au Premier ministre), la DARES, et la DGT<sup>3</sup> pour le Ministère du Travail, avec l'appui des organisations syndicales et patronales et de personnalités qualifiées. Un rapport intermédiaire, publié en juillet 2020, aborde à la fois les dispositions qui relèvent de la transformation des modalités du dialogue social en France (mise en place des comités sociaux et économiques ou négociation collective d'entreprise), et les dispositions plus directement relatives au fonctionnement du marché du travail et permettant d'ajuster l'emploi aux besoins économiques des entreprises (accords de performance collective, ruptures conventionnelles collectives). Il ne constitue pas encore une évaluation globale des effets des ordonnances, puisque leurs effets sont attendus sur le moyen ou le long terme. Le rapport observe que « *Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le nombre de textes déposés progresse, principalement grâce aux nouvelles possibilités de négociation et*

---

<sup>3</sup> Direction Générale du Travail

*de conclusion d'accords offertes par les ordonnances à ces entreprises dépourvues de délégués syndicaux. Ce dynamisme dans les petites entreprises est ainsi dû à l'usage nouveau du référendum de ratification (à la majorité des deux tiers des salariés), mais également au développement de la négociation avec des élus du personnel ».* (Grignard-Pillard-Caze, 2020 p. 14)

Le dernier bilan de la négociation collective publié par la DARES et la DGT porte sur l'année 2018 et aborde en particulier le champ de la négociation collective d'entreprise. En France, « *sur la base des données provisoires au 1<sup>er</sup> janvier 2019, le nombre de textes relevant de l'entreprise en 2018 se situe autour de 75 600. La répartition des modalités de conclusion est stable par rapport à 2017 : 51,7% de textes sont signés par les représentants d'organisations syndicales (52,6% en 2017), près de 13% par d'autres représentants des salariés et près de 21% sont des textes approuvés par consultation des salariés. Les décisions unilatérales de l'employeur et les plans d'action représentent, quant à eux, 15%. Parmi les 47 700 accords entre employeurs et représentants du personnel, 30% sont relatifs à l'épargne salariale, 26 % aux salaires et 23% à la durée du temps de travail. Parmi les 15 400 accords approuvés par consultation directe des salariés, 90 % sont relatifs à l'épargne salariale et 9% à la durée du temps de travail »* (DARES-DGT, 2019 p. 18). De plus, « *le regroupement obligatoire des instances représentatives du personnel (IRP) au sein du comité social et économique (CSE) a amené les acteurs sociaux à négocier massivement sur le droit syndical et les IRP. Ce thème recouvre en 2018 près de 6 000 accords dont 78 % sont des accords relatifs au CSE.* » (DARES-DGT, 2019 p. 20) Par ailleurs, les entreprises de moins de 50 salariés « *déposent plus du tiers de l'ensemble des textes (37%) et « la moitié des textes déposés par les entreprises de moins de 21 salariés est approuvée par référendum (53 %) »* (DARES-DGT, 2019 p. 20). 124 accords de performance collective ont été conclus en 2018.

Les données définitives pour 2018, permettant de mesurer réellement les effets des ordonnances de septembre 2017, n'ont pas encore été publiées au niveau national.

### **La négociation obligatoire en 2020**

L'obligation de négocier, sur les thèmes et selon la périodicité fixés par accord collectif ou par le code du travail, ne signifie pas obligation de conclure un accord collectif d'entreprise.

Depuis l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, celle-ci perd son caractère d'obligation annuelle d'ordre public.

A ce jour, la négociation obligatoire en entreprise concerne les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et dans lesquelles est présent au moins un délégué syndical. Il est possible de trouver un délégué syndical dans une entreprise de moins de 50 salariés, désigné parmi les membres du comité social et économique (CSE) par un syndicat

représentatif qui a créé une section syndicale (article L.2143-6 du code du travail). Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le délégué syndical est également désigné par un syndicat représentatif qui a créé une section syndicale, mais parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour (article L.2143-3) ou à défaut parmi d'autres adhérents candidats ou non.

Dans ce cadre, selon l'article L.2242-1 du code du travail, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans une négociation sur :

- la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail

S'ajoute à ces thèmes de négociation obligatoire la gestion des emplois et des parcours professionnels, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés ou de dimension communautaire (article L.2242-2 du code du travail) au moins une fois tous les trois ans.

Le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement peuvent être fixés par accord (champ de la négociation collective : articles L.2242-10 à -12 du code du travail). A défaut d'accord d'entreprise sur le sujet, l'entreprise organise la négociation obligatoire dans le respect des dispositions supplétives prévues en la matière (articles L.2242-13 à -21), à savoir chaque année s'agissant de la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, ainsi que sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, et tous les trois ans, sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, pour les entreprises d'au moins trois cents salariés ou de dimension communautaire.

**Encadré 1 - Le dépôt des accords auprès des services  
du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion**

Un accord collectif est soumis à des conditions de validité définies par le code du travail : capacité des parties à négocier, conditions de forme, notification aux parties, absence d'opposition, publicité et dépôt (articles L.2231-1 à -9 du code du travail).

Le code du travail prévoit par défaut comme date d'entrée en vigueur d'un accord collectif le lendemain du jour de dépôt du texte auprès du service compétent, sauf stipulations contraires prévues dans l'accord (article L.2261-1 du code du travail).

S'agissant de la publicité, la loi 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels élargit la notion de publicité en prévoyant que les conventions et accords sont tout ou partie « *rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne* » (version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires) (article L.2231-5-1 du code du travail).

Les accords d'intéressement, de participation, les plans d'épargne d'entreprise, les plans d'épargne pour la mise à la retraite collectifs ainsi que les accords relatifs aux plans de sauvegarde de l'emploi et les accords de performance collective ne sont pas concernés par cette obligation de publicité.

Par voie réglementaire sont définies les modalités de dépôt des accords. Sont concernés : les accords collectifs, accords-cadres et avenants, les plans d'action conclus dans le cadre des obligations de négocier, les accords d'adhésion et de dénonciation, les procès-verbaux de désaccord conclus dans le cadre des obligations de négocier, les décisions unilatérales de l'employeur.

Le dépôt s'effectue à deux niveaux (article D.2231-2) :

- I. - Le représentant légal du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement dépose le texte auprès des services du ministre chargé du travail.
- II. - Le déposant remet également un exemplaire de chaque convention ou accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

En application de la loi 2016-1088 du 8 août 2016, le dépôt des accords auprès de la DREETS est dématérialisé pour tous les accords conclus à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2017. Il faut attendre le décret d'application n° 2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs pour que la mise en œuvre de cette dématérialisation soit effective. A compter du 28 mars 2018, les accords doivent donc être déposés en ligne sur la plateforme de téléprocédure Télé@ccords (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>). Les textes concernés par l'obligation de publicité seront ensuite publiés sur le site <http://www.legifrance.gouv.fr> .

Le dépôt des accords est une obligation légale, à réaliser par la partie la plus diligente, et constitue une condition à leur mise en application. En effet, ils sont applicables, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent (article L.2261-1 du code du travail).

### **L'observatoire du dialogue social départemental**

L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a institué dans chaque département un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social (ODDS) tripartite, dans le but de favoriser et encourager « *le développement du dialogue social et la négociation collective au sein des entreprises de moins de 50 salariés du département* » (article L.2234-4 du code du travail).

L'Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social est composé de « *membres, salariés et employeurs ayant leur activité dans la région, désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau du département et par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel et multiprofessionnel* » (article L.2234-5 du code du travail), et de représentants de la DREETS, autorité administrative compétente dans le département. Parmi les missions qui lui sont dévolues, l'ODDS établit un bilan annuel du dialogue social dans le département, est saisi par les organisations syndicales ou professionnelles de toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation et apporte son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social (article L.2234-6).

# PREMIERE PARTIE

## Les accords collectifs dans les petites entreprises du Rhône de 2017 à 2019

L'élargissement du champ de la négociation collective aux plus petites entreprises est l'un des objectifs affichés des ordonnances de septembre 2017. Cet élargissement s'accompagne de la création des observatoires départementaux du dialogue social (ODDS) dont la mission englobe, comme signalé précédemment, l'analyse et l'appui au dialogue social local dans ces petites structures.

La commande de l'ODDS du Rhône passée auprès du SESE s'inscrit dans cette perspective. Le premier volet de l'étude concerne en effet un état des lieux quantitatif des pratiques de négociation collective dans les entreprises de moins de 50 salariés du Rhône.

Nous aborderons dans un premier temps les textes déposés par les entreprises de moins de 50 salariés du Rhône en nombre et par type depuis 2017 (I. Les textes déposés par les petites entreprises du Rhône). Nous étudierons ensuite plus précisément les sujets abordés par ces textes : thèmes historiques comme l'épargne salariale, les salaires, la durée du travail ou le droit syndical et les nouveaux thèmes (II. Les thèmes abordés). Puis, nous détaillerons les signataires des textes selon leur mode de conclusion (avec ou sans délégué syndical, y compris les nouveaux modes de conclusion issus des ordonnances de 2017) (III. Les signataires). Enfin, nous étudierons les principaux secteurs et branches professionnelles concernés par la négociation d'entreprise (IV. Les secteurs d'activité et branches professionnelles).

### **I. Les textes déposés par les petites entreprises du Rhône**

L'étude des textes négociés par les entreprises de moins de 50 salariés du Rhône s'effectue à partir des données issues des textes déposés dans les Unités Départementales de la DREETS (soit en version papier, soit depuis mars 2018 par la téléprocédure) et instruits par les services opérationnels, données ensuite consolidées par les DARES. C'est pourquoi il existe un décalage temporel entre le dépôt des textes et l'exploitation des données consolidées. A ce jour, les données disponibles concernent de manière définitive les années 2017 et 2018. S'agissant de 2019, les données sont limitées aux textes signés et déposés en 2019 (données provisoires). Les textes signés en 2019 mais déposés en 2020 seront disponibles début 2021.

## A. Contexte du département du Rhône en emploi salarié

Avant d'étudier les caractéristiques des textes déposés par les entreprises de moins de 50 salariés du département du Rhône dans le cadre de la négociation collective d'entreprise, détaillons la structure du département en matière d'établissements et d'effectif salarié.

Nombre d'établissements (en milliers)	0 salarié	1 à 10 salariés	11 à 20 salariés	21 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés et plus	Tous établissements
Rhône	142,4	46,5	5,4	4,0	2,5	0,3	201,0
ARA	577,0	190,3	21,2	14,2	8,6	0,7	812,0
Part du Rhône dans l'ensemble ARA	25%	24%	25%	28%	29%	35%	25%

Tableau 1 : Nombre d'établissements dans le Rhône et en ARA par taille (Source : Insee, CLAP 2015 en géographie au 01/01/2019)

Le département du Rhône accueille un établissement sur quatre de l'ensemble de la région, mais jusqu'à 35% des plus gros (300 salariés et plus), du fait de l'attractivité de la métropole lyonnaise.

Effectif salarié 2015 (en milliers)	1 à 10 salariés	11 à 20 salariés	21 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés et plus	Tous établissements
Rhône	147,4	78,3	124,8	254,0	190,9	795,4
ARA	606,4	307,4	448,9	854,7	513,4	2 730,8
Part du Rhône dans l'ensemble ARA	24%	25%	28%	30%	37%	29%

Tableau 2 : Effectif salarié dans le Rhône et en ARA par taille d'établissement (Source : Insee, CLAP 2015 en géographie au 01/01/2019)

Ce sont 29% des salariés d'Auvergne-Rhône-Alpes qui travaillent dans le Rhône, un salarié sur quatre parmi les établissements régionaux de 20 salariés et moins, et 37% des salariés parmi les établissements de 300 salariés et plus.

La répartition des établissements par taille est proche entre le Rhône et la région Auvergne-Rhône-Alpes : 70% des établissements n'ont aucun salarié, 23% de 1 à 10 salariés, 3% de 11 à 20 salariés, 2% de 21 à 49 salariés, 1% de 50 à 299 salariés, et 0,1% 300 salariés et plus. En effectif, le Rhône concentre plus de salariés employés par des établissements de 300 salariés et plus (24% contre 19% pour ARA) et moins par des établissements de moins de 11 salariés (19% contre 22% en ARA).

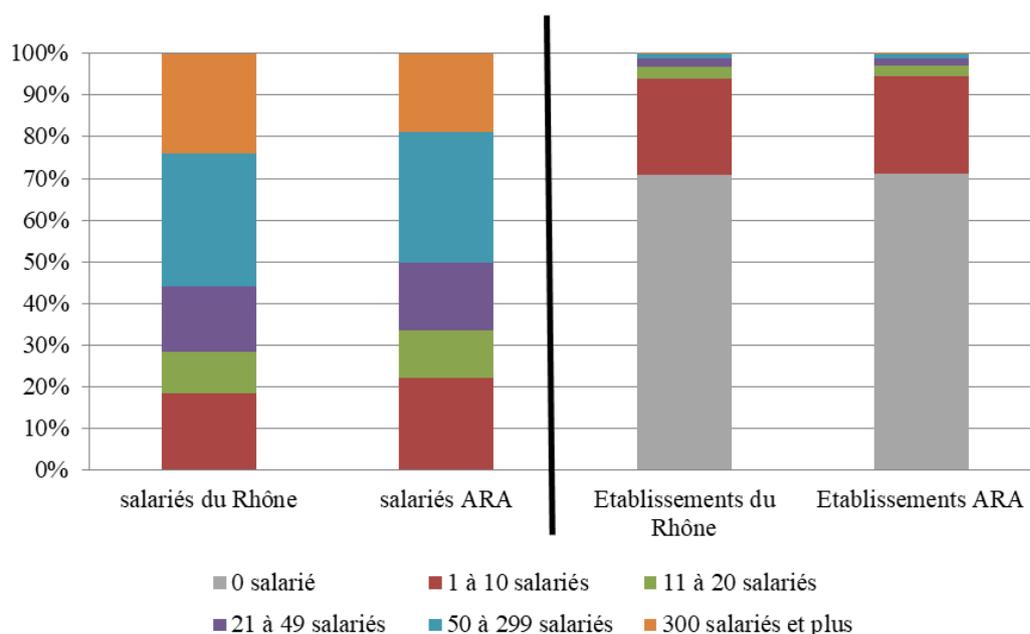


Figure 2 : Répartition des établissements et des salariés du Rhône et ARA par tranche d'effectif (Source : Insee, CLAP 2015 en géographie au 01/01/2019)

## B. Le nombre de textes déposés

Un texte qui relève de l'obligation de dépôt peut concerner des salariés d'un seul ou de plusieurs établissements d'une même entreprise. Par simplification de langage, nous adoptons dans la suite de l'étude le terme entreprise pour désigner le dépositaire d'un texte.

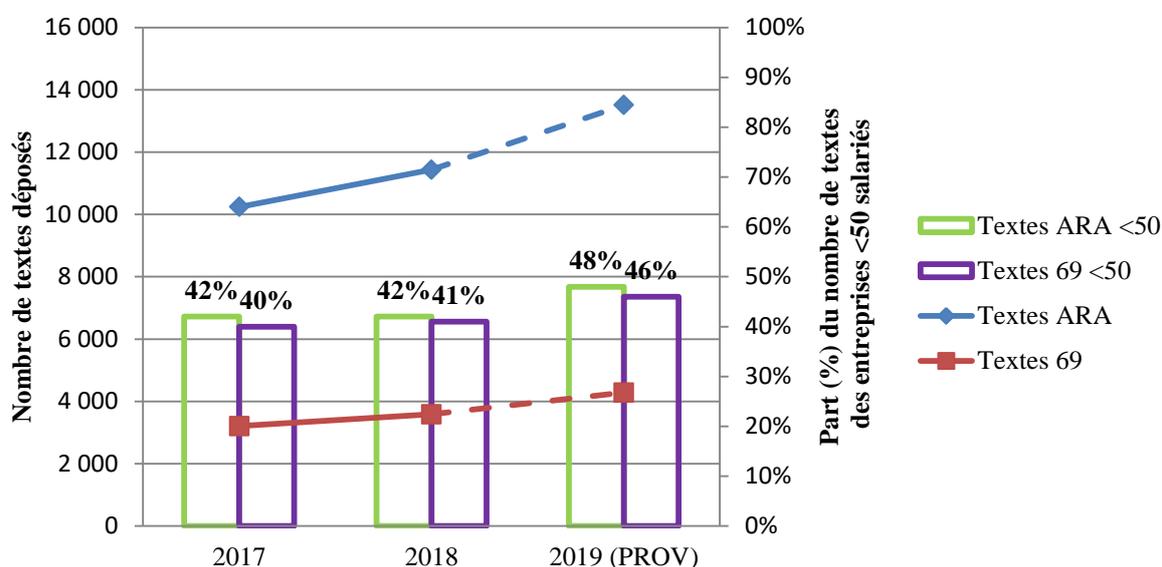
Les textes déposés par les entreprises du Rhône représentent un tiers des textes déposés dans l'ensemble de la région Auvergne-Rhône-Alpes, alors que les établissements avec au moins 1 salarié ne pèsent que 25% du total régional.

En 2017, 3 208 textes ont été déposés par les entreprises rhodaniennes, 3 588 en 2018 et déjà 4 285 en données provisoires<sup>4</sup> 2019 (voir figure 3). On observe donc une hausse du nombre de textes déposés en 2018 par rapport à 2017 (+12%), mais surtout en 2019 (provisoirement +34% par rapport à 2017, +19% par rapport à 2018).

Parmi ces textes, moins de la moitié est signée dans les entreprises de moins de 50 salariés, tant au niveau régional qu'au niveau du Rhône (respectivement 42% et 40% en 2017, voir figure 3). Cette part

<sup>4</sup> Les données deviendront définitives lorsque les textes signés en 2019 mais déposés en 2020 seront intégrés dans la base de données (début 2021).

est stable entre 2017 et 2018 (+1 point dans le Rhône, stabilité en Auvergne-Rhône-Alpes), puis progresse en 2019 par rapport à 2018 (provisoirement +5 points dans le Rhône et +6 points en Auvergne-Rhône-Alpes). En 2018, les nouvelles modalités de négociation avaient vraisemblablement plus été utilisées par les grosses entreprises et le retard des entreprises de moins de 50 salariés est rattrapé en 2019.



**Figure 3 : Nombre de textes déposés (ordonnées de gauche) et part de ceux déposés par les entreprises de moins de 50 salariés entre 2017 et 2019 (ordonnées de droite) (Source : DARES, Base statistique des accords, traitement DREETS – SESE)**

Note de lecture : en 2017, 3 208 textes ont été déposés dans le Rhône (courbe rouge, axe vertical de gauche) toutes entreprises confondues. 40% de ces textes ont été signés dans des entreprises de moins de 50 salariés (histogramme violet, axe vertical de droite).

Dans la suite de l'étude, nous nous attacherons à comparer la situation des entreprises de moins de 50 salariés du Rhône à celles de 50 salariés et plus, ainsi que l'évolution de 2017 à 2018, et la situation provisoire de 2019. Les résultats de l'ensemble des entreprises du Rhône sont disponibles en annexe II.

### C. La nature des textes déposés

Les textes qui doivent être déposés *via* la téléprocédure ne sont pas uniquement constitués d'accords collectifs. Ils comprennent les accords collectifs, accords-cadres et avenants, les plans d'action ou les procès-verbaux de désaccord conclus dans le cadre des obligations de négocier, les accords d'adhésion et de dénonciation, ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur à portée collective.

**Encadré 2 – La nature des textes déposés auprès des services  
du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion**

- Un accord collectif est un accord conclu entre un employeur (ou des représentants d'employeurs) et une ou plusieurs organisations syndicales ou des représentants de salariés, ou dans certains cas, à la suite de la consultation des salariés, dans le cadre du droit du travail. Il peut être conclu au niveau des branches professionnelles, groupes, entreprises ou établissement.
- Un avenant modifie ou complète certaines dispositions d'un précédent accord.
- Un accord-cadre est un accord de branche qui fixe un cadre général destiné à servir de base à des accords d'entreprise sur un sujet donné.
- Un plan d'action est un document établi unilatéralement par l'employeur, rassemblant un ensemble de mesures à mettre en place pour atteindre un objectif, lorsque les négociations n'ont pas abouti à un accord (ex : sur le sujet égalité femme-homme, sur le contrat de génération).
- Les accords d'adhésion et de dénonciation sont les déclarations par lesquelles l'employeur demande à adhérer à un accord ou dénonce un accord.
- Les procès-verbaux de désaccord sont conclus dans le cadre des obligations de négociier, lorsque les parties n'aboutissent pas à un accord.
- Les décisions unilatérales de l'employeur sont des décisions à portée collective, prévues par le code du travail, qui ne passent pas par la négociation (ex : prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, épargne salariale,...).

1 952 textes ont été provisoirement déposés en 2019 par les entreprises de moins de 50 salariés du Rhône, 2 308 par les entreprises de 50 salariés et plus. Ces textes sont soit des accords ou avenants d'accord au sens strict, soit d'autres textes.

	Entreprises de moins de 50 salariés du Rhône						Entreprises de 50 salariés et plus du Rhône					
	2017		2018		2019 (provisoire)		2017		2018		2019 (provisoire)	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
<b>Accords</b>	<b>1 046</b>	<b>81%</b>	<b>1 136</b>	<b>78%</b>	<b>1 416</b>	<b>73%</b>	<b>1606</b>	<b>90%</b>	<b>1762</b>	<b>85%</b>	<b>1998</b>	<b>87%</b>
Accords	666	51%	862	59%	1 142	59%	1208	68%	1352	66%	1547	67%
Avenants	380	29%	274	19%	274	14%	398	22%	410	20%	451	20%
<b>Autres textes</b>	<b>252</b>	<b>19%</b>	<b>328</b>	<b>22%</b>	<b>525</b>	<b>27%</b>	<b>183</b>	<b>10%</b>	<b>300</b>	<b>15%</b>	<b>310</b>	<b>13%</b>
dont												
Plans d'actions	8	1%	7	0%	7	0%	30	2%	54	3%	59	3%
Décisions unilatérales de l'employeur	160	12%	235	16%	466	24%	11	1%	51	2%	117	5%
Dénonciations d'accords	39	3%	35	2%	16	1%	27	2%	36	2%	17	1%
Procès-verbaux de désaccord	12	1%	18	1%	11	1%	97	5%	122	6%	92	4%
Adhésions	33	3%	22	2%	19	1%	14	1%	19	1%	12	1%
<b>Total des textes déposés</b>	<b>1 298</b>	<b>100%</b>	<b>1 464</b>	<b>100%</b>	<b>1 952</b>	<b>100%</b>	<b>1 789</b>	<b>100%</b>	<b>2 062</b>	<b>100%</b>	<b>2 308</b>	<b>100%</b>

Tableau 3 : Nombre de textes déposés selon leur nature juridique en 2017, 2018 et 2019 (provisoire) (Source : DARES, Base statistique des accords, traitement DREETS – SESE)

La part des accords parmi l'ensemble des textes déposés par les entreprises de moins de 50 salariés représente 73% du total des textes déposés en 2019, contre 87% pour les entreprises de 50 salariés et plus. *A contrario*, les décisions unilatérales de l'employeur concernent en 2019 24% des textes déposés dans les petites entreprises, contre 5% dans les entreprises de 50 salariés et plus.

A noter que, selon la DARES, à compter de 2018, les projets d'accords soumis à ratification auprès de l'ensemble des salariés dans les entreprises de moins de 21 salariés dépourvues de délégué syndical et de membre élu de la délégation du personnel du CSE, et qui sont approuvés à une majorité des deux tiers, sont comptabilisés comme des accords.

Entre 2017 et 2018, le volume et le poids des décisions unilatérales de l'employeur se sont accrus dans toutes les entreprises, surtout dans les entreprises de moins de 50 salariés, tendance provisoirement confirmée pour 2019.

## II. Les thèmes abordés<sup>5</sup>

Dans la suite de l'étude, la distinction entre les accords (accords initiaux et avenants) et les autres textes déposés sera systématiquement indiquée. Les thèmes sont traités globalement (A) puis thème par thème, par ordre décroissant de volume pour les petites entreprises (B à H).

### A. Répartition des thèmes par type de texte

#### 1. Les accords

La thématique la plus fréquente sur laquelle portent les accords est l'épargne salariale - accords sur l'intéressement, la participation ou les plans d'épargne en entreprise - devant la durée et l'aménagement du temps de travail. La prépondérance des thèmes de la négociation en entreprise fluctue en fonction de la négociation de branche et des actualités législatives. Les thèmes les plus fréquents dans la négociation des entreprises d'Auvergne-Rhône-Alpes sont en cohérence avec le niveau national pour 2018 (DARES-DGT, 2019 p. 20 et 214).

	Entreprises de moins de 50 salariés du Rhône						Entreprises de 50 salariés et plus du Rhône					
	2017		2018		2019 (provisoire)		2017		2018		2019 (provisoire)	
	Nb	%*	Nb	%*	Nb	%*	Nb	%*	Nb	%*	Nb	%*
Epargne salariale	813	78%	834	73%	930	66%	480	30%	554	31%	540	27%
Salaires rémunérations	58	6%	54	5%	129	9%	411	26%	412	23%	507	25%
Durée du travail	97	9%	191	17%	302	21%	216	13%	347	20%	475	24%
Egalité professionnelle femmes-hommes	8	1%	17	1%	9	1%	103	6%	157	9%	114	6%
Droit syndical	16	2%	26	2%	50	4%	107	7%	243	14%	449	22%
Emploi / GPEC	7	1%	12	1%	7	0%	93	6%	103	6%	77	4%
Conditions de travail y compris télétravail	8	1%	17	1%	19	1%	76	5%	90	5%	75	4%
Prévoyance / protection sociale complémentaire	<3	0%	19	2%	8	1%	78	5%	64	4%	47	2%
Autres thèmes	126	12%	41	4%	100	7%	546	34%	226	13%	244	12%

Tableau 4 : Nombre d'accords déposés selon leurs thématiques en 2017, 2018 et 2019 (provisoire) (Source : DARES, Base statistique des accords, traitement DREETS – SESE)

\*% = en % des textes qui peuvent aborder plusieurs thématiques. Ainsi, le total des colonnes excède 100%.

<sup>5</sup> Un texte peut porter sur plusieurs thématiques, qui sont soit indiquées par l'employeur lors du dépôt, soit complétées par les agents instructeurs de la DREETS à la lecture de l'accord.

La thématique dominante des accords est celle de l'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés. 66% des accords déposés en 2019 (données provisoires) par ces entreprises concernent l'épargne salariale, contre 27% par les entreprises de 50 salariés et plus. De fait, les petites entreprises négocient moins fréquemment que les plus grandes sur les questions de salaires et rémunérations et de droit syndical (respectivement en 2019, 9% des accords contre 25%, 4% contre 22%).

La durée du travail est un thème sur lequel les entreprises négocient de manière importante, quelle que soit leur taille : 21% des accords en 2019 pour les entreprises de moins de 50 salariés, 24% pour les entreprises de 50 salariés et plus. Cette part a quasi doublé entre 2017 et 2018 dans les entreprises de moins de 50 salariés (de 9 à 17%), avant d'augmenter à nouveau en 2019 (21%, chiffre provisoire).

Les accords sur la durée du travail augmentent donc en nombre et en poids dans les petites entreprises rhodaniennes. C'est le signe que, suite aux ordonnances de septembre 2017, l'élargissement des possibilités de négocier dans les plus petites sociétés a été suivi d'effet. Par ailleurs, comme indiqué dans la figure 1, la grande majorité des thèmes de négociation en durée du travail appartient au bloc 3 de la négociation collective, pour lesquels les entreprises peuvent signer des accords dérogeant défavorablement à un accord de branche ou aux dispositions supplétives. En effet, dans le bloc 1, se trouvent limitativement : la mise en place d'un régime d'équivalence, la fixation du nombre minimal d'heures et sa période de référence entraînant la qualification de travailleur de nuit, la fixation d'une période de référence supérieure à un an dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, et, en matière de travail à temps partiel, la fixation de la durée minimale de travail, le taux de majoration des heures complémentaires, et l'augmentation temporaire de la durée prévue au contrat.

## **2. Les thématiques des autres textes**

Les textes qui ne sont ni des accords ni des avenants portent également dans les entreprises de moins de 50 salariés principalement sur l'épargne salariale (54% en 2019), puis sur les salaires (37%). Sur ce dernier sujet, le volume des autres textes est supérieur au volume des accords/avenants depuis 2018 : les salaires apparaissent en effet uniquement dans 6% des autres textes en 2017, puis 18% en 2018, contre 6%, 5% et 9% en 2019 pour les accords. Ce poids croissant s'explique par la mise en place de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) fin 2018 (voir partie C. point 4 et encadré 3 page 33). Il convient de noter que les textes hors accords portant sur la PEPA sont également systématiquement rattachés à la thématique « Autres », ce qui fait gonfler la fréquence de celle-ci (43% pour les entreprises de moins de 50 salariés).

	Entreprises de moins de 50 salariés du Rhône						Entreprises de 50 salariés et plus du Rhône					
	2017		2018		2019 (provisoire)		2017		2018		2019 (provisoire)	
	Nb	%*	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Épargne salariale	229	91%	231	72%	281	54%	24	13%	56	19%	45	15%
Salaires / rémunérations	14	6%	58	18%	195	37%	99	54%	127	42%	150	48%
Durée du travail / repos	<3	0%	13	4%	23	4%	24	13%	49	16%	86	28%
Egalité professionnelle femmes-hommes	0	0%	8	2%	6	1%	10	5%	74	25%	82	26%
Autres thèmes**	17	7%	69	21%	224	43%	88	48%	99	33%	98	32%

Tableau 5 : Nombre d'autres textes déposés selon leurs thématiques en 2017, 2018 et 2019 (provisoire) (Source : DARES, Base statistique des accords, traitement DREETS – SESE)

\*% = en % des thématiques abordées

\*\* Autres thèmes : Droit syndical et représentation du personnel, Emploi / GPEC, Conditions de travail, Prévoyance / protection sociale complémentaire, Autres (dont PEPA)

Le thème de l'égalité professionnelle apparaît beaucoup moins fréquemment dans les textes hors accords signés dans les entreprises de moins de 50 salariés que dans les entreprises de 50 salariés et plus. Cela s'explique par la part importante de plans d'action déposés sur le sujet dans les entreprises d'au moins 50 salariés, qui doivent être couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

## B. L'épargne salariale

Le thème de l'épargne salariale est prépondérant dans les entreprises de moins de 50 salariés. En 2019 (données provisoires), 62% des textes portent exclusivement sur cette thématique. En nombre, ce type de textes ne diminue pas depuis 2017, mais en proportion, il recule au bénéfice d'autres thématiques (durée du travail, rémunérations). Les grandes entreprises négocient quasi-exclusivement par voie d'accord, alors que les petites entreprises recourent de plus en plus aux décisions unilatérales (même si les accords restent prépondérants).

	Entreprises de moins de 50 salariés du Rhône			Entreprises de 50 salariés et plus du Rhône		
	2017	2018	2019 (provisoire)	2017	2018	2019 (provisoire)
<b>Total de textes portant exclusivement sur l'épargne salariale</b>	<b>1 037</b>	<b>1 056</b>	<b>1 205</b>	<b>494</b>	<b>577</b>	<b>565</b>
<b>% du total des textes déposés</b>	<b>80%</b>	<b>72%</b>	<b>62%</b>	<b>28%</b>	<b>28%</b>	<b>24%</b>
dont						
Accords ou avenants portant exclusivement sur l'épargne salariale	808	825	924	471	524	522
Décisions unilatérales de l'employeur portant exclusivement sur l'épargne salariale	159	177	236	9	23	24

**Tableau 6 : Textes portant exclusivement sur le thème de l'épargne salariale en 2017, 2018 et 2019 (provisoire)**  
(Source : DARES, Base statistique des accords, traitement DREETS – SESE)

L'intéressement est le premier sujet en matière d'épargne salariale (63% des textes sur l'épargne salariale), devant les plans d'épargne (35%) et la participation (5%) (Plusieurs sous-thèmes possibles dans un même texte).

### C. La prime de pouvoir d'achat

Parmi les textes (accords ou non) déposés, certains portent sur le thème de la rémunération (salaires et primes). Nous avons vu que le nombre de ces textes n'est pas du même ordre de grandeur entre 2017, 2018 et 2019. Cette différence s'explique en partie par la mise en place fin 2018 de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

#### **Encadré 3 - La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA)**

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat constitue une des dispositions instaurées par la loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales. Il s'agit de la possibilité pour les employeurs de verser dans certaines conditions une prime exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations sociales patronales et salariales et de prélèvements sociaux.

Les primes versées avant le 31 janvier 2019 pouvaient faire l'objet d'une décision unilatérale de l'employeur sans accord d'entreprise, tandis que celles versées après cette date pour 2019 devaient faire l'objet d'un accord. La date limite de versement est fixée au 31 mars 2019.

La mesure a été reconduite pour 2020 par la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020, et ses modalités d'application ont été adaptées au contexte sanitaire par l'ordonnance n° 2020-385 du 1<sup>er</sup> avril 2020, puis par l'article 3 de la loi n°2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020. Cette prime peut finalement être versée jusqu'au 31 décembre 2020 et être doublée pour les employeurs ayant mis en œuvre un accord d'intéressement avant le 31 août 2020.

Quelques textes ont été déposés au titre de l'année 2018 (signés avant le 31 décembre 2018), et l'essentiel en 2019 : soit au total 449 textes pour les entreprises du Rhône. 67% de ces textes concernent des employeurs comptant moins de 50 salariés (303 textes pour la prime 2019). Les données définitives pour 2019 ne devraient pas beaucoup faire varier ces résultats étant donnée la date limite de versement de cette prime fixée au 31 mars 2019.

	Entreprises de moins de 50 salariés du Rhône		Entreprises de 50 salariés et plus du Rhône		Toutes entreprises du Rhône	
	2018	2019 (provisoire)	2018	2019 (provisoire)	2018	2019 (provisoire)
PEPA	44	259	5	137	49	400
dont						
Accords ou avenants	25%		65%		38%	
Décisions unilatérales de l'employeur	74%		35%		61%	
<b>Total de textes portant sur la rémunération</b>	112	324	539	657	654	989
<b>Dont</b>						
<b>Textes portant sur les salaires (hors primes)</b>	65	69	493	470	561	543

Tableau 7 : Textes concernant la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat en 2018 et 2019 (provisoire) (Source : DARES, Base statistique des accords, traitement DREETS – SESE)

Trois quarts de ces primes ont été versés suite à des décisions unilatérales de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés (74%). A noter que deux entreprises sur trois de 50 salariés et plus qui ont versé cette prime pour 2019 sont passées par un accord collectif.

La négociation autour de cette prime exceptionnelle ne vient pas remplacer la négociation sur les salaires (hors primes) : le nombre de textes dont le sujet porte sur les éléments de salaire hors prime en 2019 est - provisoirement - à peine en deçà du niveau de 2018, quelle que soit la taille de l'entreprise. Cela signifie que l'inflation du nombre total de textes s'explique uniquement par ces primes exceptionnelles, donc ne s'inscrit pas dans la durée.

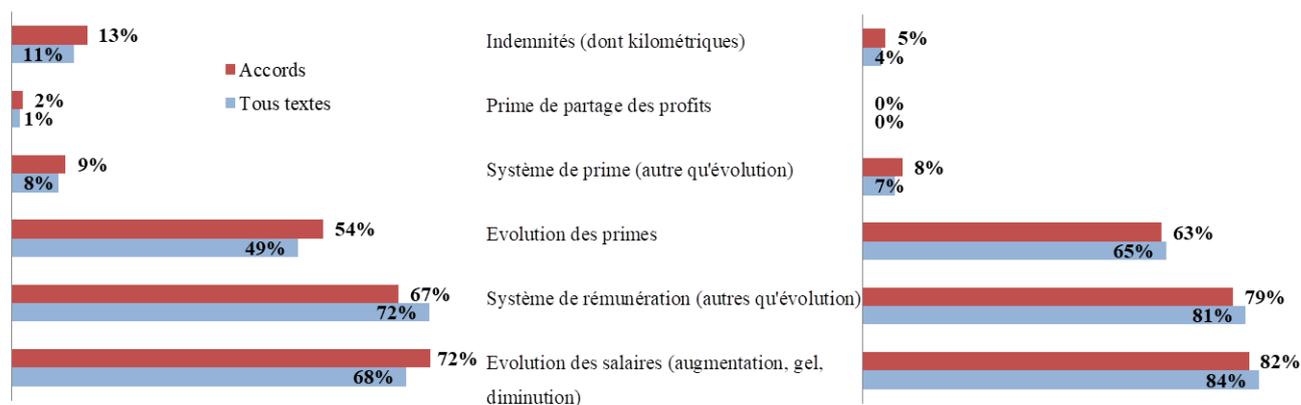
#### D. Salaires et rémunération

Hors PEPA, 75 textes ont été déposés en 2019 sur la thématique des salaires et de la rémunération dans les entreprises de moins de 50 salariés (4% de l'ensemble des textes), contre 522 dans les entreprises de 50 salariés et plus (23% de l'ensemble).

	Entreprises de moins de 50 salariés du Rhône			Entreprises de 50 salariés et plus du Rhône		
	2017	2018	2019 (provisoire)	2017	2018	2019 (provisoire)
<b>Total de textes portant sur les salaires et la rémunération (hors PEPA)</b>	<b>72</b>	<b>73</b>	<b>75</b>	<b>510</b>	<b>535</b>	<b>522</b>
<b>% du total des textes déposés</b>	<b>6%</b>	<b>5%</b>	<b>4%</b>	<b>29%</b>	<b>26%</b>	<b>23%</b>
dont						
Accords ou avenants portant sur les salaires et la rémunération salariale (hors PEPA)	58	53	54	411	410	419
Procès-verbaux de désaccord	12	16	11	90	109	83
Décisions unilatérales de l'employeur portant sur les salaires et la rémunération salariale (hors PEPA)	<3	4	8	<3	8	10

Tableau 8 : Textes portant sur le thème des salaires et rémunérations (hors PEPA) en 2017, 2018 et 2019 (provisoire) (Source : DARES, Base statistique des accords, traitement DREETS – SESE)

On observe parmi ces textes un nombre significatif de procès-verbaux de désaccord, signe que la négociation obligatoire sur le thème des salaires n'a pas débouché sur un accord entre l'employeur et les salariés.



#### Entreprises de moins de 50 salariés\*

#### Entreprises de 50 salariés et plus\*

Figure 4 : Les différents thèmes dans les textes portant sur les salaires et la rémunération et déposés en 2019 selon la taille des entreprises (en %) (Source : DARES, Base statistique des accords, traitement DREETS – SESE)

\* Un texte peut porter sur plusieurs sous-thèmes, le total dépasse donc 100%.

La répartition des sous-thèmes portant sur les salaires et la rémunération est comparable entre les textes déposés par les entreprises de moins de 50 salariés et les 50 et plus, quelle que soit la forme du texte. Toutefois, dans les entreprises de moins de 50 salariés, la négociation porte plus fréquemment sur les indemnités (11% de l'ensemble des textes, 13% des accords et avenants) que dans les plus grandes (respectivement 5% et 4%).

## E. La durée du travail

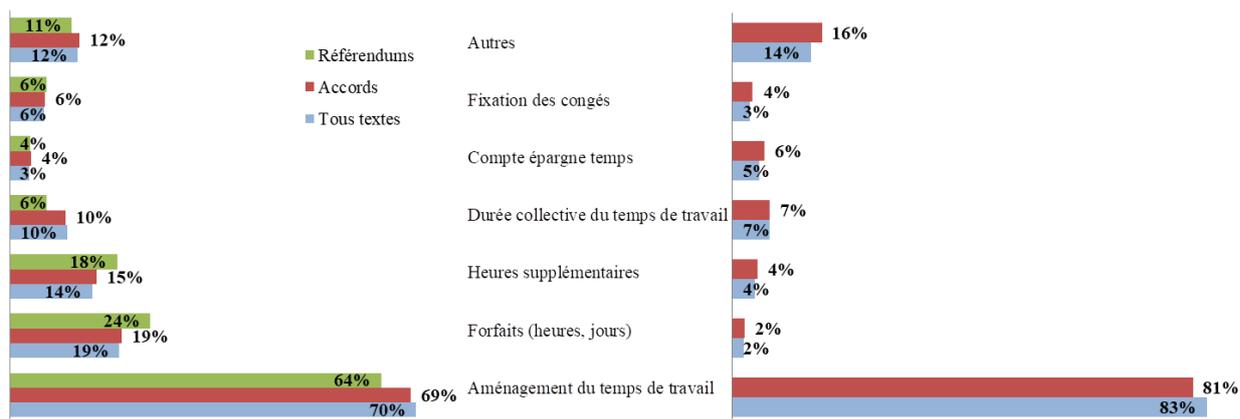
Les textes négociés en matière de durée du travail concernent un texte sur six dans les entreprises de moins de 50 salariés en 2019. Ils relèvent massivement d'accords/avenants ; les décisions unilatérales sont marginales mais en hausse. Le poids et le volume de cette thématique sont fortement croissants depuis 2017 (données provisoires pour 2019), en écho à l'élargissement de la négociation d'entreprise inscrite dans les ordonnances de septembre 2017.

	Entreprises de moins de 50 salariés du Rhône			Entreprises de 50 salariés et plus du Rhône		
	2017	2018	2019 (provisoire)	2017	2018	2019 (provisoire)
<b>Total de textes portant sur la durée du travail</b>	<b>98</b>	<b>204</b>	<b>325</b>	<b>240</b>	<b>396</b>	<b>561</b>
<b>% du total des textes déposés</b>	<b>8%</b>	<b>14%</b>	<b>17%</b>	<b>13%</b>	<b>19%</b>	<b>24%</b>
dont						
Accords ou avenants portant sur la durée du travail	97	191	302	216	347	475
Procès-verbaux de désaccord	<3	4	9	12	28	67
Décisions unilatérales de l'employeur portant sur la durée du travail	0	3	8	0	<3	8

Tableau 9 : Textes portant sur le thème de la durée du travail en 2017, 2018 et 2019 (provisoire) (Source : DARES, Base statistique des accords, traitement DREETS – SESE)

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la durée du travail est plus fréquemment un thème de négociation (un quart des textes déposés en 2019 par ces entreprises). Toutefois les procès-verbaux de désaccord sont également plus fréquents surtout dans les grandes entreprises (5% en 2017, 14% en 2019 – donnée provisoire –), les négociations obligatoires sur le sujet n'aboutissant pas toujours.

Parmi les textes portant sur le temps de travail et déposés par les entreprises de moins de 50 salariés en 2019, 70% traitent de son aménagement. Les heures supplémentaires et les forfaits jours ou heures sont beaucoup plus fréquemment abordés dans les textes ratifiés par les deux tiers du personnel (référendums) que dans l'ensemble des textes (24% contre 19% pour les forfaits, 18% contre 14% pour les heures supplémentaires).



### Entreprises de moins de 50 salariés

### Entreprises de 50 salariés et plus

Figure 5 : Les différents thèmes dans les textes portant sur le temps de travail et déposés en 2019 (en %) (Source : DARES, Base statistique des accords, traitement DREETS – SESE)

La catégorie « Autres » thèmes regroupe les dispositifs don de jours et jour de solidarité, le travail de nuit, le travail du dimanche et le travail à temps partiel.

Lecture : 12% des textes portant sur le temps de travail conclus et déposés entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019 dans les entreprises de moins de 50 salariés du Rhône abordent la thématique « Autres », 12% également lorsqu'il s'agit d'accords ou d'avenants, 11% lorsqu'il s'agit d'accords ratifiés par référendum.

Les textes peuvent aborder plusieurs thématiques, le total dépasse donc 100%.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus dans lesquelles la ratification aux deux tiers du personnel n'est pas possible, l'aménagement du temps de travail concerne plus de huit textes sur dix. Les forfaits jours et les heures supplémentaires apparaissent peu.

### F. Les accords de performance collective

L'accord de performance collective (APC) permet à l'employeur de « répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou [...] de préserver, ou de développer l'emploi » (article L.2254-2 I du code du travail) en aménageant la durée du travail, la rémunération, ou les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

« Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise » (article L.2254-2 II).

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord. Dans ce cas, il peut être licencié pour ce seul motif, le code du travail disposant que le licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse (article L.2254-2 IV et V).

7 accords APC ont été signés et déposés en 2019 dans les entreprises du Rhône, 25 au niveau de la région Auvergne-Rhône-Alpes. Tous ont été négociés dans des entreprises de plus de 20 salariés.

Dans le Rhône en 2019 (chiffres provisoires), quatre de ces accords ont été signés par des délégués syndicaux, trois par des élus mandatés ou non, ou des salariés mandatés. En 2018, la moitié des APC du Rhône ont été signés par des délégués syndicaux.

	Toutes entreprises du Rhône		Toutes entreprises d'Auvergne-Rhône-Alpes	
	2018	2019 (provisoire)	2018	2019 (provisoire)
<b>Accords de Performance Collective</b>	12	7	27	25
<b>Ruptures Conventionnelles Collectives</b>	<3	<3	5	4

Tableau 10 : Nouveaux accords APC et RCC en 2017, 2018 et 2019 (provisoire) (Source : DARES, Base statistique des accords, traitement DREETS – SESE)

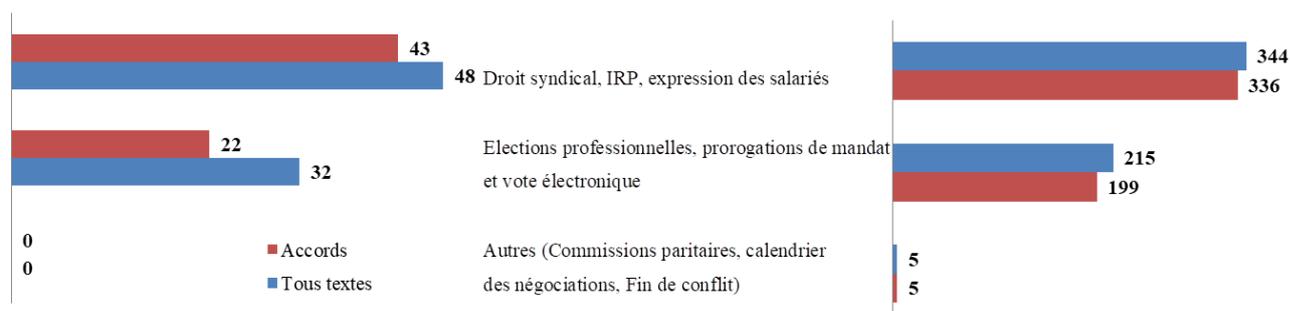
Très peu d'accords portant sur des ruptures conventionnelles collectives ont été signés dans les entreprises d'Auvergne-Rhône-Alpes en 2018 et 2019. Toutefois, face aux conséquences économiques de la crise sanitaire liée au virus COVID-19, les entreprises peuvent être amenées à négocier des accords de performance collective dans les prochains mois, ainsi que des accords de ruptures conventionnelles collectives.

## G. Le droit syndical

En matière de droit syndical, la négociation dans les entreprises de moins de 50 salariés est peu développée : 63 textes en 2019, soit 3% du total des textes déposés, contre 20% dans les entreprises de 50 salariés et plus. Le droit syndical s'entend ici au sens large des représentants du personnel, non restreint à la présence de syndicats dans l'entreprise.

	Entreprises de moins de 50 salariés du Rhône			Entreprises de 50 salariés et plus du Rhône		
	2017	2018	2019 (provisoire)	2017	2018	2019 (provisoire)
<b>Total de textes sur le droit syndical</b>	16	32	63	112	269	471
<b>% du total des textes déposés</b>	1%	2%	3%	6%	13%	20%
dont						
Accords ou avenants portant sur le droit syndical	16	26	50	107	243	449
Procès-verbaux de désaccord	0	0	0	3	4	4
Décisions unilatérales de l'employeur portant sur le droit syndical	0	3	13	0	12	14

Tableau 11 : Textes portant sur le thème du droit syndical en 2017, 2018 et 2019 (provisoire) (Source : DARES, Base statistique des accords, traitement DREETS – SESE)



### Entreprises de moins de 50 salariés

### Entreprises de 50 salariés et plus

Figure 6 : Les différents thèmes dans les textes portant sur le droit syndical et déposés en 2019 (en %) (Source : DARES, Base statistique des accords, traitement DREETS – SESE)

Parmi les 63 textes sur le droit syndical déposés par les entreprises de moins de 50 salariés en 2019, 48 traitent<sup>6</sup> de droit syndical en général et 32 des élections professionnelles, prorogation de mandat et vote électronique. Ces derniers correspondent à la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE), lesquels sont accompagnés de négociation autour de la durée des mandats dans l'attente de la nouvelle élection, ou de nouvelles procédures de vote. Les décisions unilatérales de l'employeur (comptabilisées dans la catégorie « Tous textes » mais pas dans celle des « Accords ») portent exclusivement sur la mise en place des CSE.

La signature d'accords par référendum est inexistante dans ce domaine.

### H. Le télétravail

Peu de textes concernant le télétravail ont été déposés depuis 2017 dans les entreprises du Rhône, quelle que soit leur taille. Les chiffres provisoires pour 2019 sont même en deçà de ceux de 2018. Les effets de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective peinent donc à se faire sentir dans les entreprises du Rhône.

	Entreprises de moins de 50 salariés du Rhône			Entreprises de 50 salariés et plus du Rhône		
	2017	2018	2019 (provisoire)	2017	2018	2019 (provisoire)
Accords, avenants ou désaccords portant sur le télétravail	<3	9	7	24	36	35
% du total des textes déposés	<0,2%	0,6%	0,4%	1,3%	1,7%	1,5%

Tableau 12 : Textes portant sur le thème du télétravail en 2017, 2018 et 2019 (provisoire) (Source : DARES, Base statistique des accords, traitement DREETS – SESE)

La crise sanitaire liée au virus COVID-19 a mis brutalement en lumière le télétravail. Sans mesure complémentaire aux dispositions existant en matière de télétravail, le télétravail a été mis en place dans l'urgence et à grande échelle. Ce mode d'organisation, jusqu'alors utilisé régulièrement ou

<sup>6</sup> Un accord peut porter sur plusieurs thèmes et sous-thèmes.

occasionnellement uniquement par une minorité de salariés et d'entreprises, a été rapidement ouvert à un nombre massif de salariés.

Une réflexion va donc sans doute s'engager dans les entreprises sur l'avenir de ce mode d'organisation, avec un impact probable sur la négociation collective sur le sujet en 2020 et au-delà.

### III. Les signataires

#### A. Les modes de conclusion

Les textes déposés sont soit décidés par l'employeur seul, soit conclus avec différents interlocuteurs de négociation : les délégués syndicaux, les élus du personnel ou d'autres salariés mandatés, la majorité des salariés.

	Entreprises de moins de 50 salariés du Rhône						Entreprises de 50 salariés et plus du Rhône					
	2017		2018		2019 (provisoire)		2017		2018		2019 (provisoire)	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Délégués syndicaux	195	15%	144	10%	150	8%	1374	77%	1495	73%	1650	71%
Ratification majorité des 2/3 des salariés	629	48%	853	58%	1018	52%	50	3%	55	3%	64	3%
Employeur seul	341	26%	291	20%	498	26%	105	6%	173	8%	208	9%
Autres modes de conclusion	133	11%	170	12%	286	14%	260	15%	339	16%	386	17%
<u>dont</u>												
Elus du personnel	NC	-	17	1%	65	3%	NC	-	20	1%	53	2%
Elus, RSS ou salariés mandatés	NC	-	159	11%	202	10%	NC	-	311	15%	317	14%
<b>Total des textes déposés</b>	<b>1298</b>	<b>100%</b>	<b>1 464</b>	<b>100%</b>	<b>1 952</b>	<b>100%</b>	<b>1 789</b>	<b>100%</b>	<b>2 062</b>	<b>100%</b>	<b>2 308</b>	<b>100%</b>

Tableau 13 : Textes par mode de conclusion en 2017, 2018 et 2019 (provisoire) (Source : DARES, Base statistique des accords, traitement DREETS – SESE)

Les textes signés par l'employeur seul en 2019 correspondent pour l'essentiel à des textes de type décisions unilatérales (comme la prime de pouvoir d'achat) et aux plans d'action inscrits dans le cadre des obligations de négocier (par exemple les plans d'action relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes). Ce type de texte a *de facto* un poids plus important dans les entreprises de moins de 50 salariés, dans lesquelles les délégués syndicaux ne sont pas présents, sauf accord le prévoyant. En 2017, il s'agit plutôt de textes relatifs à l'épargne salariale.

Du fait de la date des ordonnances du 22 septembre 2017, les accords déposés pour l'année 2017 n'ont pas les mêmes caractéristiques en termes de mode de conclusion. Si les accords signés par des

salariés mandatés existent techniquement, il n'est pas possible de les comparer aux accords signés de cette manière en 2018 ou 2019. Les données de ce type ne sont donc pas précisées pour 2017.

S'agissant des textes mis en place par ratification à la majorité des deux tiers des salariés, ils représentent en 2018 et 2019 plus d'un texte sur deux dans les entreprises de moins de 50 salariés. Dans celles de plus de 50, ces textes par définition ne concernent que le sujet de l'épargne salariale. Nous étudions en détail dans le paragraphe II les accords hors épargne salariale mis en place par cette voie dans les entreprises jusqu'à 20 salariés.

Dans les plus petites entreprises qui avaient peu de possibilités de négocier précédemment, les accords conclus par ratification aux deux tiers des salariés semblent se substituer progressivement aux accords de branche (voir Seconde partie). Ce mouvement sera à confirmer dans les années à venir. Les autres modes de conclusion hors délégués syndicaux, avec les élus, RSS ou salariés mandatés, encouragés par les ordonnances de septembre 2017, croissent.

En 2019 (données provisoires), les modes de conclusion des textes diffèrent selon le thème abordé, et la taille de l'entreprise.

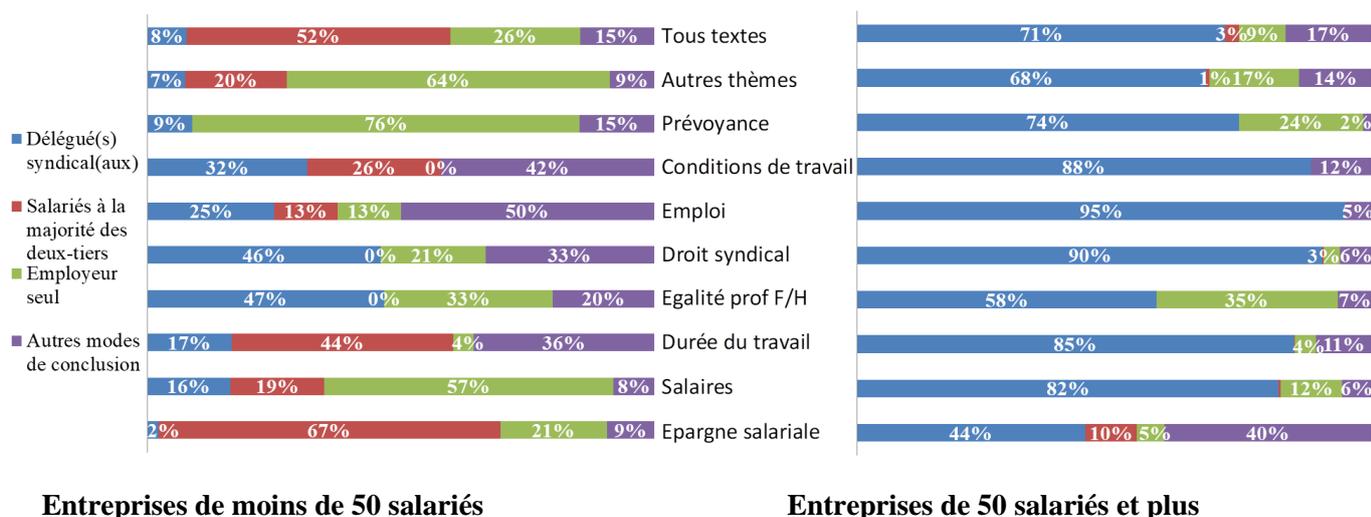


Figure 7 : Les différents modes de conclusion des textes déposés en 2019 par thème abordé (en %) (Source : DARES, Base statistique des accords, traitement DREETS – SESE)

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, dans lesquelles les délégués syndicaux sont moins fréquemment présents, ce sont les textes abordant le droit syndical et l'égalité professionnelle femmes-hommes qui restent majoritairement signés par ces derniers (respectivement 46% et 47%). Toutefois, il convient de noter que le quart des textes concernant le droit syndical et la représentation du personnel est conclu par l'employeur seul. Les textes qui sont en proportion les plus signés par validation du personnel touchent l'épargne salariale (67%), puis la durée du travail (44%).

L'employeur seul signe des textes portant sur la prévoyance (76%), sur les autres thèmes (64%, en fait principalement les PEPA) et la rémunération (57%). Les autres modes de conclusion par signature avec des élus mandatés ou non, ou des salariés mandatés, concernent plus fréquemment les thèmes de la durée du travail ou du droit syndical (respectivement 36% et 33%). Le nombre d'accords concernés par les thèmes emploi ou conditions de travail n'est pas assez élevé pour que la répartition par mode de conclusion soit significative.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la signature par le délégué syndical est prépondérante dans tous les thèmes. Elle est la moins fréquente dans les textes sur l'épargne salariale, qui présentent des modes de signature plus diversifiés (y compris la validation du personnel, voir encadré 4 p 49), et sur l'égalité professionnelle (poids des plans d'actions déposés par l'employeur seul).

## B. Les syndicats signataires<sup>7</sup>

Pour chaque texte déposé, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et signataires le cas échéant sont identifiées.

En 2019, dans le Rhône, plus d'un texte sur deux n'est pas concerné par la signature syndicale, soit parce qu'il s'agit de décisions unilatérales de l'employeur, de plans d'action ou de procès-verbaux de désaccord, soit parce qu'il n'y a pas de délégué syndical dans l'entreprise et que le texte est approuvé par un autre signataire (élu ou salarié mandaté, référendum,...).

Dans le cas des accords et avenants hors épargne salariale dans l'ensemble des entreprises du Rhône, les principaux syndicats signataires se répartissent comme suit :

	Toutes entreprises du Rhône								
	Nombre d'accords signés			Propension à signer			Taux de signature		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
<b>CFDT</b>	735	781	889	93%	93%	93%	54%	50%	45%
<b>CGT</b>	522	522	591	81%	81%	79%	38%	33%	30%
<b>CFE-CGC</b>	516	499	583	93%	91%	94%	38%	32%	29%
<b>CGT -FO</b>	414	437	502	86%	91%	91%	30%	28%	25%
<b>CFTC</b>	246	259	308	74%	93%	92%	18%	17%	16%
<b>UNSA</b>	145	142	168	63%	90%	87%	10%	9%	8%
<b>SUD Solidaires</b>	30	35	48	83%	58%	69%	2%	2%	2%

Tableau 14 : Syndicats signataires des accords hors épargne salariale en 2017, 2018 et 2019 (provisoire) (Source : DARES, Base statistique des accords, traitement DREETS – SESE)

Note de lecture : en 2019, la CFDT a signé 889 accords. Lorsqu'elle est présente, cette organisation est signataire des accords dans 93% des cas (propension à signer). 45% des accords et avenants hors épargne salariale comportent sa signature (taux de signature).

<sup>7</sup> Voir Table des abréviations pour la signification des acronymes des syndicats de salariés

Dans le Rhône, le premier syndicat signataire, est nettement la CFDT : 45% des accords et avenants hors épargne salariale comportent la signature de ses représentants, devant la CGT, la CFE-CGC, la CGT-FO et la CFTC. Le classement est identique en Auvergne-Rhône-Alpes<sup>8</sup>.

L'UNSA et SUD Solidaires, non représentatives au niveau national interprofessionnel, sont identifiées comme signataires de respectivement 8% et 2% des accords des entreprises du Rhône en 2019.

La CFE-CGC est le premier syndicat du Rhône s'agissant de la propension à signer un accord lorsqu'elle est présente dans l'entreprise, alors qu'au niveau régional, c'est la CFDT<sup>9</sup>. Rappelons que la CFE-CGC est un syndicat qui, statutairement, représente exclusivement le personnel d'encadrement dans les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> collèges électoraux (techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres), contrairement aux autres syndicats, et dont la mesure d'audience est traitée spécifiquement par le législateur (article L.2122-2 du code du travail).

Hormis SUD Solidaires, le taux de signature de l'ensemble des syndicats est en baisse depuis 2017. Cette baisse est une double conséquence des ordonnances de septembre 2017. A la fois, un accord peut être signé plus largement qu'avant cette date en l'absence de délégué syndical (autres élus éventuellement sans étiquette syndicale, ratification par les deux tiers des salariés), et peut être minoritaire. Dans ce dernier cas, le texte est signé par des syndicats rassemblant 30% d'audience au lieu de 50%, donc en nombre éventuellement plus restreint.

## **IV. Les secteurs d'activité et branches professionnelles**

### **A. Les secteurs d'activité**

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le secteur des activités scientifiques et techniques concentre le plus de textes (22% en 2019), devant le commerce et la réparation d'auto-motos (16%), l'industrie manufacturière (11%) et les activités financières et d'assurance (11%), puis la construction (8%). Cette répartition est stable depuis 2017. Le secteur des activités scientifiques et techniques est sur-représenté dans les textes par rapport à son poids dans l'emploi salarié départemental (voir tableau 14 : 17% des établissements de moins de 50 salariés). Le commerce est, quant à lui, représenté de manière identique dans les textes déposés et dans le total des établissements de moins de 50 salariés (16%).

---

<sup>8</sup> Source : contribution de la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes au bilan annuel 2019 des observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation.

<sup>9</sup> Ibidem.

	Entreprises de moins de 50 salariés du Rhône						Entreprises de 50 salariés et plus du Rhône					
	2017		2018		2019 (provisoire)		2017		2018		2019 (provisoire)	
<b>Nomenclature NAF 21 postes</b>	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	351	27%	359	25%	435	22%	136	8%	175	8%	236	10%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	206	16%	218	15%	318	16%	262	15%	293	14%	331	14%
Industrie manufacturière	144	11%	161	11%	211	11%	491	27%	489	24%	541	23%
Activités financières et d'assurance	106	8%	133	9%	209	11%	108	6%	124	6%	171	7%
Construction	122	9%	108	7%	149	8%	115	6%	141	7%	137	6%
Activités de services administratifs et de soutien	82	6%	99	7%	137	7%	96	5%	133	6%	150	6%
Information et communication	73	6%	97	7%	119	6%	76	4%	103	5%	91	4%
Santé humaine et action sociale	56	4%	72	5%	91	5%	155	9%	206	10%	209	9%
Transports et entreposage	26	2%	41	3%	52	3%	114	6%	161	8%	186	8%
Autres activités de services	21	2%	38	3%	46	2%	29	2%	33	2%	30	1%
Enseignement	27	2%	27	2%	42	2%	42	2%	47	2%	51	2%
Activités immobilières	30	2%	27	2%	38	2%	37	2%	27	1%	42	2%
Hébergement et restauration	26	2%	37	3%	37	2%	18	1%	16	1%	33	1%
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion déchets, dépollution	7	1%	22	2%	25	1%	53	3%	58	3%	47	2%
Arts, spectacles et activités récréatives	7	1%	5	0%	13	1%	15	1%	13	1%	14	1%
Agriculture, sylviculture et pêche	3	0%	5	0%	7	0%	3	0%	2	0%	4	0%
Production et distribution électricité, gaz...	4	0%	<3		7	0%	6	0%	14	1%	2	0%
Administration publique	4	0%	<3		4	0%	33	2%	23	1%	32	1%
Industries extractives	<3		10	1%	4	0%	0	0%	4	0%	1	0%
<b>Total des textes déposés</b>	<b>1298</b>	<b>100%</b>	<b>1464</b>	<b>100%</b>	<b>1 952</b>	<b>100%</b>	<b>1789</b>	<b>100%</b>	<b>2062</b>	<b>100%</b>	<b>2308</b>	<b>100%</b>

Tableau 15 : Textes selon le secteur d'activité de l'entreprise en 2017, 2018 et 2019 (provisoire) (Source : DARES, Base statistique des accords, traitement DREETS – SESE)

Nomenclature NAF 21 postes	% nombre d'établissements en 2015	
	Entreprises de moins de 50 salariés du Rhône	Entreprises de 50 salariés et plus du Rhône
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	17%	8%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	16%	12%
Industrie manufacturière	4%	11%
Activités financières et d'assurance	5%	4%
Construction	9%	5%
Activités de services administratifs et de soutien	7%	7%
Information et communication	4%	6%
Santé humaine et action sociale	9%	14%
Transports et entreposage	3%	9%
Autres activités de services	5%	1%
Enseignement	4%	11%
Activités immobilières	6%	1%
Hébergement et restauration	4%	2%
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion déchets, dépollution	0%	1%
Arts, spectacles et activités récréatives	5%	1%
Agriculture, sylviculture et pêche	2%	0%
Production et distribution d'électricité, gaz...	0,3%	2%
Administration publique	0,4%	7%
Industries extractives	0%	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Tableau 16 : Part de l'effectif salarié dans le département du Rhône par secteur d'activité (Source : INSEE, Base CLAP, traitement DREETS – SESE)**

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, c'est l'industrie manufacturière qui dépose le plus de textes (23% en 2019), devant le commerce et la réparation d'auto-motos (14%) et les activités scientifiques et techniques (10%), puis la santé (9%) et le transport (8%). Le poids de ces secteurs est du même ordre de grandeur dans la négociation que dans le total des établissements de 50 salariés et plus, sauf pour l'industrie manufacturière, sur-représentée dans la négociation, et la santé, sous-représentée.

## **B. Les branches professionnelles**

La répartition des textes selon les branches professionnelles est liée à la structure de l'appareil productif (effet de structure). Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les plus actives en matière de négociation collective sont celles de la branche des bureaux d'études dite SYNTEC (15% des textes déposés en 2019), puis de la métallurgie (8%), du bâtiment (5%) et du commerce de gros (4%). Dans

les entreprises de 50 salariés et plus, celles qui relèvent de la métallurgie concentrent 15% des textes déposés en 2019, 8% pour celles de la branche SYNTEC.

	Entreprises de moins de 50 salariés du Rhône						Entreprises de 50 salariés et plus du Rhône					
	2017		2018		2019 (provisoire)		2017		2018		2019 (provisoire)	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Bureaux d'études SYNTEC	179	14%	220	15%	207	11%	117	7%	160	8%	161	7%
Métallurgie	145	11%	134	9%	155	8%	270	15%	308	15%	346	15%
Bâtiment	89	7%	72	5%	100	5%	32	2%	43	2%	42	2%
Commerce de gros	55	4%	28	2%	74	4%	44	2%	57	3%	47	2%
Services de l'automobile	13	1%	21	1%	50	3%	14	1%	25	1%	38	2%
Experts-comptables	35	3%	29	2%	46	2%	5	0%	8	0%	11	0%
Transports routiers	17	1%	28	2%	30	2%	60	3%	100	5%	102	4%
Hôtels Cafés Restaurants	18	1%	31	2%	29	1%	8	0%	9	0%	17	1%
Industrie chimique	21	2%	23	2%	27	1%	104	6%	71	3%	104	5%
Prestataires de services (tertiaire)	20	2%	34	2%	26	1%	20	1%	47	2%	33	1%
Immobilier	17	1%	20	1%	21	1%	14	1%	8	0%	5	0%
Industrie pharmaceutique	8	1%	6	0%	11	1%	60	3%	68	3%	48	2%
Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	5	0%	0	0%	10	1%	21	1%	24	1%	34	1%
<b>Total des textes déposés</b>	<b>1 298</b>	<b>100%</b>	<b>1 464</b>	<b>100%</b>	<b>1 952</b>	<b>100%</b>	<b>1 789</b>	<b>100%</b>	<b>2 062</b>	<b>100%</b>	<b>2 308</b>	<b>100%</b>

Tableau 17 : Textes selon la convention collective principale de l'entreprise en 2017, 2018 et 2019 (provisoire) (Source : DARES, Base statistique des accords, traitement DREETS – SESE)



## Première partie - Conclusion

L'exploitation des données sur la période 2017-2019 permet de montrer que, dans le département du Rhône, l'activité de la négociation collective a fortement progressé (+34% de textes déposés entre 2017 et 2019). La dynamique est tout particulièrement forte dans les entreprises rhodaniennes de moins de 50 salariés qui sont concernées quasiment par un texte sur deux en 2019 (données provisoires).

Les accords représentent 73% du total des textes déposés en 2019 par les entreprises de moins de 50 salariés, y compris les accords soumis à ratification auprès de l'ensemble des salariés dans les entreprises jusqu'à 20 salariés dépourvues de délégué syndical et de CSE, et qui sont approuvés à une majorité des deux tiers des salariés. Les décisions unilatérales de l'employeur concernent près d'un

texte sur quatre, dont la tendance à la hausse est portée par la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, reconduite pour 2020.

La thématique dominante des accords est plus nettement celle de l'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés, mais les accords sur la durée du travail augmentent en nombre et en poids. C'est le signe que, suite aux ordonnances de septembre 2017, l'élargissement des possibilités de négocier dans les plus petites entreprises a été suivi d'effet, tout comme l'élargissement des thèmes sur lesquels l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche. Les petites entreprises négocient moins fréquemment que les plus grandes sur les questions de salaires et rémunérations et de droit syndical (respectivement en 2019, 9% des accords contre 25%, 4% contre 22%).

Les délégués syndicaux sont par définition moins présents dans les entreprises de moins de 50 salariés et ce sont les textes abordant le droit syndical et l'égalité professionnelle femmes-hommes qui sont y signés majoritairement par ces derniers. Dans les plus petites entreprises qui avaient peu de possibilités de négocier précédemment, les accords hors épargne salariale conclus par ratification aux deux tiers des salariés semblent se substituer progressivement aux accords de branche. Les autres modes de conclusion hors délégués syndicaux, avec les élus, RSS ou salariés mandatés, encouragés par les ordonnances de septembre 2017, croissent. L'employeur seul signe des textes portant sur la prévoyance (76%), sur les autres thèmes (64%, en fait principalement les PEPA) et la rémunération (57%).

Ces constats recourent ceux formulés au niveau national par le comité d'évaluation des ordonnances du 22 septembre 2017 dans son rapport intermédiaire de juillet 2020. Celui-ci y voit le reflet « *probablement en partie [d']une dynamique de négociation permise par les ordonnances de 2017, mais aussi d'autres facteurs explicatifs :*

- *l'augmentation du nombre d'accords relatifs au droit syndical en lien avec la mise en place des CSE,*
- *l'augmentation du nombre d'accords relatifs à la rémunération, en rapport notamment avec la création de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat fin 2018,*
- *la poursuite du développement de la négociation d'entreprise sur le temps de travail »*

(Grignard-Pillard-Caze, 2020 p. 16)

La crise sanitaire qui secoue la France depuis mars 2020 bouleverse vraisemblablement le paysage de la négociation collective comme jamais auparavant. Une prise de recul est nécessaire avant de pouvoir en étudier les conséquences.

## SECONDE PARTIE

# Zoom sur les accords mis en place par référendum dans les petites entreprises du Rhône

Nouvelle modalité de négociation d'accords dans les plus petites entreprises (hors épargne salariale), la validation par les deux tiers des salariés (référendum) constitue un angle d'approche intéressant pour cerner l'effet éventuel des ordonnances de 2017 sur la négociation d'entreprise, avec un recul toutefois encore limité (deux ans).

Il s'agit ainsi de réaliser un focus sur les accords mis en place par référendum, d'abord sous forme quantitative (I. Les référendums de 2017 à 2019), puis sous forme plus qualitative en s'intéressant un par un aux 186 accords hors épargne salariale mis en place selon cette procédure par les entreprises de moins de 20 salariés du Rhône et déposés en 2019 (II. Les référendums dans les entreprises de moins de 20 salariés en 2019). Ces accords sont étudiés sous le prisme de leurs thématiques précises, mais également sous celui du contexte motivant les employeurs à la conclusion d'un accord sous cette forme. Nous examinerons enfin l'équilibre produit par ces textes du point de vue des salariés, en étudiant la manière dont leurs intérêts sont préservés dans ce cadre de négociation, ainsi que le respect de la confidentialité du vote.

#### **Encadré 4 - La négociation collective *via* référendum**

Les entreprises de moins de 50 salariés sont principalement visées par les mesures des ordonnances du 22 septembre 2017, avec l'objectif d'y développer la négociation collective, y compris dans les entreprises structurellement non dotées d'élus du personnel.

En particulier, dans les entreprises de moins de 11 salariés, ou de 11 à 20 salariés dépourvues de représentant(s) élu(s) au comité social et économique, les employeurs peuvent désormais mettre en place des mesures au niveau de leur entreprise sur la totalité des thèmes ouverts à la négociation collective en proposant à l'ensemble des salariés un projet d'accord (article L.2232-21 du code du travail).

Rappelons que les thèmes ouverts à la négociation d'entreprise peuvent appartenir aux trois blocs de la négociation collective (voir figure 1), sous certaines conditions pour les blocs 1 et 2. Lorsque les thèmes de négociation concernés sont ceux du bloc 3, l'accord d'entreprise prévaut sur l'accord de branche et peut prévoir des règles plus favorables, moins favorables, ou différentes, dans le respect des dispositions d'ordre public. Lorsque sont concernés les thèmes des blocs 1 et 2, une convention d'entreprise s'applique dès lors qu'elle assure « des garanties au moins équivalentes » à l'accord de branche, sans que la jurisprudence n'ait assez de recul pour préciser ce qui fixe le contour de ces garanties.

L'employeur organise une consultation des salariés, par tout moyen pendant le temps de travail, dotée d'un caractère **personnel et secret**, et qui se déroule en son absence (article R.2232-10). A l'issue de la consultation, lorsque le projet d'accord est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel, il est considéré comme un accord d'entreprise valide (article L.2232-22). A ce titre, il est soumis aux obligations de publicité et de dépôt telles que rappelées ci-avant.

Cette procédure de validation à la majorité des deux tiers n'est pas un précédent dans l'histoire de la négociation collective. En effet, en matière d'épargne salariale, depuis 1959, toutes les entreprises peuvent signer des accords d'intéressement par accord par ratification des deux tiers des salariés (ordonnance n°59-126 du 7 janvier 1959 tendant à favoriser l'association ou l'intéressement de travailleurs à l'entreprise), y compris lorsqu'elles sont dotées de délégués syndicaux et d'institutions représentatives du personnel.

Par définition, les entreprises visées par ce mode de conclusion nouvelle formule sont celles de 1 à 20 salariés : toutes les entreprises de 1 à 10 salariés, ainsi que les entreprises de 11 à 20 salariés non pourvues de comité social et économique.

## I. Les référendums de 2017 à 2019

En 2017, on ne trouve que des textes portant sur l'épargne salariale, quelle que soit la taille de l'entreprise (les ordonnances élargissant le référendum datent de fin septembre 2017). En 2018, ce mode de conclusion d'accords hors épargne salariale fait son apparition dans les entreprises du Rhône.

	Entreprises de 1 à 20 salariés du Rhône					Entreprises de 21 à 49 salariés du Rhône					Entreprises de 50 salariés et plus du Rhône					
	2017		2018		2019 (prov)	2017		2018		2019 (prov)	2017		2018		2019 (prov)	
	Nb	%	Nb	%	Nb	Nb	%	Nb	%	Nb	Nb	%	Nb	%	Nb	
Textes portant uniquement sur l'épargne salariale	497	88%	599	88%	652	78%	132	97%	166	97%	164	91%	50	91%	59	92%
Textes portant sur autres thèmes	0	12%	83	12%	186	22%	0	3%	5	3%	16	9%	0	9%	5	8%
<b>Total des textes mis en place par référendum</b>	<b>497</b>		<b>682</b>		<b>838</b>		<b>132</b>		<b>171</b>		<b>180</b>		<b>50</b>		<b>55</b>	
<b>Total des textes déposés</b>	<b>963</b>		<b>1040</b>		<b>1420</b>		<b>335</b>		<b>424</b>		<b>532</b>		<b>1789</b>		<b>2 062</b>	
<b>%</b>	<b>52%</b>		<b>66%</b>		<b>59%</b>		<b>39%</b>		<b>40%</b>		<b>34%</b>		<b>3%</b>		<b>3%</b>	

Tableau 18 : Accords mis en place par référendum en 2017, 2018 et 2019 (Source : DARES, Base statistique des accords, traitement DREETS – SESE)

Il faut noter que ce type de texte devrait être présent uniquement dans des entreprises jusqu'à 20 salariés (hors épargne salariale). Or dix textes sont référencés comme référendums dans les entreprises de plus de 20 salariés en 2018 (5 dans les entreprises de 21 à 49 salariés et cinq dans les entreprises de 50 salariés et plus), et 21 en 2019 (16 dans les entreprises de 21 à 49 salariés et 5 dans les entreprises de 50 salariés et plus). Ces textes peuvent avoir été mal codifiés lors de leur dépôt : plans d'action normalement déposés par l'employeur seul, accords signés par un élu ou un salarié mandaté portés à l'approbation de l'ensemble des salariés à la majorité des suffrages exprimés (qui devraient apparaître comme signés par un élu ou salarié mandaté). Ils peuvent aussi avoir été mis en place en dehors des dispositions légales.

83 accords (hors épargne salariale) ont été signés en 2018 par voie de référendum, plus du double (186) en 2019 (données provisoires). Le nombre de ces accords augmente donc, mais leur poids dans le total des textes déposés recule, du fait du nombre croissant des autres types de textes (PEPA, autres accords).

## II. Les référendums dans les entreprises de moins de 20 salariés en 2019

La suite de l'étude porte uniquement sur les 186 accords et avenants hors épargne salariale signés et déposés en 2019 par les entreprises rhodaniennes jusqu'à 20 salariés : 142 ont été déposés par des entreprises de moins de 11 salariés (soit 76%) et 44 par des entreprises de 11 à 20 salariés (soit 24%). Pour mémoire, il y a 51 900 établissements de 1 à 20 salariés dans le Rhône, 46 500 de 1 à 10 et 5 400 de 11 à 20.

### A. Les référendums par secteur

Les entreprises qui, en 2019, ont le plus déposé un accord (hors épargne salariale) validé par les deux tiers du personnel appartiennent au secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques (21% pour les entreprises de moins de 11 salariés, 25% pour les entreprises de 11 à 20 salariés), puis au commerce et réparation d'automobiles et de motocycles (respectivement 12% et 16%). Ces deux premiers secteurs sont aussi les deux premiers secteurs des entreprises de moins de 50 salariés qui ont déposé l'ensemble des textes (voir Première partie IV).

2019 (provisoire)	Entreprises de moins de 11 salariés du Rhône		Entreprises de 11 à 20 salariés du Rhône	
	Nb	%	Nb	%
<b>Nomenclature NAF 21 postes</b>				
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	30	21%	11	25%
Commerce et réparation d'autos/motos	17	12%	7	16%
Activités financières et d'assurance	16	11%	5	11%
Activités de services administratifs et de soutien	16	11%	4	9%
Information et communication	11	8%	5	11%
Industrie manufacturière	13	9%	<3	
Construction	7	5%	3	7%
Autres activités de services	6	4%	<3	
Santé humaine et action sociale	6	4%	<3	
Hébergement et restauration	6	4%	<3	
Enseignement	4	3%	<3	
Transports et entreposage	<3		<3	
Arts, spectacles et activités récréatives	<3		0	
Production distribution électricité, gaz, air conditionné	<3		0	
Activités immobilières	<3		0	
Agriculture, sylviculture et pêche	<3		0	
Production distribution eau ; assainissement, gestion des déchets, dépollution	<3		0	
<b>Total des accords hors épargne salariale négociés par référendum</b>	<b>142</b>		<b>44</b>	

Tableau 19 : Accords mis en place par référendum dans les entreprises de moins de 20 salariés et déposés en 2019 par secteurs (Source : DARES, Base statistique des accords, traitement DREETS – SESE)

C'est l'industrie qui est la moins présente parmi les accords relevant de ce mode de conclusion dans les entreprises de 11 à 20 salariés (moins de trois accords) et c'est la construction dans les accords des entreprises de moins de 11 salariés (5%).

La suite de l'étude porte sur l'exploitation des 186 accords, hors épargne salariale, validés par référendum.

#### **Encadré 5 – Méthodologie d'exploitation des référendums**

Les accords sont accessibles à partir de la téléprocédure par les agents du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion : texte de l'accord avant anonymisation, et en principe, pièces justificatives du référendum (dont information des salariés et procès-verbal de la consultation).

Les 186 accords ont été lus et analysés à partir d'une grille, avec les objectifs suivants :

- Identifier le plus précisément possible les thématiques abordées
- Identifier le contexte ayant motivé l'employeur à conclure un accord propre à son entreprise
- Détailler les mesures prises : par exemple taux de majoration des heures supplémentaires, période de mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail, modalités des aménagements type forfait jours...
- Etudier dans quelle mesure les mesures proposées dans l'accord sont favorables ou défavorables aux salariés.
- Vérifier le caractère secret de la consultation.

Des difficultés ont été rencontrées, notamment pour relier l'entreprise à un accord de branche éventuellement applicable, car le texte n'y fait pas forcément référence, ou pour vérifier la confidentialité de la consultation lorsque les documents devant la justifier ne sont pas présents.

### **B. Les thématiques des référendums**

Ces accords portent sur les thèmes suivants :

2019 (provisoire)	Entreprises de moins de 11 salariés du Rhône		Entreprises de 11 à 20 salariés du Rhône	
	Nb	%*	Nb	%*
<b>Thèmes</b>				
Durée du travail	129	91%	31	70%
Repos Congés	42	30%	11	25%
PEPA	32	23%	11	25%
Salaires / rémunérations (hors PEPA)	32	23%	9	20%
Autres thèmes (hors PEPA)	<3		4	9%
<b>Total des accords hors épargne salariale négociés par référendum</b>	<b>142</b>		<b>44</b>	

**Tableau 20 : Accords mis en place par référendum dans les entreprises de moins de 20 salariés et déposés en 2019 par grands thèmes (Source : DARES, Base statistique des accords, traitement DREETS – SESE)**

\* en % des accords signés par référendum ; plusieurs thèmes abordés possibles, donc le total est supérieur à 100%

Le thème le plus fréquemment abordé dans les accords validés par les deux tiers du personnel dans les entreprises de moins de 11 salariés, comme dans celles de 11 à 20 salariés, est celui de la durée du travail (respectivement 91% et 70%). Les accords avec référendum abordent également les repos et congés (respectivement 29% et 25%), ainsi que la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) (respectivement 23% et 25%). Les accords abordant la rémunération (hors PEPA) concernent respectivement 23% et 20% des accords suivant la taille de l'entreprise. La catégorie « Autres thèmes » recouvre essentiellement le télétravail.

Plus précisément ces accords abordent les thèmes suivants :

2019 (provisoire)	Entreprises de moins de 11 salariés du Rhône		Entreprises de 11 à 20 salariés du Rhône		Toutes entreprises de 1 à 20 salariés du Rhône	
	Nb	%*	Nb	%*	Nb	%*
<b>Thèmes détaillés</b>						
Forfait annuel en jours	56	39%	13	30%	69	37%
Contingent d'Heures Supplémentaires	34	24%	4	9%	38	20%
Aménagement du temps de travail (ATT) sur 1 an	33	23%	5	11%	38	20%
PEPA	32	23%	11	25%	43	23%
Majoration des HS	16	11%	4	9%	20	11%
Compensation Travail de nuit	7	5%	<3		8	4%
Durées maximales	6	4%	3	7%	9	5%
Forfait hebdo en heures/Durée collective>35h	5	4%	3	7%	8	4%
Compensation Travail dimanche/jours fériés	5	4%	0		5	3%
Congés payés (périodes, congés supplémentaires)	4	3%	4	9%	8	4%
Divers durée du travail	4	3%	0		4	2%
Temps partiel					6	3%
ATT sur plusieurs semaines (< 1 an)					3	2%
Compte Epargne Temps					4	2%
Horaires individualisés					<3	
Compensation astreintes					3	2%
Télétravail					5	3%
Compensation trajets/habillage					3	2%
Travail intermittent					<3	
Primes (autres que PEPA)					<3	
UES					<3	
Dispositifs don de jours					<3	
<b>Total des accords hors épargne salariale négociés par référendum</b>	<b>142</b>		<b>44</b>		<b>186</b>	

Tableau 21 : Thèmes détaillés des accords mis en place par référendum dans les entreprises de moins de 20 salariés et déposés en 2019 (Source : D@CCORD, Base de consultation des accords, traitement DREETS – SESE)

\* en % des accords signés par référendum, plusieurs thèmes possibles donc le total est supérieur à 100%

La mise en place d'un aménagement du temps de travail du type « forfait annuel en jours » dans l'entreprise est le premier sujet abordé par référendum en 2019 quelle que soit la taille de l'entreprise (39% des accords dans les entreprises de moins de 11 salariés, 30% dans les entreprises de 11 à 20 salariés).

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, on trouve ensuite la fixation d'un contingent d'heures supplémentaires (24% des accords), l'aménagement du temps de travail sur un an et la PEPA (23% chacun), puis la fixation d'un taux de majoration des heures supplémentaires (11%). Les autres thèmes concentrent au plus 5% des référendums de ces entreprises.

Pour les entreprises de 11 à 20 salariés, le deuxième thème est la PEPA avec un référendum sur quatre concerné, puis l'aménagement du temps de travail sur un an (11%).

Les sujets plus nouveaux, tels que le télétravail ou le don de jours de congé, apparaissent timidement dans les référendums déposés en 2019. Au total, 17% des référendums rhodaniens portent sur au moins trois thèmes détaillés différents, 31% sur au moins deux thèmes. Hors PEPA, ces parts montent respectivement à 22% et 40%.

En définitive, nous retiendrons de ces référendums qu'ils concernent en totalité des thèmes du bloc 3 (voir figure 1), donc pour lesquels l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche, que les mesures prises soit favorables, défavorables ou différentes de ce dernier.

### **C. Le contexte motivant les employeurs**

En préambule des accords, l'employeur indique le plus souvent le cadre légal du texte et des dispositions, objets de l'accord, et peut compléter par les motivations des parties signataires.

Nous considérons comme cas particulier dans la négociation collective celui de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, qui peut résulter pour 2019 soit d'une décision unilatérale prise par l'employeur avant le 31 janvier 2019, soit d'un accord d'entreprise signé avant le 31 mars 2019. La motivation des parties à cette signature d'accord est pour l'une, de pouvoir verser une prime exonérée de cotisations sociales et pour l'autre, de recevoir une prime exonérée d'impôt sur le revenu. L'INSEE estime que *« bien qu'ils y soient plus élevés, les salaires (hors prime exceptionnelle) ont plus faiblement progressé entre le premier trimestre 2018 et le premier trimestre 2019 dans les établissements ayant versé la prime que dans les autres (...). Ceci suggère un effet d'aubaine : même si la prime ne peut se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial ou par le contrat de travail, des établissements auraient sans doute versé, sous une forme différente, au moins une partie du montant de cette prime en l'absence de cette mesure. »* (INSEE, 2020 p. 29)

Hors PEPA (43 accords), nous distinguerons les cas suivants :

1) Les entreprises non soumises à un accord conventionnel sur le ou les thèmes de l'accord

Les entreprises peuvent ne dépendre d'aucune convention collective nationale (CCN) : c'est le cas par exemple de certaines associations (7 accords). Elles ne sont donc dans le champ d'aucun accord collectif de branche, qui pourrait venir adapter les dispositions légales, et doivent appliquer les dispositions supplétives.

Par ailleurs, tous les champs de négociation ne sont pas couverts par les branches ou si elles le sont c'est avec un décalage temporel important. En effet, les branches ne sont pas incitées à négocier sur des sujets sur lesquels désormais la négociation d'entreprise est placée à un rang plus élevé dans la hiérarchie des normes que l'accord de branche. Au final, l'entreprise, couverte par une CCN, ne peut pas se référer à un accord de branche récent sur le sujet qui l'intéresse. Pour autant, dans l'échantillon rhodanien, les accords ne donnent pas souvent explicitement l'information sur l'accord de branche qui serait éventuellement applicable, empêchant de savoir si l'entreprise est couverte ou non par un tel accord (et donc de quantifier ces cas).

Un cas particulier concernant 6 accords a été repéré dans les référendums rhodaniens de 2019 : celui d'entreprises soumises à la CCN Bâtiment et Travaux Publics pour leurs salariés ouvriers. En effet, les organisations syndicales et patronales du secteur du bâtiment avaient négocié et signé deux nouvelles conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment (jusqu'à dix salariés et plus de dix salariés), applicables au 1<sup>er</sup> juillet 2018 aux signataires. Parmi les sujets abordés, la fixation du contingent d'heures supplémentaires, porté à 300 heures par an au lieu de 180 en l'absence d'annualisation du temps de travail du salarié. Or, ces conventions collectives nationales ont été suspendues début 2019, suite à une décision de justice après saisine du syndicat de salariés CGT dont le négociateur n'avait pu accéder au lieu de négociation. Dans l'attente de nouvelles négociations de branche, les anciens textes s'appliquent à nouveau. Dès lors, les entreprises concernées peuvent être motivées à négocier à leur niveau pour conserver le niveau élevé du contingent d'heures supplémentaires.

2) Les entreprises soumises à un accord conventionnel sur le ou les thèmes de l'accord, ou aux dispositions supplétives, et qui y dérogent favorablement ou différemment

Certains accords signés dans le Rhône en 2019 dérogent dans un sens favorable aux accords de branche ou aux dispositions supplétives : compensation en repos ou en rémunération des astreintes, du travail de nuit, du dimanche ou jours fériés, compensation des temps d'habillage et des temps de trajets qui ne sont pas du temps de travail effectif, modification des périodes liées aux congés payés. Ce peut être également des accords liés au versement d'une prime (hors PEPA), ou à des

aménagements de temps de travail (aménagement de type octroi de jours de repos). On trouve également des accords sur le compte épargne temps (CET) ou sur le télétravail.

Sur le sujet de l'aménagement du temps de travail de type forfait annuel en jours, la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a introduit de nouvelles clauses obligatoires dans l'accord collectif nécessaire à la mise en place d'un tel aménagement, notamment sur l'évaluation et le suivi de la charge de travail du salarié. Cette loi prend en compte la jurisprudence antérieure constante de la Cour de Cassation selon laquelle les dispositions des accords de branche n'étaient pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail des salariés en forfait jours soient raisonnables<sup>10</sup>. Les entreprises sont donc incitées à vérifier la validité des clauses de forfait de l'accord collectif en vigueur et, le cas échéant, peuvent choisir l'option de signer leur propre accord pour gérer cette question de validité.

### 3) Les entreprises soumises à un accord conventionnel sur le thème de l'accord ou aux dispositions supplétives et qui y dérogent défavorablement

Le dernier cas rencontré parmi les référendums signés dans le Rhône en 2019 est celui d'accords d'entreprise qui dérogent défavorablement à un accord de branche, ou aux dispositions supplétives, dans le respect du cadre légal.

Motivés par le fait de répondre aux besoins de l'entreprise en termes de souplesse et d'adaptation aux fluctuations et aux besoins des salariés en termes d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, les accords d'entreprises dérogent, parfois de manière spectaculaire, aux dispositions conventionnelles et/ou aux dispositions supplétives qui s'appliqueraient en l'absence totale d'accord collectif. Les accords de ce type traitent de mise en place de d'aménagement de temps de travail : ATT sur un an sans limite haute, ATT de type forfait jours. Ils portent également sur la fixation de contingents d'heures supplémentaires très élevés, de majorations des heures supplémentaires faibles, de durées maximales relevées à la hausse.

Nous étudions ensuite, en fonction des dispositions mises en place, s'il est possible de caractériser le fait que l'accord est globalement favorable ou défavorable aux salariés. Il s'agit de déterminer si le texte signé est équilibré du point de vue des salariés, dans cette nouvelle forme de négociation. En effet, du strict point de vue des salariés, l'intérêt de valider les accords qui leur sont proposés varie de

---

<sup>10</sup> CCN de la chimie (cassation sociale, 31/01/2012, n°10-19807), du commerce de gros (cassation sociale 26/09/2012, n°11-14540), des bureaux d'étude (cassation sociale 24/04/2013, n°11-28398), des cabinets d'experts comptables (cassation sociale 14/05/2014, n° 12-35033), du bâtiment et travaux publics (cassation sociale 11/06/2014, n° 11-20985), du notariat (cassation sociale 13/11/2014, n°13-14206), du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (cassation sociale, 4/02/2015, n°13-20891, des HCR (cassation sociale, 7/07/2015, n° 13-26.444)

l'intérêt évident de certaines mesures à l'intérêt négatif, en passant par les cas équilibrés ou dont ils n'en mesurent potentiellement pas les conséquences. Notons que dans des accords comportant plusieurs thèmes, les mesures prises distinctement peuvent être plus ou moins favorables aux salariés, mais leur agrégation rend le texte équilibré.

## **D. L'intérêt des mesures pour les salariés**

### **1. Mesures favorables**

Sur les cas évidents de mesures intéressantes du point de vue des salariés, on trouve les thèmes suivants : modification des périodes d'acquisition et de prises des congés, congés supplémentaires (8 accords au total), primes (45 accords), création d'unité économique et sociale. On trouve également les aménagements du temps de travail (ATT) de type octroi de jours de repos sur une période de plusieurs semaines (13 accords), communément appelés JRTT (jours de réduction du temps de travail), ou les dispositifs de télétravail (5 accords), CET (4 accords) et don de jours de congés.

Les cas équilibrés recouvrent également les aménagements du temps de travail (ATT) sur un an dans les structures du secteur associatif (moins de 3 accords), ou les accords d'ATT avec limite haute (6 accords) (voir ci-dessous ce que nous entendons par « aménagement déséquilibré »).

### **2. Mesures mal évaluables ou mal évaluées**

Les mesures dont les conséquences ne sont potentiellement pas évaluées ou évaluables pour les salariés relèvent de trois thèmes :

✓ Le contingent d'heures supplémentaires (38 accords) :

Rappelons d'abord ce qu'est le contingent d'heures supplémentaires. Le code du travail dispose : *Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel. Les heures effectuées au-delà de ce contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos* (article L.3121-30).

Les accords lus sur le sujet laissent entendre que l'accomplissement des heures supplémentaires est limité, voire impossible, au-delà du contingent : « la société propose aux salariés de bénéficier d'un contingent d'heures supplémentaires plus élevé », ou « le présent accord a pour objet de faciliter l'accomplissement d'heures supplémentaires ».

Or le dépassement du contingent est tout à fait légal, quel que soit le niveau auquel il est fixé (dans le respect des durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires). Lorsque le contingent annuel est atteint, est engendré un droit à repos appelé contrepartie obligatoire en repos (COR). *Cette contrepartie obligatoire ne peut être inférieure à 50% des heures supplémentaires accomplies au-delà*

*du contingent annuel pour les entreprises de 20 salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de 20 salariés (article L.3121-33 du code du travail).*

Le code du travail ne fixe pas de niveau plafond du contingent lorsqu'il est déterminé par la négociation collective, toutefois ce contingent doit s'articuler avec le respect des durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires. En l'absence d'accord, le contingent est de 220 heures par an. Or, les contingents fixés dans les référendums vont, sauf exception, de 320 à 500 heures : ils sont ainsi parfois doublés par rapport au contingent conventionnel dont dépendait l'entreprise. A titre d'illustration, pour obtenir leurs premières heures de contrepartie obligatoire en repos, les salariés dont le contingent annuel est fixé à 500 heures devront travailler en moyenne plus de 45 heures par semaine.

On peut donc s'interroger sur l'équilibre de la négociation, et sur l'information éclairée donnée aux salariés, lorsqu'une clause de cet ordre est signée par les salariés, surtout lorsqu'elle s'accompagne d'une baisse du taux de majoration des heures supplémentaires. Même si elle s'inscrit dans le cadre légal, le principe de faveur est largement inversé au détriment des salariés.

✓ Le forfait jours (69 accords) :

De nombreux accords de branche existent sur le thème de la mise en place de conventions de forfait annuel en jours. Ces accords fixent généralement les positions dans la classification conventionnelle des salariés qui peuvent faire l'objet d'une telle convention. Les accords signés par référendum pointent comme motivation pour signer un accord spécifique sur le sujet de définir des modalités de recours et de fonctionnement du forfait en jours sur l'année plus adaptées à leur situation propre que les modalités prévues par la CCN.

Si l'adaptation du nombre de jours travaillés dans l'année est revue à la baisse par rapport à la CCN (par exemple 212 jours au lieu de 218 jours), si les modalités de suivi de la charge de travail et du respect des droits à repos sont plus complètes que ceux de la CCN (voir point 3. Motivation des entreprises), ou si aucun accord de branche n'existe, alors il est possible de qualifier l'accord d'accord motivé et équilibré.

Par contre, si la motivation unique de l'employeur est d'élargir les catégories de salariés concernés, l'équilibre du texte est en questionnement. Depuis la loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, *peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, [...] :*

*1° Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;*

2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. (article L.3121-58 du code du travail)

Avant cette loi, les conventions de forfait annuel en jours étaient réservées aux salariés ayant la qualité de cadre au sens de la convention collective de branche dont la nature des fonctions ne les condui[sai]t pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés (ancien article L.3121-38 du code du travail). En cas d'invalidation de l'accord collectif par les juges, la convention individuelle de forfait annuel en jours est déclarée nulle et le salarié a droit au paiement de ses heures supplémentaires.

La spécificité des accords de branche de lister précisément les catégories de personnel pouvant signer une convention individuelle de forfait annuel en jours peut constituer pour l'entreprise un frein dans l'application de cet aménagement. Elles peuvent donc voir dans la signature de leur propre accord d'entreprise sur le sujet, un moyen d'élargir les catégories de personnel concerné. C'est le cas de cet accord rhodanien signé en 2019 qui indique : « les parties au présent accord ne souhaitent pas reprendre les conditions d'accès au forfait annuel en jours (catégories éligibles, niveau de rémunération minimale etc.) posées par la Convention Collective des Bureaux d'études techniques, en considérant qu'elles ne sont pas adaptées au fonctionnement de l'entreprise. »

Cet élargissement, proposé par cet employeur, peut poser question lorsque l'autonomie des salariés nouvellement concernés reste à démontrer : l'intitulé de leur poste, lorsqu'il est cité dans l'accord, n'induit pas une telle autonomie (« chargé.e de communication », « analyste financier », « assistant.e de direction », « techniciens »). Mais les accords restent le plus souvent imprécis sur les postes visés.

Rappelons que les salariés ayant signé une convention de forfait annuel en jours ne sont ni soumis aux dispositions relatives aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail effectif, ni à la durée légale hebdomadaire (article L.3121-62 du code du travail). En conséquence, leur rémunération est forfaitaire et ne dépend pas du nombre d'heures travaillées : l'employeur ne verse pas de rémunération au titre d'heures supplémentaires.

Deux exemples d'accords rhodaniens signés en 2019 sur des forfaits en jours sur l'année sont du point de vue légal questionnable, sous l'appréciation souveraine des juges :

- Un accord dans une boucherie de trois salariés indique dans son préambule que la CCN « prévoit d'ores et déjà certaines dispositions relatives aux conventions individuelles de forfait en jours, mais restreint la catégorie de salariés pouvant en bénéficier », en l'occurrence les cadres respectivement aux niveaux VI et VII de la grille des salaires (article 12 bis de la CCN de la boucherie). L'accord étend ainsi la possibilité de signer une convention individuelle de forfait annuel en jours à des salariés non cadres, sans que les postes occupés soient précisés. L'entreprise

est un commerce de boucherie comptant trois salariés, il est donc hautement improbable que les salariés soient autonomes vis-à-vis des horaires d'ouverture du magasin, et des livraisons de marchandises.

- Un accord dans une entreprise de la restauration de cinq salariés motive le recours au forfait jours de ses salariés par l'exigence d'une autonomie supplémentaire : *« il est demandé aux cadres et agents de maîtrise d'avoir une réelle autonomie dans l'organisation de leur travail, autonomie indispensable à la souplesse nécessaire [à l'activité de l'entreprise] »*. On peut penser que le forfait ne sert pas tant à accroître l'autonomie des salariés que leur « souplesse » quant aux horaires de travail.

✓ Les aménagements du temps de travail (ATT) sans limite haute (22 accords) :

Historiquement, l'équivalent de l'actuel aménagement du temps de travail sur l'année se dénommait modulation, dispositif permettant de faire varier, suivant un accord collectif de branche, l'horaire collectif de travail autour de la durée légale, en fonction des fluctuations de l'activité de l'entreprise : modulation de type 1 dès 1982<sup>11</sup>, puis de type 2 en 1987<sup>12</sup> et de type 3 en 1993<sup>13</sup>. Ces trois dispositifs sont unifiés par la loi du 19 janvier 2000 et ont en commun certaines clauses obligatoires de l'accord, notamment la limite hebdomadaire maximale de la modulation, à partir de laquelle les heures supplémentaires sont décomptées et payées le mois considéré (et non en fin de période). Cette limite haute obligatoire dans les accords de mise en place subsiste dans les dispositions introduites par la loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui crée un unique mode d'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines en lieu et place de la modulation, du cycle, des dispositifs du type « jours de réduction du temps de travail » et au temps partiel modulé. A compter de cette date, l'accord d'entreprise prévaut sur l'accord de branche dans ce domaine.

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 maintient cette primauté de l'accord d'entreprise et ôte le verrou de la limite haute hebdomadaire : « si la période de référence est inférieure ou égale à un an, l'accord peut prévoir cette même limite hebdomadaire » (article L.3121-44 du code du travail), elle reste obligatoire pour les aménagements sur plus d'un an, désormais possibles. En d'autres termes, l'ATT peut se concrétiser par la programmation d'alternance de semaines non travaillées (zéro heure de travail, limite basse) et de semaines de 48 heures, dans la limite des durées maximales hebdomadaires (48 heures en durée maximale absolue, 44 heures sur une période quelconque de douze semaines

---

<sup>11</sup> Ordonnance n°82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés

<sup>12</sup> Loi n° 87-423 du 19 juin 1987 relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail

<sup>13</sup> Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle

consécutives en durée relative), sans qu'aucune heure supplémentaire ne soit ni générée, ni a fortiori payée, avant la fin de la période de référence.

Nous constatons que seuls 6 accords signés par référendum dans le Rhône en 2019 comportent une limite haute lorsqu'un aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines est prévu. La dérogation aux dispositions conventionnelles est alors défavorable aux salariés, sans que ceux-ci en aient forcément pleinement conscience, faute d'information juridique.

### **3. Mesures défavorables**

Pour certaines mesures, l'impact de leur mise en place est sans équivoque pour les salariés : baisse immédiate de la rémunération ou augmentation de la durée du travail.

#### ✓ La majoration des heures supplémentaires

Tous les référendums rhodaniens de 2019 portant sur les heures supplémentaires (20 accords) modifient à la baisse les taux de majoration conventionnels ou supplétifs (25% pour les huit premières heures accomplies au-delà de la durée légale, 50% pour les suivantes, article L.3121-36 du code du travail).

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, trois quarts des référendums analysés (sur 16) qui abordent le thème de la majoration des heures supplémentaires diminuent le taux de majoration sans compensation. Les autres cas concernent les entreprises qui mettent en place un aménagement du temps de travail avec un forfait horaire mensuel supérieur à 151,67 heures (référence mensuelle de la durée légale hebdomadaire de 35 heures), et pour lequel tout ou partie des heures supplémentaires est majoré à la baisse. Les heures supplémentaires sont bien garanties tous les mois, mais moins majorées.

A l'inverse, dans les entreprises de 11 à 20 salariés, trois référendums sur les quatre qui modifient la majoration des heures supplémentaires le font dans un contexte de forfait mensuel en heures supérieur à 151,67 heures. Le dernier cas concerne une entreprise qui justifie la baisse du taux de majoration par la mise en place du repos compensateur de remplacement, alors que le code du travail ne prévoit pas que cette mise en place doit modifier la majoration des heures supplémentaires compensées par ce biais.

Au final, hormis les cas d'accords dans lesquels les salariés obtiennent des heures supplémentaires pérennes mais moins majorées (3 accords), les salariés se trouvent devoir accepter une moindre majoration uniquement au motif de « faciliter » les heures supplémentaires dans l'entreprise.

#### ✓ Les durées maximales

Le code du travail prévoit que la durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf si un accord d'entreprise (ou, à défaut un accord de branche) prévoit un dépassement, en

cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, dans la limite de douze heures (articles L.3121-18 à -19). Il prévoit également que la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures, sauf si un accord d'entreprise (ou, à défaut un accord de branche) prévoit un dépassement dans la limite de quarante-six heures (articles L.3121-22 à -23).

Sur les neuf accords qui augmentent une de ces durées maximales, un seul motive de façon convaincante la décision par le fait que l'organisation du travail par roulement nécessite de dépasser 10 heures de travail effectif par jour (10 heures et quarante minutes exactement) et l'accord porte uniquement sur ce point de dépassement. Les autres référendums portant sur les durées maximales (8 accords) couplent l'allongement de la durée du travail à des aménagements du temps de travail sur un an ou à une augmentation du contingent d'heures supplémentaires. Ces dispositions d'assouplissement de l'organisation du temps de travail dérogatoires sont défavorables aux salariés car elles s'opèrent sans compensation.

#### E. La confidentialité du vote

L'article R.2232-10 du code du travail prévoit, dans le cadre d'un accord mis en place par validation des deux tiers du personnel, que l'employeur organise une consultation des salariés dotée d'un caractère *personnel et secret*, et qui se déroule en l'absence de l'employeur. Lors du dépôt de l'accord, l'employeur doit joindre les pièces justificatives du référendum, à savoir le résultat de la consultation sous forme d'un procès-verbal.

En matière de confidentialité des votes dans le cadre des référendums étudiés, nous distinguons trois cas :

- 1) La confidentialité est assurée, justifiée par un procès-verbal (PV) en bonne et due forme ;
- 2) La confidentialité n'est pas assurée, au vu des éléments transmis dans ce même procès-verbal ;
- 3) Il y a doute sur la confidentialité du vote (tous les salariés signent ou paraphent l'accord sans autre élément de PV) ou il y a absence totale de pièces justificatives.

2019 (provisoire)	Entreprises de moins de 11 salariés du Rhône		Entreprises de 11 à 20 salariés du Rhône	
	Nb	%	Nb	%
<b>Tous référendums</b>				
Confidentialité assurée et justifiée	102	72%	28	64%
Confidentialité non assurée	15	10%	10	23%
Confidentialité incertaine ou non justifiée	25	18%	6	13%
<b>Total des accords négociés par référendum</b>	<b>142</b>		<b>44</b>	

Tableau 22 : Confidentialité des accords mis en place par référendum dans les entreprises de moins de 20 salariés et déposés en 2019 (Source : D@CCORD, Base de consultation des accords, traitement DREETS – SESE)

La consultation des salariés est majoritairement confidentielle, avec toutefois une confidentialité mieux assurée dans les entreprises de moins de 11 salariés (72% des votes sont secrets) que dans les entreprises de 11 à 20 salariés (64% des votes sont secrets).

Dans ces dernières, les documents transmis sur la base du procès-verbal du vote montrent que le vote n'est pas secret dans près d'un quart des référendums (23%), contre un sur dix dans les entreprises de moins de 11 salariés (10%).

Enfin, les plus petites entreprises (moins de 11 salariés) ont moins tendance à joindre les documents nécessaires à la vérification de la confidentialité, soit parce qu'il n'y a aucun justificatif, soit parce que l'accord porte les signatures ou paraphes de tous les salariés sans autre élément de PV : 18% des référendums signés par celles-ci sont dans ce cas contre 13% dans les entreprises de 11 à 20 salariés.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, parmi les quarante référendums pour lesquels la confidentialité des votes n'est pas démontrée, les deux tiers (65%) portent sur le versement de la PEPA. En effet, la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales qui introduit cette prime dispose (article 1) : *Le montant de la prime ainsi que, le cas échéant, le plafond [...] et la modulation de son niveau entre les bénéficiaires [...] font l'objet d'un accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités énumérées à l'article L.3312-5 du code du travail.* Or cet article du code du travail concerne la conclusion des accords d'intéressement, dont une des modalités est la ratification à la majorité des deux tiers du personnel. Le code du travail précise que dans ce type de consultation du personnel, l'employeur doit fournir à l'autorité administrative lors du dépôt de l'accord : *soit l'émargement, sur la liste nominative de l'ensemble des salariés, des salariés signataires ; soit un procès-verbal rendant compte de la consultation* (article D.3345-1).

Il y a donc confusion entre les modalités prévues pour la consultation des salariés en matière d'accord d'épargne salariale (pas de vote secret obligatoire) et celles prévues pour les accords mis en place par référendum dans les entreprises de 20 salariés et moins (vote secret obligatoire). Autrement dit, hors cas PEPA, la confidentialité de la consultation est assurée pour 87% des référendums dans les entreprises de moins de 11 salariés, et à 79% dans les entreprises de 11 à 20 salariés.

2019 (provisoire)	Entreprises de moins de 11 salariés du Rhône		Entreprises de 11 à 20 salariés du Rhône	
	Nb	%	Nb	%
<b>Référendums hors PEPA</b>				
Confidentialité assurée et justifiée	96	87%	26	79%
Confidentialité non assurée ou non justifiée	14	13%	7	21%
<b>Total des accords négociés par référendum</b>	<b>110</b>		33	

Tableau 23 : Confidentialité des accords mis en place par référendum hors PEPA dans les entreprises de moins de 20 salariés et déposés en 2019 (Source : D@CCORD, Base de consultation des accords, traitement DREETS – SESE)

Même si le cas particulier de la PEPA explique une partie des problématiques d'absence de confidentialité des référendums, il demeure qu'une vingtaine d'accords portant sur des thèmes ayant des conséquences très fortes pour les salariés comme la durée du travail ou la rémunération discréditent la loyauté des négociations du type référendum.



## **Seconde partie - Conclusion**

La validation par les deux tiers des salariés, nouvelle modalité de négociation d'accords dans les plus petites entreprises (hors épargne salariale), est de plus en plus utilisée dans les petites entreprises du Rhône. Celles-ci appartiennent principalement aux mêmes secteurs d'activité que les entreprises qui négocient de manière générale : activités spécialisées, scientifiques et techniques, commerce et réparation d'autos/motos.

Les référendums portent massivement sur la durée du travail (91% pour les entreprises de 1 à 10 salariés, 70% pour les entreprises de 11 à 20 salariés). Plus précisément, les entreprises choisissent de proposer à la validation des accords portant sur des aménagements du temps de travail de type forfait annuel en jours (39% pour les entreprises de 1 à 10 salariés, 30% pour les entreprises de 11 à 20 salariés), sur le contingent d'heures supplémentaires (respectivement 24% et 9%), sur des aménagements du temps de travail sur une année (respectivement 23% et 11%) et sur le versement de la PEPA (respectivement 23% et 25%).

Les entreprises trouvent différentes motivations à passer par la voie de la négociation collective d'entreprise suivant les thèmes et suivant leur organisation, le cas du versement de la PEPA étant un sujet particulier. Certaines entreprises mettent en place leur propre accord car elles ne sont couvertes par aucun accord de branche sur le sujet, d'autres proposent à leurs salariés des dispositions plus favorables que celles de l'accord de branche ou des dispositions supplétives. La majorité choisit de déroger défavorablement aux accords de branche, pour répondre aux besoins de l'entreprise en termes de souplesse et d'adaptation aux fluctuations de l'activité.

Du point de vue des salariés, les accords validés par la majorité des deux tiers présentent des équilibres très hétérogènes selon les thèmes, allant d'accords très favorables (congs, primes) à des accords très défavorables (sur le niveau de majoration des heures supplémentaires et les durées maximales). Pour les accords déséquilibrés, la méconnaissance de leurs droits pour les salariés et des enjeux de l'accord pour l'employeur semblent manifestement expliquer l'absence ou l'insuffisance des compensations.

Enfin, l'absence de confidentialité du vote lors des référendums pour une part non négligeable des accords s'explique en partie par une confusion avec les dispositions valables pour les référendums d'épargne salariale (cas des accords PEPA). Au final, le vote n'est pas secret dans 13% des accords hors PEPA dans les entreprises de 1 à 10 salariés et dans 21% dans les entreprises de 11 à 21 salariés.

Sur ces deux derniers points, les accords conclus par référendum dans les plus petites entreprises peuvent être améliorés.



## Conclusion générale

Dans les petites entreprises du Rhône, les années 2018 et 2019 ont vu le développement de la négociation collective, notamment sous les effets conjoints des dispositions en la matière issues des ordonnances de septembre 2017 (CSE, durée du travail) et de la mise en place de la PEPA. En particulier, dans les plus petites entreprises, cet essor s'appuie sur les accords de type référendum qui abordent à ce jour dans le Rhône des thèmes variés, notamment la durée du travail et la rémunération. Ces référendums peuvent être améliorés du point de vue de la confidentialité des votes et de l'accompagnement des salariés, en l'absence d'instances élues du personnel, pour saisir pleinement les enjeux visés par l'employeur.

Sous l'angle de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les accords tels que rendus possibles par l'assouplissement du principe de faveur, porté notamment par les ordonnances de septembre 2017, ont indirectement des répercussions négatives sur les femmes. En effet, les mesures tendant à augmenter la souplesse et la flexibilité des horaires de travail pèsent plus fortement sur les femmes qui portent le plus souvent la responsabilité de la vie familiale. Le risque existe que la négociation d'entreprise remette en cause certaines avancées obtenues dans des conventions collectives, notamment sur les droits familiaux (congé enfant malade, congé maladie, congé maternité ou parental).

On peut s'attendre au développement complémentaire de la négociation collective sur d'autres thèmes abordés dans les ordonnances de septembre 2017 et qui sont pour les années 2017 à 2019 peu explorés par les entreprises du Rhône, notamment les accords sur le télétravail et les Accords de Performance Collective (APC). En effet, les conséquences de la crise sanitaire (télétravail forcé et crise économique) vont probablement amener les entreprises rhodaniennes à négocier rapidement sur ces thèmes.

Par ailleurs, les années 2017- 2019 constitueront une période à part, puisque l'année 2020 est d'ores et déjà le début d'une nouvelle ère de la négociation collective. En effet, 2020 sera un cru particulier au niveau des thématiques, en raison des possibilités offertes aux entreprises de déroger à certaines dispositions en durée du travail (durées maximales, congés payés) par accord collectif pendant les états d'urgence sanitaire et de signer des accords d'activité partielle de longue durée (APLD)<sup>14</sup>.

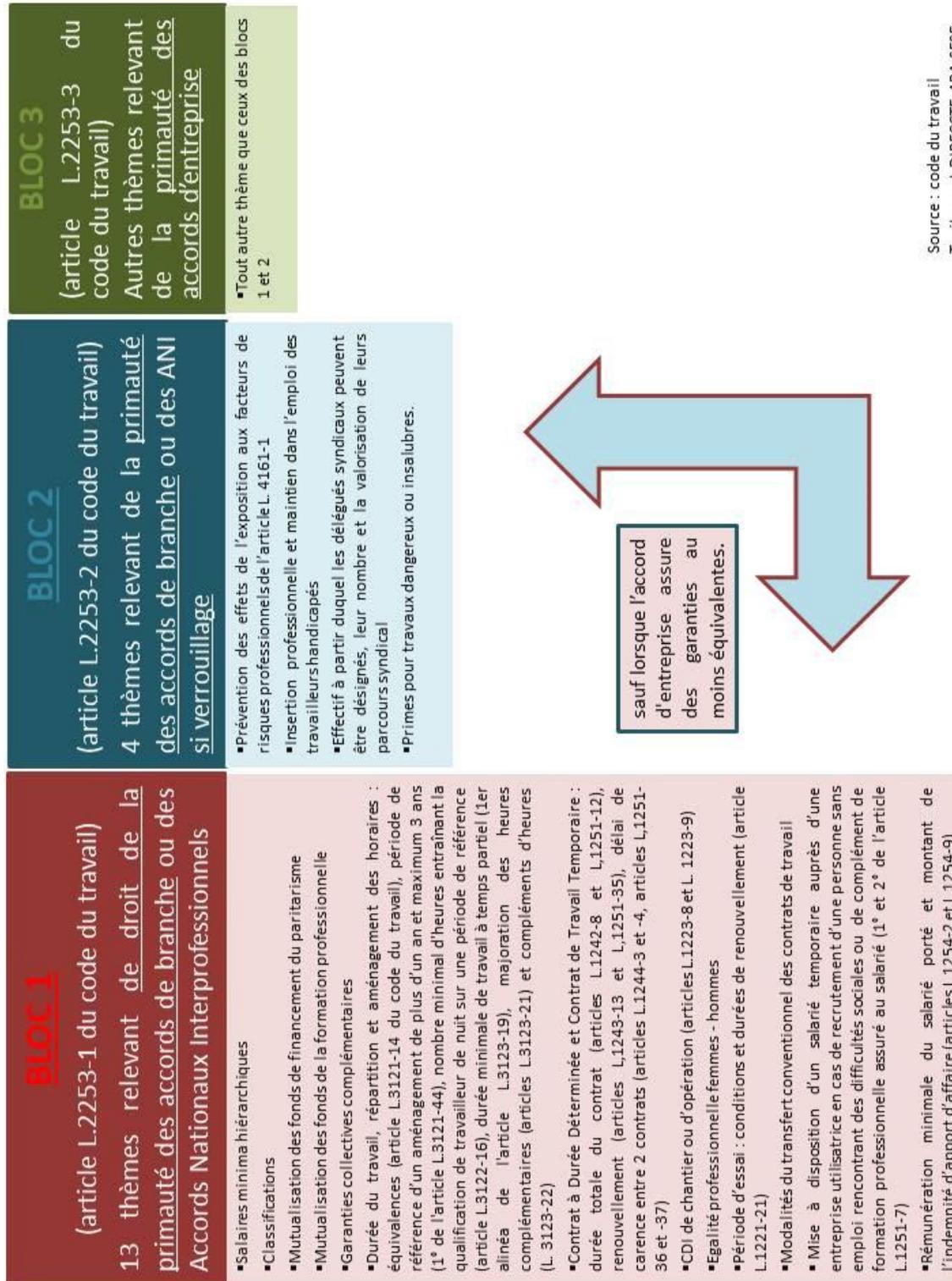
---

<sup>14</sup> L'APLD est un dispositif mis en place par accord collectif qui permet à une entreprise, confrontée à une réduction durable de son activité, d'avoir accès pendant une période longue à un dispositif d'activité partielle, en contrepartie d'engagements, notamment en matière de maintien en emploi.

## Annexes

- I. Les thèmes des trois blocs de la négociation collective
- II. Les résultats de l'ensemble des entreprises du Rhône

## ANNEXE I : Les thèmes des trois blocs de la négociation collective



Source : code du travail  
Traitement DIRECCTE ARA SESE

## ANNEXE II : Résultats sur l'ensemble des entreprises du Rhône

Nature des textes déposés	Toutes entreprises du Rhône					
	2017		2018		2019 (provisoire)	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
<b>Accords</b>	<b>2 724</b>	<b>85%</b>	<b>2 937</b>	<b>82%</b>	<b>3 431</b>	<b>80%</b>
Accords	1 920	60%	2 231	62%	2 700	63%
Avenants	804	25%	706	20%	731	17%
<b>Autres textes</b>	<b>484</b>	<b>15%</b>	<b>651</b>	<b>18%</b>	<b>854</b>	<b>20%</b>
dont						
Plans d'actions	38	1%	61	2%	66	2%
Décisions unilatérales de l'employeur	210	7%	300	8%	588	14%
Dénonciations d'accords	71	2%	73	2%	33	1%
Procès-verbaux de désaccord	109	3%	140	4%	103	2%
Adhésions	52	2%	48	1%	33	1%
<b>Total des textes déposés</b>	<b>3 208</b>	<b>100%</b>	<b>3 588</b>	<b>100%</b>	<b>4 285</b>	<b>100%</b>

Thèmes des accords	Toutes entreprises du Rhône					
	2017		2018		2019 (provisoire)	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Epargne salariale	1362	50%	1 420	48%	1 477	43%
Salaires / rémunérations	470	17%	469	16%	641	19%
Durée du travail / repos	314	12%	541	18%	784	23%
Egalité professionnelle femmes-hommes	112	4%	175	6%	123	4%
Droit syndical et représentation du personnel	123	5%	270	9%	500	15%
Emploi / GPEC	100	4%	115	4%	84	2%
Conditions de travail y compris télétravail	84	3%	107	4%	95	3%
Prévoyance / protection sociale complémentaire	80	3%	83	3%	55	2%
Autres thèmes	672	25%	269	9%	346	10%

Thèmes des autres textes	Toutes entreprises du Rhône					
	2017		2018		2019 (provisoire)	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Epargne salariale	302	62%	310	48%	329	39%
Salaires / rémunérations	113	23%	185	28%	348	41%
Durée du travail / repos	25	5%	62	10%	109	13%
Egalité professionnelle femmes-hommes	10	2%	82	13%	88	10%
Autres thèmes	105	22%	168	26%	326	38%

Nature des textes portant exclusivement sur l'épargne salariale	Toutes entreprises du Rhône		
	2017	2018	2019 (provisoire)
Accords ou avenants portant exclusivement sur l'épargne salariale	1 348	1 381	1 453
Décisions unilatérales de l'employeur portant exclusivement sur l'épargne salariale	207	214	261
<b>Total de textes portant exclusivement sur l'épargne salariale</b>	<b>1 647</b>	<b>1 688</b>	<b>1 780</b>
<b>% du total des textes déposés</b>	<b>51%</b>	<b>47%</b>	<b>42%</b>

Nature des textes portant sur les salaires et la rémunération	Toutes entreprises du Rhône		
	2017	2018	2019 (provisoire)
<b>Total de textes portant sur les salaires et la rémunération salariale</b>	<b>583</b>	<b>611</b>	<b>601</b>
<b>% du total des textes déposés</b>	<b>18%</b>	<b>17%</b>	<b>14%</b>
dont			
Accords ou avenants portant sur les salaires et la rémunération salariale (hors PEPA)	470	466	477
Procès-verbaux de désaccord	102	125	94
Décisions unilatérales de l'employeur portant sur les salaires et la rémunération salariale (hors PEPA)	<3	12	18

Nature des textes portant sur la durée du travail	Toutes entreprises du Rhône		
	2017	2018	2019 (provisoire)
<b>Total de textes portant sur la durée du travail</b>	<b>339</b>	<b>603</b>	<b>893</b>
<b>% du total des textes déposés</b>	<b>11%</b>	<b>17%</b>	<b>21%</b>
dont			
Accords ou avenants portant sur la durée du travail	315	541	784
Procès-verbaux de désaccord	13	32	76
Décisions unilatérales de l'employeur portant la durée du travail	0	4	16

Nature des textes portant sur le droit syndical	Toutes entreprises du Rhône		
	2017	2018	2019 (provisoire)
<b>Total de textes portant sur le droit syndical</b>	<b>128</b>	<b>302</b>	<b>536</b>
<b>% du total des textes déposés</b>	<b>4%</b>	<b>8%</b>	<b>13%</b>
dont			
Accords ou avenants portant sur la durée du travail	123	270	500
Procès-verbaux de désaccord	3	4	4
Décisions unilatérales de l'employeur portant la durée du travail	0	15	28

Nature des textes portant sur le télétravail	Toutes entreprises du Rhône		
	2017	2018	2019 (provisoire)
<b>Accords, avenants ou désaccords portant sur le télétravail</b>	<b>25</b>	<b>45</b>	<b>42</b>
<b>% du total des textes déposés</b>	<b>0,8%</b>	<b>1,3%</b>	<b>1,0%</b>

Modes de conclusion des textes	Toutes entreprises du Rhône					
	2017		2018		2019 (provisoire)	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Délégués syndicaux	1579	49%	1655	46%	1809	42%
Ratification à la majorité des 2/3 des salariés	723	23%	934	26%	1090	25%
Employeur seul	505	16%	484	13%	711	17%
Autres modes de conclusion	401	12%	515	15%	675	16%
dont						
Elus du personnel	385	12%	37	1%	119	3%
Elus, RSS ou salariés mandatés			470	13%	521	12%
<b>Total des textes déposés</b>	<b>3 208</b>	<b>100%</b>	<b>3 588</b>	<b>100%</b>	<b>4 285</b>	<b>100%</b>

Textes par secteurs d'activité	Toutes entreprises du Rhône					
	2017		2018		2019 (provisoire)	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Nomenclature NAF 21 postes						
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	538	17%	554	15%	678	16%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	477	15%	514	14%	651	15%
Industrie manufacturière	639	20%	655	18%	753	18%
Activités financières et d'assurance	238	7%	269	7%	384	9%
Construction	238	7%	252	7%	288	7%
Activités de services administratifs et de soutien	183	6%	235	7%	291	7%
Information et communication	159	5%	201	6%	212	5%
Santé humaine et action sociale	215	7%	285	8%	300	7%
Transports et entreposage	141	4%	203	6%	238	6%
Autres activités de services	52	2%	73	2%	77	2%
Enseignement	69	2%	75	2%	94	2%
Activités immobilières	68	2%	54	2%	80	2%
Hébergement et restauration	47	1%	53	1%	71	2%
Prod. et distr. eau ; assainissement, gestion déchets, dépollution	61	2%	80	2%	72	2%
Arts, spectacles et activités récréatives	22	1%	18	1%	27	1%
Agriculture, sylviculture et pêche	6	0%	9	0%	11	0%
Production et distribution d'électricité, gaz...	10	0%	15	0%	9	0%
Administration publique	38	1%	26	1%	36	1%
Industries extractives	<3		14	0%	5	0%
<b>Total des textes déposés</b>	<b>3 208</b>	<b>100%</b>	<b>3 588</b>	<b>100%</b>	<b>4 285</b>	<b>100%</b>

Nomenclature NAF 21 postes	% effectif salarié en 2015
	Toutes entreprises du Rhône
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	8%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	13%
Industrie manufacturière	12%
Activités financières et d'assurance	4%
Construction	6%
Activités de services administratifs et de soutien	7%
Information et communication	5%
Santé humaine et action sociale	12%
Transports et entreposage	7%
Autres activités de services	2%
Enseignement	8%
Activités immobilières	1%
Hébergement et restauration	4%
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion déchets, dépollution	1%
Arts, spectacles et activités récréatives	1%
Agriculture, sylviculture et pêche	0%
Production et distribution d'électricité, gaz...	1%
Administration publique	9%
Industries extractives	0%
<b>Total</b>	100%

Textes par branches professionnelles	Toutes entreprises du Rhône					
	2017		2018		2019 (provisoire)	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Bureaux d'études SYNTEC	299	9%	384	11%	368	9%
Métallurgie	419	13%	444	12%	501	12%
Bâtiment	123	4%	115	3%	142	3%
Commerces de gros	99	3%	100	3%	121	3%
Services de l'automobile	27	1%	47	1%	88	2%
Experts-comptables	41	1%	38	1%	57	1%
Transports routiers	77	2%	128	4%	132	3%
Hôtels Cafés Restaurants	29	1%	40	1%	46	1%
Industrie chimique	125	4%	94	3%	131	3%
Prestataires de services (tertiaire)	40	1%	81	2%	59	1%
Immobilier	31	1%	28	1%	26	1%
Industrie pharmaceutique	68	2%	74	2%	77	2%
Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	26	1%	24	1%	44	1%
<b>Total des textes déposés</b>	<b>3 208</b>	<b>100%</b>	<b>3 588</b>	<b>100%</b>	<b>4 285</b>	<b>100%</b>

Accords mis en place par référendum	Toutes entreprises du Rhône					
	2017		2018		2019 (provisoire)	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Textes portant uniquement sur de l'épargne salariale	723	100%	841	90%	881	81%
Textes portant sur autres thèmes	-		88	9%	209	19%
<b>Total des textes négociés par référendum</b>	<b>723</b>		<b>934</b>		<b>1090</b>	
<b>Total des textes déposés</b>	<b>3 208</b>		<b>3 588</b>		<b>4 285</b>	

Thématiques des Référendums hors épargne salariale	Toutes entreprises du Rhône	
	2019 (provisoire)	
	Nb	%
Salaires / rémunérations	63	30%
Durée du travail / repos	145	69%
Autres thèmes	67	31%



## Bibliographie

**Chérioux** Rapport sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social [Rapport] / Sénat. - Paris, 2004. - pp. 13-15.

**DARES-DGT** La négociation collective en 2018 [Rapport]. - [s.l.] : DARES-DGT, 2019.

**Fournier** Evolution des textes concernant les conventions collectives, le salaire minimum et les conflits collectifs [Revue] // Cahiers du Chatelp n°2-3. - janvier 2000. - pp. 15-24.

**Grignard-Pillard-Caze** Évaluation des ordonnances du 22 septembre 2017 relatives au dialogue social et aux relations de travail [Rapport]. - Paris : France Stratégie, 2020.

**INSEE** Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat en 2019 : entre hausse des salaires et aubaine pour les entreprises [Article] // Insee Références Emploi, chômage, revenus du travail. - Juillet 2020. - p. 29.

**Trempe-Kourchid** Cent ans de conventions collectives, Arras, 1891/1991 [Revue] // Revue du Nord, Hors Série, collection histoire, n°8 / éd. III Université Charles de Gaulle - Lille. - 1994.

## Dernières publications du SESE

Les dernières publications du Service Etude, Statistique, Evaluation sont disponibles sur le site internet de la DREETS : <http://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/> rubrique Etudes et statistiques

### Etudes

*Etude de la formation professionnelle à destination des personnes en recherche d'emploi en Auvergne-Rhône-Alpes en 2018*, Séon Martial, octobre 2020

*Les services à la personne en Auvergne-Rhône-Alpes*, Durand Justine, Jakse Christine, Youmbi Béatrice, février 2020

*L'inactivité et le chômage des jeunes sont un peu moins fréquents en Auvergne-Rhône-Alpes*, Bianco Emma, Martin Medhy avec la contribution de Van-Puymbroeck Cyrille, février 2020

*Analyse socio-économique du département de la Savoie et de ses arrondissements*, Soutoul Fanny, janvier 2020

*Le traitement du handicap dans les accords non agréés en Auvergne-Rhône-Alpes*, Graff Didier, décembre 2019

*La culture de prévention dans les petites entreprises en Auvergne-Rhône-Alpes*, Graff Didier, Meyer Pascale, Séon Martial, septembre 2019

### Chiffres clés

Notes conjoncturelles régionale et départementales, 4<sup>ème</sup> trimestre 2020

Demande d'emploi régionale et départementales, 4<sup>ème</sup> trimestre 2020, DREETS – Pôle emploi

Taux de chômage régional, départemental et par zone d'emploi Auvergne-Rhône-Alpes, 3<sup>ème</sup> trimestre 2020

Emploi salarié régional et départemental en Auvergne-Rhône-Alpes, 3<sup>ème</sup> trimestre 2020

Directrice de la publication : Isabelle Notter  
Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Auvergne-Rhône-Alpes

Service Étude, Statistique, Évaluation (SESE)  
Etude réalisée par Pascale MEYER

ISBN n° 978-2-11-152430-9

Tour Swisslife – 1, Boulevard Vivier Merle – 69443 LYON CEDEX 03

Téléphone : 04 72 68 29 00

Internet : <http://www.auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr>



**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
AUVERGNE-  
RHÔNE-ALPES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités**