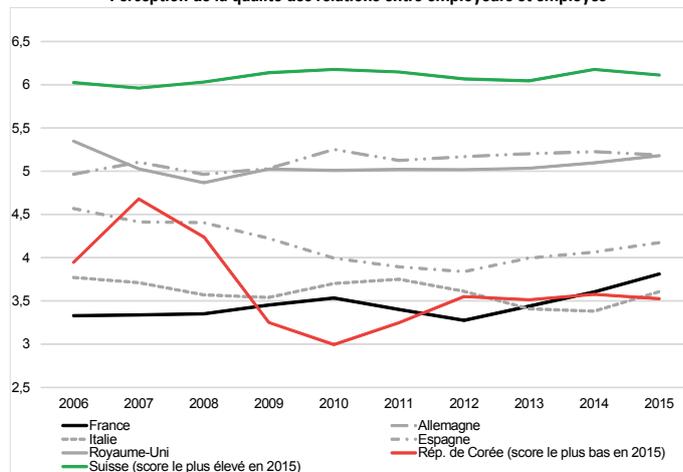


30 ans de modernisation du dialogue social en France

- Les études économiques suggèrent que des relations sociales de bonne qualité, où les syndicats et l'encadrement interagissent efficacement, sont un élément essentiel au bon fonctionnement de l'économie¹. Or, dans les enquêtes consacrées à la qualité des relations sociales au travail, la France demeure généralement mal positionnée, malgré une amélioration sur la période récente (*cf.* graphique ci-dessous).
- De nombreuses mesures visant à moderniser le dialogue social ont été mises en œuvre depuis les années 1980 et leur rythme s'est accru depuis le milieu des années 2000. Ainsi, le droit de la négociation collective s'est progressivement transformé pour donner davantage de souplesse de gestion aux entreprises.
- Cette évolution vers des normes négociées par les partenaires sociaux à un niveau plus décentralisé s'est récemment accompagnée d'un renforcement de la légitimité des acteurs sociaux mais également des accords qu'ils signent ; les mécanismes de représentativité syndicale et patronale, qui donnent la capacité à ces organisations de négocier et de signer des accords s'appliquant à l'ensemble de ceux qu'elles représentent et de s'exprimer en leurs noms, ont été clarifiés.
- Côté syndicats, la loi du 20 août 2008, pleinement effective en 2013, a profondément modifié le système des relations sociales en basculant d'un système fondé sur la reconnaissance « de fait » de la représentativité vers un système fondé sur une légitimité acquise lors des élections professionnelles. Côté patronat, la loi du 5 mars 2014 a établi pour la première fois une règle de mesure de la représentativité, assise sur les adhésions, qui entrera en vigueur à partir de 2017. Parallèlement, une plus grande légitimité est conférée aux accords collectifs avec le renforcement du principe majoritaire et l'instauration d'un droit d'opposition à 50 %.
- La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi vient compléter ces mesures en simplifiant l'exercice du dialogue social au niveau de l'entreprise afin de le rendre plus efficace. Le système français de représentation du personnel se distingue en effet par sa complexité, tout en couvrant assez mal les plus petites entreprises. Les nouvelles mesures visent à corriger ce défaut de représentation des personnels dans les TPE et donne la possibilité aux plus grandes entreprises, en accord avec les partenaires sociaux, de regrouper les instances représentatives du personnel (IRP). De plus, les obligations d'information et de consultation des partenaires sociaux, et les négociations obligatoires ont été rassemblées. Le rythme des négociations pourra également être adapté au niveau de l'entreprise.
- Au-delà, il apparaît encore possible d'améliorer la qualité et l'efficacité du dialogue social en donnant plus de place à la négociation collective dans l'élaboration des normes pour faire converger efficacité économique et progrès social comme le préconisent de récents rapports². Par ailleurs, l'effectivité de la représentation collective des personnels des entreprises de 11 à 49 salariés devrait être renforcée, et les élections professionnelles pourraient être plus largement ouvertes à tous les actifs, en emploi ou non.

Perception de la qualité des relations entre employeurs et employés



Note de lecture : 1 : relations de travail généralement conflictuelles ; 7 : coopératives. En 2015, la France se classait 116^{ème} sur 140 pays sur ce critère.

Source : The Global Competitiveness Index Historical Dataset © 2005-2015 World Economic Forum.

- (1) Ferracci M. & Guyot F. (2015), « Dialogue social et performance économique », *Presses de Sciences Po*.
- (2) Combrexelle J.D. (2015), « La négociation collective, le travail et l'emploi, France stratégie », Rapport au Gouvernement & Cette G. & Barthélémy J. (2015), « Réformer le droit du travail », Rapport réalisé pour *Terra Nova*, Éditions Odile Jacob.

1. L'importance grandissante donnée à la négociation collective a nécessité le renforcement de la légitimité des acteurs sociaux et des accords qu'ils signent

1.1 Construit sur le principe de faveur en période de croissance économique forte, le droit de la négociation collective a largement évolué depuis

Traditionnellement, le droit du travail repose sur deux grands principes :

- **La hiérarchie « classique »** des normes en droit du travail :
 - supériorité des normes légales et réglementaires sur les accords négociés par les partenaires sociaux,
 - entre accords négociés, supériorité des accords nationaux interprofessionnels sur les accords de branche, et des accords de branche sur les accords d'entreprise ;
- **Le principe de faveur (ou ordre public social)** : une norme conventionnelle de rang inférieur ne peut déroger à une norme de rang supérieur que si elle est plus favorable au salarié, ce qui signifie que les partenaires sociaux peuvent construire des accords plus avantageux pour les salariés que le plancher légal.

Avec la tertiarisation de l'économie et une concurrence accrue liée à la mondialisation, **cet ordonnancement a été progressivement modifié** dans le but d'offrir davantage de souplesse de gestion aux entreprises.

Depuis l'instauration en 1982 de l'obligation annuelle de négocier dans l'entreprise sur les salaires, la durée et l'organisation du travail, une place grandissante a été donnée à la négociation collective et, en particulier, aux accords d'entreprise. En parallèle, **le droit de la négociation collective a évolué du principe de faveur vers le principe de proximité**¹. Les exceptions permettant à une norme de rang inférieur de déroger dans un sens défavorable aux salariés à une norme de rang supérieur se sont multipliées sous différentes formes :

- **Des accords dérogatoires à la loi** : depuis 1982², les accords collectifs peuvent déroger à la loi ou au règlement, y compris dans un sens moins favorable aux salariés, sous réserve que la dérogation soit expressément autorisée par la loi. Seuls la durée et l'aménagement du temps de travail sont pour l'essentiel concernés. A ainsi été autorisé qu'un accord de branche puisse fixer un contingent d'heures supplémentaires supérieur à celui fixé par décret. De plus, est ouverte la faculté de mettre en place, par accord de branche étendu ou accord d'entreprise, un dispositif d'annualisation du temps

de travail, assouplissant ainsi les règles relatives aux heures supplémentaires.

- **Des accords d'entreprise dérogatoires au niveau conventionnel supérieur** : depuis 2004³, les niveaux inférieurs peuvent s'affranchir du niveau conventionnel « supérieur », sauf pour les salaires minimums, les classifications professionnelles, les garanties professionnelles collectives (formation et prévoyance) ou si l'accord de niveau supérieur lui-même interdit la dérogation.
- **Jusqu'à l'inversion de la hiérarchie des normes** : depuis 2008⁴, dans six domaines de temps de travail, un accord d'entreprise peut déroger aux accords de branche sans que ces derniers puissent l'interdire.

1.2 La place croissante donnée à la négociation collective a nécessité un renforcement de la légitimité des partenaires sociaux et des accords collectifs

Dans un contexte d'accroissement du rôle des conventions collectives et des accords d'entreprises, les exigences de représentativité des syndicats pour la négociation et la validation des accords devaient être renforcées. En effet, la représentativité syndicale et patronale donne la capacité pour ces organisations de négocier et de signer des accords s'appliquant à l'ensemble de ceux qu'elles représentent et de s'exprimer en leurs noms.

1.2.1 De nouveaux critères de représentativité pour les organisations syndicales et patronales

Côté syndicats, la situation française a été pendant plus de 50 ans marquée par l'empreinte de l'état des forces syndicales à la Libération. Cinq confédérations syndicales, la CGT, la CFDT, la CGT-FO, la CFTC et la CFE-CGC bénéficiaient d'une représentativité « de fait » au niveau national interprofessionnel⁵. Les structures syndicales s'étant constituées postérieurement à la fin du 20^e siècle, l'Unsa, Solidaires et la FSU, étaient donc exclues de diverses instances syndicales.

Avec la loi du 20 août 2008⁶, le système des relations sociales a été profondément modifié en basculant d'un système fondé sur la reconnaissance « de fait » de la représentativité vers un système fondé sur une légitimité acquise lors des élections professionnelles **en imposant aux syndicats de recueillir un minimum de voix aux élections pour être représentatifs** : 10 % dans les entreprises, 8 % dans les branches et au niveau national interprofessionnel (cf. encadré 1 sur les résultats des élections professionnelles). Désormais, les conventions et accords collectifs sont « négociés et

(1) Selon l'expression de Gérard Couturier, Professeur émérite de droit à l'université de Paris 1.

(2) Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail.

(3) Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 sur la négociation d'accords dérogatoires dans les entreprises.

(4) Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(5) En droit social français, cinq centrales syndicales, la CGT, FO, la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC bénéficiaient, depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, d'une présomption irréfragable de représentativité. La présomption irréfragable, en droit français, interdit au défendeur d'apporter la preuve contraire.

(6) Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote » (Cass. soc., 27 janvier 2015, n° 13-22.179).

Parallèlement, cette loi donne une possibilité nouvelle aux syndicats n'ayant pas encore fait la preuve de leur représentativité de s'implanter dans les entreprises, avec un libre accès au 1^{er} tour des élections professionnelles et la désignation possible d'un représentant de section syndicale.

Dans ce système qui donne un rôle central aux élections en entreprise, le droit de vote est réservé aux personnes en emploi et principalement exercé par celles en CDI. Les salariés des TPE, dénués de structures représentatives et ne votant donc pas à des élections professionnelles, étaient au départ exclus du processus de mesure de l'audience. Une loi de 2010⁷ leur a permis de participer à un scrutin exceptionnel organisé fin 2012 afin de désigner le syndicat qui les défendra dans les négociations de conventions collectives ou d'accords interprofessionnels nationaux. Dans le même ordre d'idée, l'ouverture des élections professionnelles aux actifs sans emploi pourrait améliorer non seulement la démocratie sociale, mais aussi le fonctionnement du marché du travail en prenant en compte un plus grand nombre d'intérêts⁸.

Côté patronat, il n'existe pas de mesure officielle des taux d'adhésion. Cependant, l'enquête Réponse 2011 réalisée à partir d'un échantillon d'établissements du secteur marchand non agricole, de 11 salariés ou plus donne quelques éléments⁹. En 2011, 44 % de ses établissements employant 56 % des salariés, signalent l'affiliation de leur entreprise à une organisation d'employeurs. 34 % adhèrent de manière indirecte, *via* d'autres organisations ou regroupements, à une des quatre principales confédérations patronales nationales que sont le Medef, la CGPME, l'UPA et l'UNAPL. Si 30 % adhèrent à une seule organisation d'employeurs, 14 % adhèrent à au moins deux organisations différentes. De plus, 25,8 %, qui représentent 40,2 % des salariés, adhèrent directement au Medef et 16,6 % à la CGPME. L'UPA (5,3 %) et l'UNAPL (1 %) sont peu citées car la première représentant le secteur artisanal et la seconde les professions libérales, ces organisations sont davantage implantées auprès des entreprises de très petite taille dont une part importante est exclue du champ de l'enquête.

Au niveau national interprofessionnel comme des branches, la loi du 5 mars 2014¹⁰ établit pour la première fois une règle de mesure de la représentativité assise sur les adhésions (et non sur les élections à la différence des syndicats) exigeant ainsi, sur ce point particulier, une totale transparence de la part des organisations patronales. À compter de 2017, **un nombre minimum d'entreprises adhérentes de 8 % à l'organisation professionnelle sera exigé pour être considérée comme représentative.**

1.2.2 Parallèlement, une plus grande légitimité est conférée aux accords collectifs avec le renforcement du principe majoritaire

Les règles de validité des accords collectifs ont évolué d'une situation où la signature d'un seul syndicat représentatif suffisait, à l'émergence de la notion d'accord majoritaire. La loi du 4 mai 2004 l'avait principalement défini comme un droit d'opposition, dès lors qu'une majorité d'organisations représentatives (selon l'ancien système, donc au moins 3 sur 5) contestait un texte. Puis, le texte de 2008 a posé l'accord majoritaire en règle générale et le définit en termes électoraux :

- pour être valide, un accord doit être signé, côté syndicats, par les délégués syndicaux représentant une ou plusieurs organisations totalisant au moins 30 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections et côté patronat, par au moins une des organisations d'employeurs reconnues représentatives.
- par ailleurs, un accord d'entreprise est invalidé dès lors qu'il est contesté par les délégués syndicaux issus d'une ou plusieurs organisations représentant au moins 50 % des suffrages exprimés. La même règle est étendue aux niveaux professionnel et interprofessionnel, à la différence près que les pourcentages sont calculés sur la base des suffrages recueillis par les seules organisations représentatives.
- de plus, les organisations patronales disposent d'un droit d'opposition majoritaire à l'extension des accords collectifs, la majorité de 50 % étant appréciée au regard du nombre de salariés représentés.

Enfin, la loi du 14 juin 2013 exige un seuil de 50 % de signataires pour les accords conclus en cas de difficultés économiques, de plan de sauvegarde de l'emploi négocié ou d'accord de maintien de l'emploi.

(7) Loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

(8) Dans le cadre des discussions en vue de la réforme de 2008, certains syndicats avaient exprimé leur préférence pour une élection nationale, du type des élections prud'homales, qui aurait permis à tous les travailleurs (chômeurs et jeunes retraités compris) de voter pour le syndicat de leur choix, qu'il soit présent ou non dans leur entreprise.

(9) Pignoni M.T. (2015), « L'affiliation des entreprises aux organisations patronales en France », *Dares Analyses* n° 2015-069.

(10) Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Encadré 1 : Résultats des élections professionnelles de 2013

Maintien des cinq confédérations « historiques » au niveau national et interprofessionnel

Au niveau national et interprofessionnel et au niveau des branches professionnelles, la réforme de la représentativité n'a pleinement donné ses effets que fin 2013, délai nécessaire à la réalisation des élections à tous les niveaux (entreprises et branches).

Les cinq confédérations « historiques » ont dépassé la barre des 8 % des votants au niveau national et interprofessionnel et restent ainsi les seules représentatives à ce niveau.

En 2017, concomitamment à la deuxième mesure de l'audience des organisations syndicales, une première détermination d'organisations patronales représentatives au niveau national interprofessionnel et de branche sera effectuée.

Pluralisme au niveau des branches avec l'implantation de l'Unsa et Solidaires

Au niveau des branches, les nouvelles règles de représentativité ont permis à des organisations comme l'Unsa et Solidaires de s'implanter (respectivement dans 55 et 29 branches), favorisant ainsi le pluralisme syndical à ce niveau^a.

Beaucoup de fédérations syndicales de branches affiliées à la CGT, la CFDT, FO, la CFE-CGC et la CFTC n'ont pas obtenu les 8 % minimum de suffrages leur permettant de participer aux négociations. Leur droit à négocier est protégé par la loi jusqu'en 2017^b mais, à partir de là, elles ne pourront plus être considérées comme représentatives.

Le nombre de branches où une seule organisation syndicale peut signer un accord majoritaire (et donc non susceptible d'opposition) n'est pas négligeable. Mais dans l'ensemble, la dynamique de négociation dans les branches passe, comme au plan interprofessionnel, par des alliances syndicales pour former des majorités de signature ou d'opposition.

Au niveau des entreprises : baisse du nombre d'organisations représentatives et plus forte syndicalisation des représentants

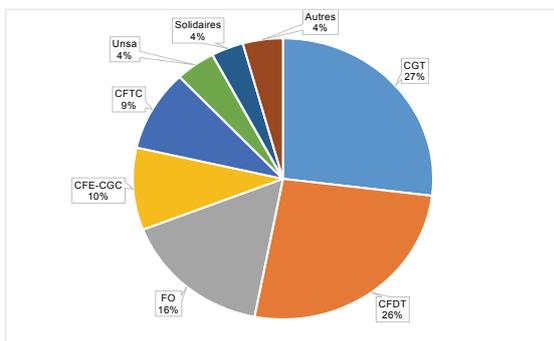
Dans certaines entreprises, les élections ont pu bouleverser les équilibres et les rapports de force^c.

On constate en effet une diminution du nombre d'organisations syndicales représentatives. Ainsi, en 2011, 12 % des établissements appartenant à des entreprises de 50 salariés et plus déclaraient la présence de trois organisations représentatives ou plus alors que ce pourcentage était de 15 % en 2005. Corrélativement, le nombre d'organisations syndicales représentées aux négociations conclues par des accords s'est resserré : 2,29 en moyenne en 2012 contre 2,68 organisations syndicales en moyenne en 2008. Selon une étude de l'Ires^d, les représentants et les membres des directions expliquent souvent ce phénomène par le départ de leaders historiquement présents. De même, des listes d'alliance aux élections professionnelles ont été plus fréquemment utilisées, notamment par l'Unsa et Solidaires.

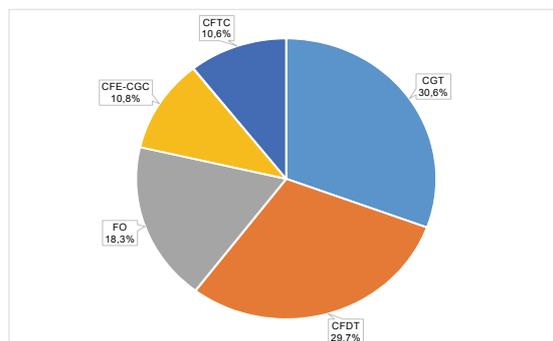
Parallèlement, une progression de la syndicalisation des représentants des salariés a pu être observée. Le pourcentage d'élus syndiqués est ainsi passé dans les établissements de 50 salariés et plus de 29 à 40 % pour les délégués du personnel et de 27 à 36 % pour les élus au comité d'entreprise entre 2005 et 2011. D'après l'étude de l'Ires, les élections remettent en cause les mandats de délégué syndical (en imposant aux syndicats de recueillir un minimum de voix aux élections pour être représentatifs) ce qui doit renforcer le lien représentants des salariés / organisation syndicale.

Représentativité nationale pour la période 2013-2017

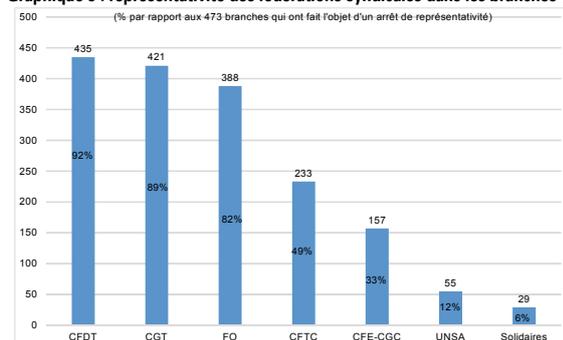
Graphique 1 : pourcentage de voix obtenues



Graphique 2 : poids relatifs* au sein des organisations syndicales représentatives

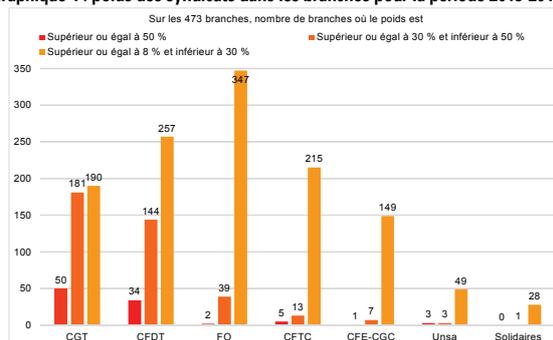


Graphique 3 : représentativité des fédérations syndicales dans les branches



Lecture : la CFDT est représentative dans 92 % des branches ayant fait l'objet d'un arrêté de représentativité : elle a recueilli plus de 8 % des suffrages dans 435 branches.

Graphique 4 : poids des syndicats dans les branches pour la période 2013-2017



Source : DGT (2014), « La négociation collective en 2013 ». Graphique : DG Trésor.

* Rapport entre le nombre de suffrages valablement exprimés pour chaque organisation syndicale représentative et le nombre de suffrages valablement exprimés recueillis au total par les organisations représentatives. Il sert à mesurer la validité des accords négociés au niveau national interprofessionnel.

a. Cf. ministère du Travail (2013), « Rapport sur l'application des dispositions de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 relative à la démocratie sociale ».

b. Elles bénéficient d'une présomption simple de représentativité.

c. Cf. note a *op.cit.*

d. Hege A., Cothenet A., Diringier J., & Dufour C., (2014), « L'influence de la loi du 20 août 2008 sur les relations collectives de travail dans les entreprises », Ires, RRS-CGT.

2. La restructuration des branches devrait permettre d'améliorer la lisibilité d'un droit conventionnel renforcé

2.1 L'éclatement du paysage conventionnel dans les branches confirmé par les résultats de la mesure de l'audience

À côté des branches « classiques » qui font référence à une activité économique (coiffure, plasturgie...), existe un certain nombre de branches dont le champ d'application vise un métier (journalistes par exemple), un territoire (département ou région), une catégorie socio-professionnelle (cadres, ouvriers, employés...) et, parfois, combine les trois.

Ainsi, en 2012, on comptait 710 conventions collectives de branches (hors branches agricoles) de taille très variable puisque 13 % des conventions agrégées concentrent 73 % de l'emploi salarié total des branches¹¹. Au total, 15,3 millions de salariés (soit plus de 90 % de l'ensemble des salariés) étaient couverts par un accord de branche, en raison de procédures contrôlées par l'État qui étendent le bénéfice des accords à tous les salariés de la branche, même si leur entreprise n'est pas affiliée à une organisation patronale signataire^{12 13}. Au cours de l'année 2014, 640 textes ont ainsi été étendus, dont 351 portant sur les salaires¹⁴ (cf. encadré 2 sur les effets économiques de cette extension).

Par ailleurs, le dynamisme de la négociation est très variable d'une branche à l'autre. Aux dernières élections, la majorité des branches couvrait moins de 5 000 suffrages et seulement 23 branches comptaient plus de 100 000 inscrits¹⁵. Les membres du Haut Conseil du dialogue social ont constaté qu'un certain nombre de branches n'atteignait pas la taille critique permettant d'offrir un cadre approprié à des négociations en même temps que d'assurer une fonction régulatrice¹⁶.

Ainsi, près de 200 branches n'ont pas fait l'objet d'un arrêté de représentativité suite à la mesure d'audience en raison du faible nombre de suffrages recueillis (moins de 11) ou parce qu'elles n'ont pas signé d'accord au cours des vingt dernières années.

La multiplicité et la faiblesse des branches constituent un frein à la mobilité des salariés. Source de complexité et de perte de lisibilité pour les entreprises et les salariés, elle nuit à l'efficacité du dialogue social.

2.2 La loi du 5 mars 2014 a donné de nouveaux outils au ministre afin d'accompagner la restructuration des branches

Depuis la loi du 5 mars 2014, pour les branches dans lesquelles les organisations d'employeurs représentatives regroupent moins de 5 % des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention, après avis

de la Commission nationale de la négociation collective (CNCC), le ministre peut¹⁷ :

- refuser d'étendre une convention au périmètre jugé trop faible ;
- élargir une convention à une branche peu active ou de fusionner plusieurs conventions ;
- ne pas arrêter la liste des organisations d'employeurs et d'organisations syndicales représentatives dans les branches dont l'activité conventionnelle est limitée.

Le chantier de la restructuration des branches a été lancé lors de la CNCC du 22 septembre 2014 et une sous-commission dédiée au suivi de la restructuration des branches a été créée¹⁸.

2.3 Le gouvernement a annoncé une accélération du chantier de restructuration des branches à la conférence sociale d'octobre 2015

Les pouvoirs publics ont annoncé une accélération notable du processus de restructuration des branches en lien avec la réforme du droit du travail : le gouvernement s'est donné l'objectif de parvenir à 400 branches d'ici fin 2016 puis 200 fin 2017 et d'en ramener le nombre à une centaine à terme (à titre de comparaison, on compte environ 150 branches en Allemagne).

Pour ce faire, les pouvoirs publics ont proposé aux partenaires sociaux de conclure un accord de méthode sur la restructuration des branches. Cet accord pourrait inspirer une prochaine loi qui :

- fixerait le principe d'ici fin 2016 de la disparition des branches sans activité conventionnelle depuis au moins 10 ans et des branches territoriales (principalement métallurgie et bâtiment) sans faire obstacle aux négociations territoriales, les textes conclus ayant vocation à être des annexes de la convention collective nationale ;
- donnerait aux partenaires sociaux trois ans pour engager un mouvement de regroupement volontaire des branches ;
- prévoirait les critères qui présideront aux fusions par le pouvoir réglementaire (branches de moins de 5 000 salariés, cohérence sectorielle, etc.), en l'absence d'avancées suffisantes dans ce délai.

La branche devrait ainsi retrouver sa finalité première qui est de constituer un cadre adapté et dynamique de l'emploi et de l'organisation du travail dans le secteur concerné.

(11) Neros B., Boudjemaa F. (2014), « Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2012 », *Dares analyses* n° 2014-097.

(12) La procédure d'extension peut être engagée, soit à la demande de l'une des organisations d'employeurs ou de salariés représentatives, soit à l'initiative du ministre aux termes de l'article L.2261-24 du code du travail.

(13) Dufresne A. et Maggi-Germain N. (2012), « L'extension des conventions et accords collectifs de travail en France. Entre interventionnisme étatique et liberté conventionnelle », WSI Mitteilungen, n° spécial « L'extension : outil de stabilisation du système des conventions collectives et relations socioprofessionnelles ? ».

(14) DGT (2015), « La négociation collective en 2014 ».

(15) Cf. note a *op. cit.*

(16) DGT (2014), « La négociation collective en 2013 ».

(17) L. 2261-32 du code du travail.

(18) Décret du 5 mars 2015.

Encadré 2 : Effets économiques de l'extension des accords de branche

En France, la négociation collective des salaires se déroule :

- *au niveau des branches*, où les organisations patronales et syndicales doivent négocier chaque année les salaires conventionnels (il s'agit des salaires minimums en dessous desquels les salariés d'un niveau de qualification donnée, fixé par une grille de classification des emplois, ne peuvent être rémunérés) ;
- *au niveau de l'entreprise*, où les lois Auroux de 1982 ont introduit l'obligation annuelle de négocier les salaires effectifs (mais sans obligation de conclure un accord).

D'un point de vue théorique, la mise en place de salaires minimums conventionnels renforce la rigidité à la baisse des salaires nominaux, en particulier en cas de choc économique. L'existence de salaires minimum peut donc avoir un effet défavorable sur l'emploi, en particulier des moins qualifiés et des jeunes, et contribuer ainsi à la segmentation du marché du travail. Cet effet serait accentué par les procédures d'extension des accords de branche. De fait, plusieurs études empiriques menées dans des pays de l'OCDE ont mis en évidence des effets négatifs sur l'emploi de l'extension des conventions collectives de branche.

Au Portugal (Martins, 2014^a), où la négociation salariale présente de grandes similitudes avec la France (90 % des accords collectifs y ont fait l'objet d'extension jusqu'à 2010), l'emploi et la masse salariale d'un secteur dans lequel un accord collectif est étendu chuteraient d'environ 2 % en moyenne au cours des quatre mois qui suivent l'extension. Cette baisse est plus marquée (-2,6 %) dans les très petites entreprises (moins de 10 salariés). La baisse de l'emploi résulte à la fois d'une réduction des embauches et d'une augmentation des faillites d'entreprises.

En Afrique du Sud (Magruder, 2012^b) : estime que les accords collectifs sectoriels font baisser l'emploi de 8 à 13 % dans les secteurs concernés, les pertes étant concentrées au sein des petites entreprises.

En France, selon Murtin *et al.*, 2014^c, le faible taux d'affiliation aux syndicats par rapport à la large couverture des accords salariaux de branche combiné à une pression fiscale élevée expliquerait la totalité de l'excès de chômage en France par rapport aux autres pays : les syndicats, largement représentés dans les grandes entreprises, négocient des salaires qui seraient supportables pour les grandes entreprises mais beaucoup moins pour les plus petites entreprises, moins souvent parties prenantes aux négociations.

Cependant, selon les analyses de la Dares^d, les effets de l'extension en France sur la dynamique des salaires sont à relativiser :

- Depuis 2008, la progression des salaires a ralenti alors même que le rythme des négociations salariales est resté dynamique.
- Cette progression des salaires est davantage portée par les revalorisations annuelles du Smic que par les hausses des salaires conventionnels. En effet, les salaires conventionnels sont impactés par les évolutions du Smic, qui ont à la fois un effet direct sur les salaires au voisinage du Smic et un effet d'entraînement sur les salaires jusqu'à 1,5 Smic^e. De nombreux accords de branches se limitent ainsi à la nécessité d'intégrer la hausse du Smic dans la grille conventionnelle de rémunération et éventuellement d'en relever les premiers niveaux.
- Hors effet du Smic, les salaires conventionnels ont ralenti de 0,4 point par an entre 2009 et 2012 par rapport à la période 2003-2008. De plus, l'effet propre de la négociation de branche sur le salaire effectif reste modeste : une augmentation des salaires conventionnels de 1 % se traduit par une augmentation des salaires effectifs de 0,12 %, toutes choses égales par ailleurs.

En termes de régulation de la concurrence, l'extension des accords de branche a des effets ambigus :

- D'une part, en fixant des minima salariaux, elle permet d'éviter une concurrence déloyale des travailleurs détachés vis-à-vis des salariés du pays d'accueil. En effet, selon la jurisprudence communautaire (CJUE, arrêt Rüffert du 3 avril 2008), seules les conventions collectives étendues s'appliquent aux travailleurs détachés, l'extension des accords de branche protégerait donc les salariés français de la concurrence des travailleurs détachés sur le territoire français. De plus, les acteurs sociaux considèrent qu'elle limiterait le dumping social entre entreprises d'une même branche en évitant que les entreprises non parties à la convention n'exercent une concurrence déloyale par une pression à la baisse sur les prix et les salaires.
- D'autre part, en imposant des conditions de travail et des salaires conventionnels élevés *via* la procédure d'extension, les entreprises participant à la négociation des accords de branche peuvent chercher à réduire la concurrence dans leur secteur d'activité en limitant l'entrée de nouveaux acteurs sur leur marché^f.

En outre, les accords de branche et leur extension peuvent servir d'importants objectifs économiques et sociaux (Martins, 2014) comme le soutien au pouvoir d'achat, une meilleure redistribution des revenus, l'adoption de conditions de travail et de politique de formation ou de protection sociale complémentaire adaptées au secteur de l'entreprise, etc.

L'effectivité de ce rôle de régulation est toutefois liée à :

- La structuration du paysage conventionnel, et sa pertinence pour refléter la situation économique des branches, ce qui devrait être améliorée *via* la réduction du nombre de branches.
- La représentativité des organisations syndicales et patronales, qui a été améliorée par les lois de 2008 et 2014 ; de ce point de vue, l'existence d'extension joue, d'un côté, positivement sur l'adhésion aux organisations patronales car les entreprises ont intérêt à influencer sur les contraintes qui s'imposeront à toutes les entreprises du secteur après l'extension ; de l'autre, l'extension joue négativement sur la syndicalisation des salariés qui sont enclins à se comporter en passagers clandestins (Martins 2014).

Enfin, certains experts soulignent que l'extension devrait être maintenue à court terme, tant qu'il n'y aura pas eu une restructuration profonde des branches. De fait, par la voie de l'extension, l'État opère un contrôle de légalité des textes négociés, et s'assure de l'égalité de traitement entre les salariés de la branche^g. Ce rôle peut être nécessaire pour accompagner la mise en place d'un droit plus conventionnel. Toutefois, pour donner plus de souplesse aux entreprises dans l'application de certaines dispositions des conventions collectives, des mécanismes d'*opt-out* négociés par les partenaires sociaux pourraient être prévus comme c'est aujourd'hui le cas en Allemagne.

a. Martins P. (2014), « 30 000 minimum wages: the collective effects of minimum wage extensions », IZA DP n° 8540.

b. Magruder, J. (2012), "High Unemployment Yet Few Small Firms: The Role of Centralised Bargaining in South Africa", *American Economic Journal: Applied Economics*.

c. Murtin F., de Serres A. et Hijzen A. (2014), "Unemployment and the coverage extension of collective wage bargaining agreements" *European Economic Review*.

d. Naouas A. & Combault P. (2015), « L'impact des relèvements salariaux de branche sur la dynamique des salaires de base, accentué pendant la crise, reste modéré », *Dares Analyses* n° 33 & Pignier J. & Combault P. (2015), « Évolution des salaires de base par branche professionnelle en 2014 », *Dares Analyses* n° 37.

e. Aeberhardt, Givord et Marbot (2012), "Spillover effect of the Minimum Wage in France: an unconditional quantile regression approach".

f. Haucap J., Pauly U. & Wey C. (2001), "Collective wage setting when wages are generally binding: an antitrust perspective", *International Review of Law and Economics* 21(3), 287-307.

g. Combexelle J.D. (2015), « La négociation collective, le travail et l'emploi », France stratégie, Rapport au Gouvernement.

3. Au niveau de l'entreprise : simplifier le dialogue social tout en s'adaptant à la diversité des situations

3.1 Dans la plupart des grands pays européens, la représentation des salariés est assurée par les syndicats et/ou l'équivalent d'un comité d'entreprise

Dans les pays anglo-saxons et scandinaves, les salariés sont principalement représentés par les syndicats tandis qu'un système « dual » prévaut dans les pays d'Europe continentale et du Sud où les salariés sont représentés à la fois par les syndicats et des représentants élus au sein d'un conseil d'établissement.

En Allemagne, le conseil d'établissement, « Betriebsrat », est l'unique instance de représentation des salariés en entreprise. L'élection des conseils d'établissements allemands est permise (mais non obligatoire) à partir de 5 salariés et à leur initiative. Le conseil d'établissement jouit de pouvoirs étendus, allant de l'information-consultation à la codétermination avec droit de veto dans certains domaines énumérés par la loi. Il est aussi l'instance où les accords collectifs sont négociés.

3.2 La France se caractérise par la juxtaposition de structures dont les rôles sont théoriquement différents...

3.2.1 Les institutions représentatives du personnel (IRP)

Il s'agit de représentants élus, directement ou indirectement par les salariés, sur liste syndicale ou pas :

Nés en 1936, les **délégués du personnel (DP)** garantissent l'expression individuelle des salariés auprès des employeurs et veillent à l'application du code du travail et des accords applicables dans l'entreprise. Ils sont consultés en matière de licenciement. À part en Espagne, il n'existe pas d'équivalent dans les grands pays européens.

Créé en 1945, le **Comité d'entreprise (CE)** assure l'expression collective des salariés. Il doit être informé ou consulté sur les conditions de travail, l'organisation et la gestion de l'entreprise, son activité économique et ses résultats financiers, les licenciements et plans sociaux. En outre, il gère ou contrôle les activités sociales et culturelles (loisirs, cantine, crèche, etc.) de l'entreprise.

Créé en 1982, le **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)** a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Dans la plupart des pays européens, ces missions sont assurées par une commission ad hoc au CE quand il existe.

3.2.2 Les représentants syndicaux

Désignés par leur syndicat, ils le représentent auprès de l'employeur et assurent la défense des salariés. Créé en

1968, les **délégués syndicaux (DS)**, désignés par les syndicats représentatifs, ont le monopole de la négociation. Dans les grandes entreprises, les syndicats représentatifs peuvent désigner un représentant syndical au comité d'entreprise (RSCE) en plus du DS qui en est membre de droit. Enfin, depuis la loi du 20 août 2008, les syndicats non représentatifs peuvent désigner un représentant de section syndicale (RSS).

3.3 ...mais au fil du temps la délimitation de ses attributions est devenue plus floue

Le délégué du personnel peut être amené à exercer :

- l'ensemble des attributions du CE dans le cadre d'une Délégation unique du personnel (DUP) ;
- les attributions économiques du CE et/ou les missions du CHSCT en leurs absences.

La création du délégué syndical a limité l'intérêt de la mission du délégué du personnel : si le DP veille à l'application du droit légal et conventionnel, le DS est chargé de la modification de ce droit, et donc a fortiori, de son application empiétant ainsi sur les attributions du DP.

L'interdiction de négocier faite aux représentants autres que les délégués syndicaux tombe en l'absence de ces derniers : dans les entreprises dépourvues de DS, des négociations peuvent être menées par les représentants élus (membres du CE ou à défaut DP) ou, en l'absence d'élus, des salariés mandatés (ou un RSS dans les entreprises de plus de 200 salariés) par une organisation syndicale représentative dans la branche¹⁹.

La frontière consultation/négociation est devenue plus ténue :

- Depuis la loi du 20 août 2008, pour être désigné DS, il faut avoir obtenu une part minimale de 10 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles, certains DS sont ainsi également élus au CE.
- Depuis la loi du 14 juin 2013²⁰, le CE doit être consulté avant la signature d'un accord de maintien de l'emploi ou d'un plan de sauvegarde de l'entreprise.

Les cumuls de mandat de représentants du personnel sont fréquents. Ainsi, dans 59 % des établissements de 50 salariés ou plus disposant d'au moins une IRP, le représentant du personnel interrogé a plus d'un mandat (au niveau de l'établissement et/ou de l'entreprise)²¹.

Enfin, depuis 1993, dans les entreprises de 50 à 199 salariés, l'employeur peut choisir de mettre en place une Délégation unique du personnel (DUP) qui réunit les attributions des DP et du CE au sein d'une même délégation élue mais en maintenant ces

(19) Cf. la fiche 5 de la circulaire DGT n° 20 relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et du temps de travail.

(20) Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

(21) Enquête REPONSE 2010-2011.

instances (et donc le nombre et la fréquence des réunions). Selon la Dares²², la proportion d'entreprises ayant mis en place une DUP a connu une forte progression entre 1999 et 2005 puis s'est stabilisée autour de 28 %, au cours de la seconde moitié des années 2000.

3.4 Les obligations en matière de représentation du personnel, essentielles à un dialogue social de qualité, croissent avec la taille de l'entreprise

La mise en place de représentants du personnel dans les entreprises est un élément essentiel pour concourir à la qualité du dialogue social, laquelle procure des bénéfices aux salariés mais peut également améliorer la performance économique des entreprises²³. Les systèmes de représentation des salariés sont assez différents selon les pays. Il est donc difficile d'en appréhender les mérites respectifs en termes de dialogue social dans l'entreprise. Toutefois, afin d'apporter un élément de comparaison, cette partie se concentre sur la seule dimension coût de ces institutions pour l'entre-

prise (heures de délégation, réunions,...) définie dans la loi.

En France, du fait des seuils légaux, la couverture des entreprises par des représentants du personnel et leur variété croît avec la taille de l'entreprise :

- À partir de 11 salariés, élections des DP ;
- À partir de 50 salariés : constitution d'un CE, désignation des membres du CHSCT par les membres élus du CE et les DP, chaque syndicat représentatif peut désigner un DS et chaque syndicat non représentatif peut désigner un RSS ;
- À partir de 300 salariés, possibilité de désigner un RSCE pour le syndicat.

Alors que le chef d'entreprise français compte jusqu'à 4 instances représentatives avec lesquelles échanger, le chef d'entreprise allemand n'en a qu'une (le conseil d'entreprise, Betriebsrat).

Tableau 1 : la représentation du personnel en France

	de 11 à 49 salariés	de 50 à 199 salariés	de 200 à 299 salariés	à partir de 300 salariés
Institutions représentatives du personnel	DP	DP CE CHSCT		Possibilité de regroupement par accord majoritaire
		Possibilité de DUP		
Représentation syndicale		DS RSS	DS RSS RSCE	

Source : DG Trésor.

Le nombre de représentants pour chaque instance augmente avec la taille de l'entreprise. En outre, pour exercer leur mandat, les représentants du personnel bénéficient de crédits d'heures qui sont également croissants en fonction de la taille des entreprises. S'y ajoutent des réunions régulièrement organisées avec l'employeur, auxquelles assistent les titulaires mais aussi les suppléants.

Ainsi, quand une entreprise de 49 salariés ne compte que 2 DP qui totalisent 26 heures de décharges (heures de délégation + réunions) par mois, **une entreprise de 50 salariés compte 9 représentants titulaires (2 DP élus, 3 élus du CE, 3 membres désignés au CHSCT, 1 DS au moins²⁴) plus 5 suppléants ce qui représente près de 155 heures de décharges par mois²⁵, soit 1 personnel employé à plein temps.** Avec une DUP, même si les obligations de réunions des 3 instances élues subsistent, ces décharges redescendent à environ 139 heures par mois.

3.5 La loi relative au dialogue social et à l'emploi²⁶ vise à simplifier le dialogue social pour le rendre plus efficace

3.5.1 Une représentation adaptée à la taille des entreprises...

- **Pour les TPE (moins de 11 salariés), la loi crée un droit universel à la représentation pour leurs salariés via des commissions régionales paritaires** s'inspirant des Commissions paritaires régionales mises en place dans l'artisanat (CPRIA). La loi attribue aux commissions régionales la mission d'informer et conseiller employeurs et salariés, de faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs, de faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles ; elles n'ont cependant pas la capacité d'engager des négociations.
- **Pour les entreprises à partir de 50 salariés, la loi étend la délégation unique du personnel jusqu'à 300 salariés, et l'élargit au CHSCT.**

(22) Pignoni M.T. et Raynaud E. (2013), « Les relations professionnelles au début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles », *Dares Analyses* n° 2013-26.

(23) Cheuvreux M. & Darmaillacq C. (2014), « La syndicalisation en France : paradoxes, enjeux et perspectives », *Lettre Trésor-Éco* n° 129.

(24) Voire 1 RSS même si cela reste rare.

(25) En France, un salarié travaille légalement 35 heures par semaine soit 152 heures par mois en moyenne sur l'année (35 heures x 4,33 semaines/mois = 152 heures/mois).

(26) Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Au seuil de 50 salariés, les obligations en matière de représentation du personnel représentent pour l'employeur un surcoût maximum équivalent à 2,0 % du nombre légal d'heures travaillées alors qu'il n'était que de 0,4 % pour une entreprise de 49 salariés (cf. courbe bleu sur le graphique 5). Au-delà, le coût est décroissant avec la taille de l'entreprise pour redescendre en dessous de 0,5 % du nombre légal d'heures travaillées pour les plus grandes entreprises (hors graphique). À titre de comparaison, en Allemagne, ce n'est qu'à compter de 201 salariés que les entreprises ont l'obligation légale de libérer à temps plein l'un des membres du conseil s'il existe. Ce coût reste inférieur à 0,5 % du nombre d'heures travaillées (cf. courbe verte sur le graphique 5)²⁷.

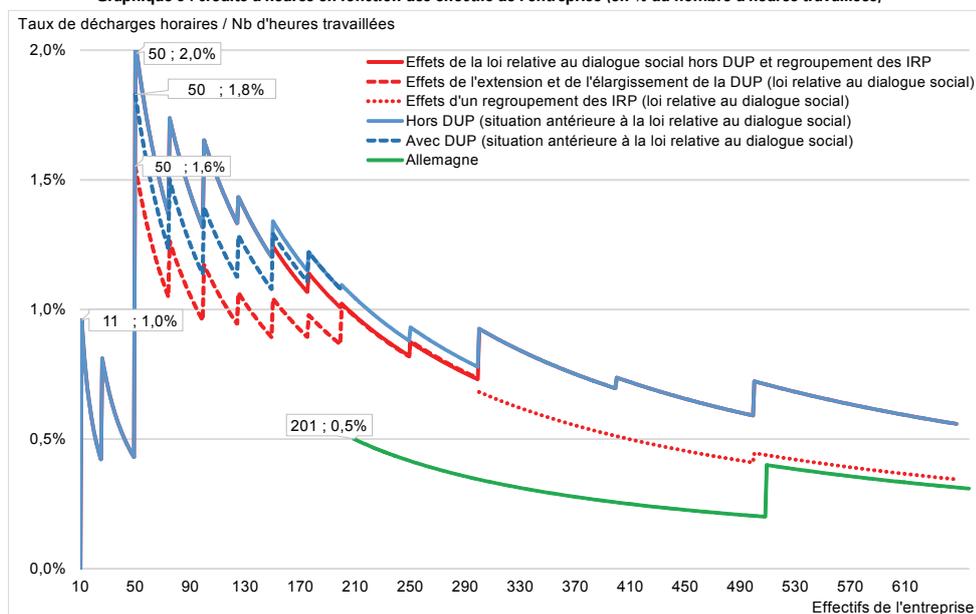
La mise en place d'une DUP permet de réduire sensiblement le coût pour les entreprises de 50 à 199 salariés et

atténué de 0,2 point le pic à 50 salariés (cf. courbe bleu en pointillés sur le graphique 5).

La loi du 17 août 2015 ouvre la possibilité d'élargir la DUP au CHSCT et l'étend aux entreprises de 200 à 299 salariés. Le nombre minimum de réunions annuelles de cette nouvelle instance est fixée à 6 (contre 12 réunions pour la DUP actuelle). Cette mesure permettrait d'abaisser de 0,2 à 0,3 point le coût pour les entreprises par rapport à la DUP existante avant la loi (cf. courbes en pointillés sur le graphique 5).

Par ailleurs, dans les entreprises n'ayant pas opté pour la DUP et dont l'effectif se situe entre 150 et 300 salariés, le CE ne se réunirait que 6 fois par an minimum contre de 12 aujourd'hui²⁸ ce qui représenterait un gain de 0,1 point (cf. courbe rouge pleine).

Graphique 5 : crédits d'heures en fonction des effectifs de l'entreprise (en % du nombre d'heures travaillées)



Calculs : DG Trésor²⁹.

- **Enfin, les entreprises de 300 salariés et plus auront la possibilité de regrouper au sein d'une instance unique, DP, CE et CHSCT ou deux de ces IRP par accord majoritaire d'entreprise à 50 % avec un nombre minimal de réunions de 6 par an plus 4 si l'instance intègre le CHSCT (contre un total de 28 minimum sans regroupement).**

3.5.2 ... qui pourrait cependant être améliorée en renforçant l'effectivité de la représentation des personnels des entreprises de 11 à 49 salariés

Les plus petites entreprises sont cependant nombreuses à ne disposer d'aucune instance élue, en raison principalement d'une carence de candidatures. Ainsi, si 63 % des établissements de 11 à 19 salariés et 35 % des établissements de 20 à 49 salariés ne disposent d'aucune IRP, au-delà de 50 salariés, seuls 6 % des établissements

(27) Pour les entreprises de moins de 200 salariés, les décharges horaires ne sont pas précisées dans la loi sur l'organisation des entreprises, Betriebsverfassungsgesetz, BrtVG. Selon l'article 38 de cette loi, l'entreprise doit libérer le salarié conseiller, sans réduction de salaire, « quand et aussi longtemps que nécessaire » pour qu'il puisse réaliser les tâches liées à son mandat. Le Betriebsrat, Conseil d'établissement allemand, définit lui-même la périodicité de ses réunions, qui n'est fixée par la loi que selon le principe de « ce qui est nécessaire ». En l'absence d'informations plus précises, il est donc très difficile d'estimer le coût correspondant pour ces entreprises.

(28) Dans l'état actuel du droit, il est prévu, au-delà de 150 salariés, 12 réunions par an pour le CE, contre 6 en deçà de ce seuil.

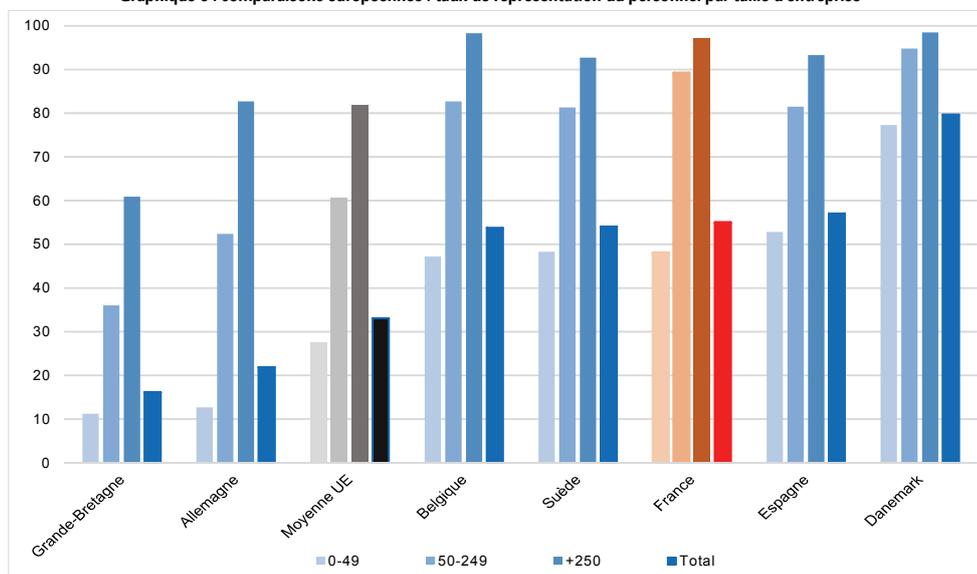
(29) Hypothèses retenues :

- En France : heures de délégation plus temps passé en réunion (hypothèse qu'une réunion dure 3 heures) pour chaque représentant conformément aux obligations légales rapportées au nombre d'heures travaillées légales, 35 heures ;
- En Allemagne, crédits d'heures des membres du conseil d'établissement rapportés à la durée du travail moyenne négociée, 37,7 heures.
- DUP et regroupement des IRP de la loi relative au dialogue social sur la base des deux avant-projets de décrets en Conseil d'État qui précisent les planchers en matière de nombre de représentants du personnel et d'heures de délégation.

sont dans ce cas³⁰. Ainsi, malgré l'obligation légale pour l'employeur de mettre en place une représentation du personnel pour les établissements dès 11 salariés, nombreux sont les salariés des établissements de moins de 50 salariés qui ne disposent d'aucune IRP. Même si

la France ne se situe pas en mauvaise position au regard du reste de l'Europe (cf. graphique 6), l'insuffisante représentation de ces personnels consacre une forme d'inégalité de traitement pour près de 30 % de l'ensemble des salariés³¹.

Graphique 6 : comparaisons européennes : taux de représentation du personnel par taille d'entreprise



Source : Eurofound, European Company Survey, (2013).

3.5.3 Un dialogue social simplifié par :

- **Le regroupement des obligations d'information et de consultation**

Les 17 obligations d'information-consultation sont rassemblées en trois consultations annuelles sur (i) les orientations stratégiques de l'entreprise, (ii) la situation économique et financière de l'entreprise et (iii) la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

- **La rationalisation des thèmes des négociations obligatoires**

La rationalisation des thèmes des négociations obligatoires a été initiée avec la négociation sur la qualité de vie au travail³². La loi regroupe plusieurs négociations obligatoires en trois thèmes : (i) rémunération, temps de

travail et répartition de la valeur ajoutée, (ii) égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail, (iii) gestion des emplois et des parcours professionnels. Le texte permet également par accord majoritaire (à 50 % d'engagement) de regrouper à nouveau ces négociations mais aussi de fixer une périodicité optimale la plus opérante pour la vie de l'entreprise (dans la limite de trois ans pour les deux négociations annuelles (i) et (ii) et de cinq ans pour la négociation triennale (iii)).

Jean-Denis Combrexelle³³ propose d'aller plus loin en donnant la faculté, par accord majoritaire, de regrouper en deux catégories de thèmes la négociation des accords d'entreprise et de leur fixer une périodicité quadriennale avec clause annuelle de revoyure.

Marine CHEUVREUX

(30) Cf. note 22 *op. cit.*

(31) Giraudeau J. (2012), « L'emploi salarié en France au 31 décembre 2011 », Pôle emploi, *Repères et analyses* n° 51.

(32) Cf. note 12 *op. cit.*

(33) Cf. note g *op. cit.*

Cette étude montre que les modalités et le champ du dialogue social ont subi des évolutions significatives dans les dernières années. De façon générale, ces évolutions vont dans le sens d'un développement du droit conventionnel, alors que la France se singularise par un droit du travail d'origine principalement législative et réglementaire. Le principe de faveur, qui dispose qu'une norme conventionnelle de rang inférieur ne peut déroger à une norme de rang supérieur que si elle est plus favorable au salarié, a ainsi connu certains assouplissements, en matière de temps de travail notamment.

Cette évolution est-elle de nature à permettre une amélioration de la performance économique des firmes et de l'emploi au niveau macroéconomique ? À l'échelle de l'entreprise, une plus grande latitude donnée aux partenaires sociaux dans l'élaboration des normes touchant aux salaires, au temps de travail ou encore aux conditions de la séparation entre salariés et employeurs, permettrait de mieux tenir compte de la diversité des contextes. Ceci permettrait d'améliorer à terme aussi bien la productivité que l'emploi. La littérature académique montre à cet égard que la négociation a des effets d'autant plus positifs qu'elle porte de façon conjointe sur une grande diversité de sujets, sans se cantonner à la question des salaires. De ce point de vue, la loi Rebsamen de juin 2015 fait œuvre utile en réduisant le nombre d'informations-consultations des salariés pour en regrouper les thèmes. Dans un futur proche, le projet de réforme du droit du travail destiné à être voté en juin 2016 gagnerait à concevoir de façon la plus large possible les sujets négociés au niveau de l'entreprise.

Néanmoins, un adjuvant nécessaire à un dialogue social efficace réside dans la confiance entre les partenaires sociaux, dont de nombreuses études montrent qu'elle est bien plus faible en France qu'à l'étranger. Développer le droit conventionnel ne saurait ainsi être envisagé sans améliorer les conditions du dialogue social, aussi bien formel qu'informel. Il est également nécessaire de donner aux partenaires sociaux des incitations à prendre en compte de façon plus systématique les intérêts des travailleurs les plus précaires et les moins employables, dont les passages par le chômage sont à la fois de plus en plus fréquents et de plus en plus longs.

Une piste pour atteindre ces objectifs consisterait à aller plus loin dans la réforme de la représentativité syndicale. La loi de 2008 a certes produit des avancées, en donnant à cette représentativité un fondement clair, celui des résultats aux élections professionnelles. Mais au niveau interprofessionnel les élections de 2013 ont montré que ces nouvelles modalités n'avaient pas modifié les positions existantes. Dans les faits, les accords interprofessionnels signés et traduits pour certains dans la loi depuis près d'une décennie (lois sur la formation professionnelle, sur la réforme du droit du travail, conventions d'assurance chômage, etc.) ont pérennisé, voire amplifié la segmentation du marché du travail français, en renforçant la situation des salariés en emploi stable sans améliorer celle des moins employables.

De ce point de vue, renforcer le taux d'adhésion des syndicats de salariés contribuerait à élargir leur base sociologique, mais aussi à renforcer leur indépendance vis-à-vis d'institutions paritaires (formation, assurance-chômage) qui sont les leviers d'une réforme ambitieuse du marché du travail. Enfin, clarifier les critères de la représentativité patronale est aussi une nécessité, et il n'est pas certain que la loi du 5 mars 2014 y parvienne totalement.

Marc Ferracci

Professeur à l'université Panthéon-Assas (CREDES)

Membre du Crest-ENSAE

Éditeur :

Ministère des Finances
et des Comptes publics
et Ministère de l'Économie
de l'Industrie et du Numérique

Direction générale du Trésor
139, rue de Bercy
75575 Paris CEDEX 12

Directeur de la Publication :

Michel Houdebine

Rédacteur en chef :

Jean-Philippe Vincent
(01 44 87 18 51)
tresor-eco@dgtresor.gouv.fr

Mise en page :

Maryse Dos Santos
ISSN 1777-8050
eISSN 2417-9620

Derniers numéros parus**Décembre 2015**

n°159. Les TPE françaises et leur accès au financement
Céline Bazard

Novembre 2015

n°158. La spécialisation industrielle de sept grands pays avancés : quelle évolution depuis les années 1990 ?

Hela Mrabet

n°157. Les conséquences de la baisse du prix du pétrole dans les principales économies émergentes

Marie Albert, Thomas Gillet

<http://www.tresor.economie.gouv.fr/tresor-eco>

Ce document a été élaboré sous la responsabilité de la direction générale du Trésor et ne reflète pas nécessairement la position du ministère des Finances et des Comptes publics et du ministère de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique.