

La négociation collective d'entreprise en 2023

Le taux de négociation en repli pour la deuxième année consécutive

En 2023, 16,2% des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole engagent une négociation collective, en baisse de 0,4 point, après un repli de 1,2 point en 2022. Elles emploient 61,4% des salariés de ce champ. 86,9% des négociations aboutissent à un accord ou un avenant, en hausse de 2,2 points sur un an.

La propension à négocier baisse de 0,9 point dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux (81,8% en 2023) et reste stable parmi celles ne disposant que d'élus (23,9%). Le thème salarial reste le plus fréquemment abordé en 2023, par 9,9% des entreprises, et les négociations sur ce thème aboutissent à un accord autant que l'année précédente (72,9%). Le thème de la représentation du personnel, du droit syndical et de la négociation, porté par le renouvellement des comités sociaux et économiques, progresse de nouveau et est abordé par 4,8% des entreprises.

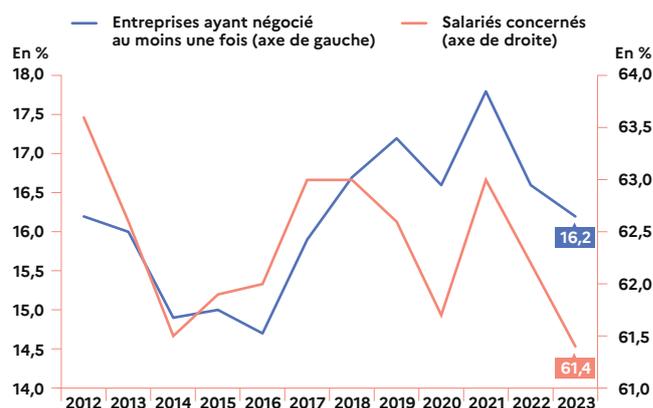
Parmi les entreprises n'ayant pas ouvert de négociation, 46,3% appliquent directement une convention de branche et 41,6% sont dépourvues de représentant du personnel pour engager des négociations.

Nouvelle baisse du taux de négociation

En 2023, 16,2% des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole mènent au moins une négociation collective (graphique 1). Après une progression presque continue de 2016 à 2021 pour atteindre 17,8%, le taux de négociation baisse pour la deuxième année consécutive (-0,4 point en 2023, après -1,2 point en 2022).

En 2023, les entreprises qui ouvrent une négociation collective emploient 61,4% des salariés du champ, soit 0,8 point de moins qu'en 2022 (tableau 1). La propension à négocier, à faire partie d'une structure qui négocie, ou à en englober une, est très élevée dans les entreprises pourvues d'au moins un délégué syndical (81,8%) mais diminue sur un an (-0,9 point). Au contraire, la propension à négocier des entreprises qui ne disposent que d'élus¹ est nettement plus réduite (23,9%) et reste stable par rapport à 2022.

GRAPHIQUE 1 | Taux de négociation des entreprises et salariés concernés, depuis 2012



Note : négociations engagées au niveau de l'entreprise, de l'un de ses établissements, de l'unité économique et sociale (UES) et/ou du groupe.

Lecture : en 2023, 16,2% des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole engagent une négociation ; elles emploient 61,4% des salariés du champ.

Champ : France, hors Mayotte ; entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole.

Source : Dares, enquête Acemo sur le dialogue social en entreprise (DSE).

¹ Dans les entreprises qui disposent d'élus du personnel et d'au moins un délégué syndical, ce dernier participe de droit aux négociations collectives. En l'absence de délégué syndical, les élus peuvent négocier et conclure des accords.

TABLEAU 1 | Négociations dans les entreprises en 2023

	Négociations engagées*				Taux d'aboutissement*		Part de la catégorie dans le champ total	
	Entreprises ayant négocié au moins une fois (en %)	Évolution par rapport à 2022 (en point de %)	Salariés concernés (en %)	Évolution par rapport à 2022 (en point de %)	Entreprises ayant signé au moins un accord parmi celles ayant négocié en 2023 (en %)	Évolution par rapport à 2022 (en point de %)	Entreprises (en %)	Salariés (en %)
Ensemble	16,2	-0,4	61,4	-0,8	86,9	2,2	100,0	100,0
Taille des entreprises								
10 à 49 salariés	8,7	-0,3	11,1	-0,4	83,4	5,3	82,5	27,4
50 à 99 salariés	35,9	-0,6	37,6	-0,6	86,7	-0,5	9,3	10,6
100 à 199 salariés	56,8	-2,4	57,8	-2,6	89,6	-0,1	4,4	10,1
200 à 499 salariés	79,1	0,8	81,2	0,4	91,7	-0,7	2,5	12,8
500 salariés ou plus	94,6	-0,6	97,5	-0,1	94,2	-0,4	1,3	39,1
Instances représentatives du personnel								
Entreprises ayant un délégué syndical	81,8	-0,9	96,0	-0,3	91,7	-0,4	10,5	56,1
Entreprises ayant uniquement des élus**	23,9	0,0	31,4	-1,2	82,3	2,2	25,8	22,3
Entreprises sans couverture syndicale et sans couverture par des instances représentatives du personnel***	1,9	0,2	2,0	-0,1	77,2	17,9	61,7	20,8
Secteur d'activité								
Industrie	25,7	1,3	74,3	-0,1	87,7	-2,5	14,5	18,7
Construction	9,7	0,0	38,5	-1,8	78,7	-3,2	11,6	6,5
Commerce	11,8	-2,1	57,2	-0,9	87,8	7,3	17,7	16,5
Transport et entreposage	21,6	3,2	74,5	1,9	93,0	2,3	5,3	8,2
Hébergement et restauration	4,0	-0,1	29,6	-3,9	90,4	11,9	9,8	4,9
Autres services****	18,8	-0,9	61,9	-1,0	86,3	2,7	41,1	45,2

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

** Entreprises pourvues soit d'un comité social et économique soit d'un conseil d'entreprise et sans délégués syndicaux.

*** Instances représentatives du personnel : instances élues (comité social et économique ou conseil d'entreprise), représentants de proximité.

**** Information et communication ; activités financières et d'assurance ; activités immobilières ; activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien ; enseignement privé, santé humaine et action sociale privées ; autres activités de services.

Lecture : les entreprises de 10 à 49 salariés représentent 82,5% des entreprises et 27,4% des salariés du champ de l'étude ; 8,7% d'entre elles sont concernées par au moins une négociation collective engagée en 2023 à leur niveau ou à ceux des groupes ou UES auxquels elles appartiennent. Pour 83,4% des entreprises de cette taille ayant négocié en 2023, les négociations aboutissent à la signature d'au moins un accord collectif.

Champ : France, hors Mayotte ; entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole.

Source : Dares, enquête Acemo DSE.

Des négociations aboutissant encore plus fréquemment à un accord

En 2023, 86,9% des entreprises ayant négocié concluent au moins un accord ou un avenant (tableau 1), en hausse de 2,2 points par rapport à 2022 et de 4,3 points sur deux ans [1]. Le taux d'aboutissement dépasse son précédent pic de 2019 (86,3%), alors qu'il s'était sensiblement replié au début de la crise sanitaire du covid-19.

En 2023, année marquée par un important renouvellement des comités sociaux et économiques (CSE) [2], la capacité des entreprises ayant engagé des négociations à aboutir à un accord est plus élevée. Le taux d'aboutissement croît avec la taille de l'entreprise. En 2023, il s'étend de 83,4% pour celles employant entre 10 et 49 salariés à 94,2% pour celles de 500 salariés ou plus. Les négociations dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux (10,5% des entreprises du champ) aboutissent davantage que la moyenne. C'est le cas dans 91,7% d'entre elles, proportion en léger recul par rapport à l'année précédente (-0,4 point), mais en hausse de 3,4 points sur deux ans [1].

En 2023, 92,6% des entreprises ayant négocié, représentant 96,8% des salariés, sont pourvues d'un comité social et

économique (tableau A en ligne). 56,2% des entreprises ayant négocié disposent de délégués syndicaux et seulement 7,9% de représentants de proximité. Dans 51,8% des entreprises ayant négocié, au moins un délégué syndical participe à la négociation (tableau B en ligne), une part en baisse par rapport à 2022 (52,8%) et en dessous des niveaux observés avant la crise sanitaire (53,4% en 2019 et 62,2% en 2018).

9,0% des entreprises ayant conclu un ou plusieurs accords collectifs recourent à la validation par référendum², soit 1,6 point de plus qu'en 2022 (tableau C en ligne). Parmi celles-ci, 53,9% le font après un accord signé avec des élus ou des salariés mandatés. 16,6% des entreprises employant entre 10 et 49 salariés et ayant conclu un accord le valident par référendum, contre 1,4% de celles employant 500 salariés ou plus.

La négociation sur la représentation du personnel portée par le renouvellement des CSE

En 2023, les salaires restent le thème le plus fréquemment abordé dans les négociations, par 9,9% des entreprises (tableau 2) ; ce taux est toutefois en baisse de 0,6 point par rapport à 2022 [1]. Le thème de la représentation du

²La validation par référendum est un mode de conclusion d'accord d'entreprise passant par la consultation directe des salariés. Son organisation est requise à la suite d'un accord signé par des organisations syndicales représentant entre 30% et 49% des suffrages aux dernières élections professionnelles, après un accord signé par un élu ou un salarié mandaté, ou encore pour proposer un accord dans les petites structures dépourvues de tout représentant du personnel.

TABLEAU 2 | Thèmes de négociations et d'accords conclus en 2023

En % d'entreprises et de salariés

Principaux thèmes abordés*	Négociations engagées		Accords conclus**		Entreprises ayant abouti à un accord sur ce thème, parmi celles ayant négocié
	Ensemble des entreprises	Salariés concernés par des négociations	Ensemble des entreprises	Salariés concernés par un accord	
Salaires et primes	9,9	49,5	7,2	37,4	72,9
Épargne salariale (intéressement, participation, plan d'épargne entreprise, etc.)	5,4	28,1	4,7	24,9	86,4
Temps de travail (durée, aménagement, heures supplémentaires, forfaits, etc.)	5,0	22,1	3,7	18,0	73,8
Conditions de travail (sécurité, risques psychosociaux, pénibilité, santé, télétravail, etc.)	3,9	20,6	2,6	16,0	65,2
Égalité professionnelle femme/homme	3,3	21,2	2,4	16,1	70,4
Représentation du personnel, droit syndical et de la négociation (élections, mise en place d'un CSE, formation des élus, BDESE, etc.)	4,8	31,9	3,9	29,5	81,7
Protection sociale	2,9	15,1	1,7	12,4	59,2
Emploi (y compris plan de sauvegarde de l'emploi, GPEC***, seniors, ruptures conventionnelles collectives, etc.)	1,8	15,1	1,2	12,6	62,6
Formation professionnelle	1,5	5,9	0,5	3,6	35,7

* Les thèmes de ce tableau correspondent à ceux suggérés dans le questionnaire de l'enquête Acemo DSE.

** Accords et avenants conclus, hors accord individuel entre le salarié et sa hiérarchie, charte de bonnes pratiques, etc..

*** Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Lecture : en 2023, les salaires et primes font l'objet de négociations collectives dans 9,9% des entreprises de 10 salariés ou plus, que ces négociations aient eu lieu dans l'entreprise même, dans un de ses établissements ou dans l'UES à laquelle elle appartient. Les entreprises concluant un accord sur les salaires et primes emploient 37,4% des salariés. 72,9% des entreprises ayant ouvert des négociations sur ce thème concluent un accord sur ce même thème.

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

Source : Dares, enquête Acemo DSE.

personnel, du droit syndical et de la négociation augmente de 1,6 point par rapport à 2022 et atteint 4,8 %, dans un contexte de renouvellement important des CSE [2]. Parmi les autres thèmes de négociation les plus fréquents figurent l'épargne salariale (5,4 % des entreprises), le temps de travail (5,0 %) et les conditions de travail (3,9 %).

72,9% des entreprises ayant négocié sur les salaires concluent un accord sur ce thème, une proportion stable par rapport à 2022. À l'exception de celles portant sur la formation professio

qui n'aboutissent que dans un peu plus d'un tiers des cas), les négociations sur les différents sujets débouchent majoritairement sur la conclusion d'un accord, leur taux d'aboutissement s'échelonnant de 59,2 % pour le thème de la protection sociale à 86,4 % pour celui de l'épargne salariale.

C'est dans le domaine salarial que la présence de délégués syndicaux influence le plus la tenue de négociations. 84,9 % des entreprises pourvues d'un délégué syndical négocient sur ce thème en 2023 (tableau 3), une proportion en hausse de 0,1 point par rapport à 2022. 41,7 % des entreprises ne disposant que d'élus négociant sur ce thème, soit 1,5 point de moins qu'en 2022 [1].

La première raison avancée pour expliquer l'absence de négociation reste, comme les années précédentes, l'application directe d'une convention collective de branche (46,3 % des entreprises n'ayant pas négocié ; [tableau D en ligne](#)). L'absence de représentant du personnel est un motif invoqué par 41,6 % des entreprises qui n'ont pas négocié.

Salaires et primes moins abordés dans les accords de groupes en 2023

Un quart des entreprises du champ appartiennent à un groupe. Parmi celles-ci, 12,1 % sont concernées en 2023 par des négociations tenues au niveau du groupe et, parmi ces dernières, 59,5 % le sont également par des négociations d'entreprise. Dans 9,4 % des cas, les négociations aboutissent dans l'année à un ou plusieurs accords de groupe, soit 0,2 point de plus qu'en 2022 [1].

Le thème des salaires et primes est le plus abordé dans les accords de groupe (35,3 %, graphique 2). Cette proportion diminue cependant de 9,8 points par rapport à 2022, année lors de laquelle elle avait fortement progressé dans un contexte de fort regain d'inflation [1]. L'épargne salariale est abordée dans 25,2 % des accords de groupe, part en augmentation de 1,9 point sur un an [1].

TABLEAU 3 | Propension à négocier sur chaque thème selon les IRP* présentes dans l'entreprise en 2023

En % d'entreprises

	Ensemble des entreprises ayant négocié	Entreprises avec délégués syndicaux	Entreprises avec élus seuls
Salaires et primes	66,5	84,9	41,7
Épargne salariale (intéressement, participation, plan d'épargne entreprise, etc.)	36,5	37,2	36,8
Temps de travail (durée, aménagement, heures supplémentaires, forfaits, etc.)	33,6	32,4	32,8
Conditions de travail (sécurité, risques psychosociaux, pénibilité, santé, télétravail, etc.)	26,2	29,8	20,3
Égalité professionnelle femme/homme	22,4	31,6	10,6
Représentation du personnel, droit syndical et de la négociation (élections, mise en place d'un CSE, formation des élus, BDESE, etc.)	32,1	38,3	27,3
Protection sociale	19,4	20,3	14,6
Emploi (y compris plan de sauvegarde de l'emploi, GPEC, seniors, ruptures conventionnelles collectives, etc.)	12,4	16,5	7,2
Formation professionnelle	10,2	9,9	7,7

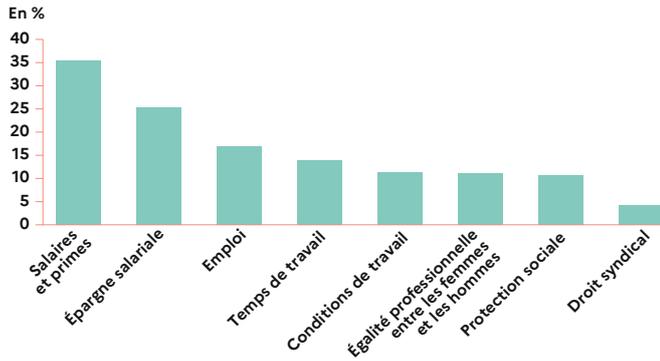
* Instances représentatives du personnel.

Lecture : 66,5 % des entreprises ayant engagé des négociations collectives au niveau de l'entreprise, de l'un de ses établissements ou de l'UES à laquelle elles appartiennent abordent le thème salarial en 2023. Cette proportion s'élève à 84,9 % pour les entreprises pourvues de délégués syndicaux.

Champ : France, hors Mayotte ; entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole ayant engagé des négociations en 2023 et déclarant la nature des représentants du personnel participants, hors négociation de groupe.

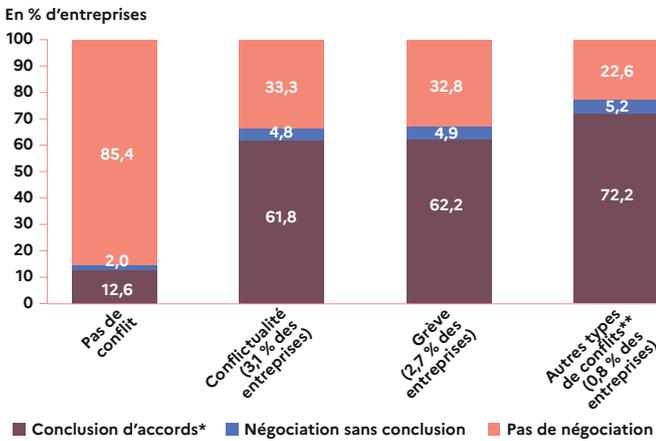
Source : Dares, enquête Acemo DSE.

GRAPHIQUE 2 | Thèmes des accords de groupe conclus en 2023



Note: le repérage des thèmes des accords de groupe est effectué en exploitant les libellés fournis par les entreprises, sans modalités prédéterminées. Cette méthode étant imparfaite, ces statistiques sont à considérer avec précaution. Lecture : 35,3 % des accords de groupe conclus en 2023 portent sur le thème salarial. Champ : France, hors Mayotte ; entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole appartenant à un groupe. Source : Dares, enquête Acemo DSE.

GRAPHIQUE 3 | Négociation et conflictualité en 2023



* D'établissement, d'entreprise, d'UES ou de groupe.
** Rassemblement, pétition, etc.
Lecture : parmi les entreprises ne déclarant pas de conflit, 12,6% concluent au moins un accord en 2023. Champ : France, hors Mayotte ; entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole. Source : Dares, enquête Acemo DSE.

ENCADRÉ • L'enquête annuelle Acemo sur le dialogue social en entreprise

L'enquête annuelle sur le dialogue social en entreprise (DSE) est réalisée depuis 2006 par la Dares dans le cadre du dispositif Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo). Les éléments présentés ici sont issus de celle réalisée courant 2024 sur l'année 2023. Elle porte sur un échantillon représentatif des 265 000 entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte), qui emploient 16,0 millions de salariés. Les résultats proviennent de 11 364 entreprises ayant fourni des réponses exploitables.

L'enquête permet un suivi annuel des relations professionnelles au niveau de l'entreprise définie comme unité légale et identifiée par un seul numéro Siren. Elle renseigne sur les instances représentatives du personnel présentes dans les entreprises, l'existence de négociations collectives et la signature d'accords, ainsi que sur les conflits collectifs et notamment le nombre de jours de grève.

Coexistence de conflits et de négociations

En 2023, 3,1% des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole connaissent au moins un conflit du travail ; il peut s'agir d'arrêts collectifs de travail, c'est-à-dire de grèves (2,7% des entreprises du champ [3]) ou d'autres formes de conflit (0,8%), ces deux situations n'étant pas exclusives l'une de l'autre. 66,6% des entreprises connaissant au moins un conflit du travail, quelle que soit sa forme, engagent des négociations (graphique 3). C'est le cas de 67,1% de celles déclarant au moins une grève et de 77,4% de celles qui connaissent une autre forme de conflit, contre seulement 14,6% des entreprises n'ayant connu ni conflit ni grève. Il est toutefois impossible d'établir le caractère consécutif entre négociation et conflictualité : la capacité de négociation comme celle de mobilisation des salariés supposent la présence d'interlocuteurs, tels que les syndicats, en mesure de mener des négociations, et à même d'organiser collectivement les salariés. ●

Antonin Favaro (Dares)

Pour en savoir plus

- [1] Pesenti M. (2024), « [La négociation collective d'entreprise en 2022](#) », *Dares Résultats* n° 52, août.
- [2] Pignoni M.T. (2025), « [Les instances de représentation du personnel en 2023](#) », *Dares Résultats* n° 10, février.
- [3] Lescurieux M. (2025), « [Les grèves en 2023](#) », *Dares Résultats* n° 6, janvier.

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction
Thomas Cayet, Sabine Clerc

Maquettistes
Christophe Chauvin, Valérie Olivier

Mise en page
Dares, ministère chargé du Travail

Réponses à la demande
dares.travail-emploi.gouv.fr/contact

Contact presse
dares.presse@travail.gouv.fr

ISSN 2267 - 4756

La Dares est la direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques du ministère chargé du Travail. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

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

