

# LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL :

## une question de contexte et d'acteurs

**Un tiers des établissements de 11 salariés et plus ont discuté ou négocié sur le temps de travail durant la période 2008-2010, selon la dernière édition de l'enquête REPONSE.**

**Ces discussions ou négociations sont plus fréquentes dans les établissements dotés de délégués syndicaux, concernés par l'obligation annuelle de négocier, et ont plus souvent lieu au niveau de l'entreprise que de l'établissement. Indépendamment notamment de la taille de l'établissement et de la présence de représentants du personnel qui structurent fortement les négociations, la durée collective du travail en vigueur dans l'établissement n'a pas d'impact significatif sur la tenue de discussions (ou négociations) sur le temps de travail.**

**Les discussions ou négociations sont un peu plus fréquentes dans les établissements dont le volume d'activité a connu une baisse sur la période. Elles ont principalement porté sur la durée et la flexibilité du temps de travail.**

**Dans plus de la moitié des établissements qui ont mené des négociations, celles-ci ont permis la signature d'accords sur le temps de travail. Dans les entreprises comprenant plusieurs établissements, mener des négociations à la fois au niveau de l'établissement et de l'entreprise favorise la signature d'un accord.**

**Les négociations aboutissent plus souvent à un accord lorsqu'elles sont menées par un représentant syndical que lorsqu'elles sont conduites par un élu du personnel.**

ENQUÊTE REPONSE 2011

De 2008 à 2010, 34 % des établissements de 20 salariés et plus ont négocié ou discuté sur le temps de travail ; c'était le cas de 48 % d'entre eux entre 1996 et 1998 et de 55 % entre 2002 et 2004. Ces données sont issues des déclarations des représentants des directions des établissements interrogés dans les enquêtes REPONSE (tableau 1, encadré 1). Les discussions sont entendues au sens large car elles peuvent être informelles et ne pas donner lieu à la signature d'un accord (1).

Entre 1996 et 2004, la mise en œuvre de la réduction du temps de travail (RTT) à la suite des lois Robien (1996) et Aubry (1998, 2000) a porté les négociations collectives à un niveau d'intensité inégalé et a permis « de donner un nouvel élan au dialogue social dans l'entreprise » [2]. Les établissements qui ont adopté la RTT en 1998, avant même l'abaissement de la durée légale du travail, étaient mieux dotés en termes de représentation du personnel que ceux qui l'ont mise en place plus tardivement. Dans les établissements fonctionnant sur un mode informel en termes de relations professionnelles, la mise en œuvre de la RTT s'est traduite par une institutionnalisation de ces relations et par l'expérimentation de procédures comme le mandatement, qui a parfois permis

(1) L'enquête interroge également les représentants du personnel sur la tenue de discussions ou de négociations. Sur le temps de travail, ils font plus souvent état de la tenue de discussions ou de négociations que les représentants de la direction (54 % contre 38 % des établissements de 11 salariés et plus, parmi ceux dotés d'au moins une instance représentative). Les représentants du personnel interrogés, majoritaires dans leur établissement (encadré 1), peuvent être plus attentifs au suivi de négociations que les représentants de la direction et prendre plus souvent part à des discussions informelles [1].

la création d'instances représentatives dans les entreprises qui en étaient dépourvues [3] (2). Néanmoins, parmi les plus petits établissements, nombreux sont ceux qui ont attendu la signature d'un accord collectif de branche pour bénéficier des aides incitatives accordées en contrepartie du maintien ou de la création d'emplois (encadré 2).

Au cours de la période 2008-2010, dans un contexte de crise économique, pour beaucoup d'entreprises le temps de travail a constitué un moyen important d'ajustement pour faire face aux baisses d'activité à court terme et limiter l'ajustement de l'emploi au choc d'activité [5] : recours accru au chômage partiel, hausse du temps partiel et baisse de la durée du travail hebdomadaire moyenne des salariés à temps complet en 2009, réduction du nombre d'heures supplémentaires dans les entreprises, mise en œuvre de dispositifs de modulation et d'annualisation du temps de travail et augmentation du nombre de jours de congés effectivement pris par les salariés [6] [7]. De nouvelles possibilités de flexibilité du temps de travail ont été ouvertes avec l'assouplissement du régime des heures supplémentaires et du compte épargne-temps (CET).

### Moins de la moitié des établissements dotés de délégués syndicaux font état de discussions ou de négociations sur le temps de travail

Les lois Auroux de 1982 ont créé une obligation annuelle de négocier sur le temps de travail dans les entreprises dotées de délégués syndicaux (encadré 2). Entre 2008 et 2010, parmi les établissements de 11 salariés ou plus qui en sont pourvus (37 %), seuls 45 % déclarent la tenue de discussions ou de négociations sur ce thème (3). Bien que non soumis à l'obligation de négocier, 30 % des établissements dépourvus de délégués syndicaux déclarent avoir discuté ou négocié sur le temps de travail.

De façon générale, la négociation est plus fréquente dans les établissements de 50 salariés et plus, du fait des seuils légaux qui encadrent la désignation des délégués syndicaux [1]. Sur le thème du temps de travail, la fréquence de la négociation s'accroît avec la taille de l'entreprise mais reste très dépendante de la présence syndicale. Elle concerne 25 % des établissements appartenant à une entreprise de 11 à 49 salariés, 40 % de 50 à 199 salariés et 46 % de 200 salariés et plus (tableau 2).

Quand les établissements s'inscrivent dans des structures complexes (des entreprises multi-établissements, par rapport à des structures plus simples que sont les entreprises mono-établissements), les échanges professionnels sont plus

Tableau 1 • **Discussion ou négociation sur le temps de travail entre 1996-1998, 2002-2004 et 2008-2010**

En % d'établissements

	1996-1998	2002-2004	2008-2010
Établissements concernés par une négociation ou une discussion sur le temps de travail .....	48	55	34
Établissements ayant conclu un accord parmi ceux qui ont négocié sur le temps de travail .....	28	66	55

Lecture : 34 % des établissements de 20 salariés ou plus ont été concernés de 2008 à 2010 par une négociation sur le temps de travail (durée, aménagement), quel que soit le niveau de la négociation (établissement, entreprise, groupe ou UES). Parmi eux, 55 % ont signé un accord sur le temps de travail.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.



Source : Dares, enquêtes REPONSE 1998-1999, 2004-2005 et 2010-2011, volet « représentants de la direction ».

formalisés, même lorsqu'il s'agit de petits établissements [1] : la négociation sur le temps de travail a concerné 40 % des multi-établissements de 2008 à 2010 et seulement 27 % des mono-établissements (tableau 2). Mais ce constat renvoie à des différences de taille, et, de fait, de dotation en instances représentatives du personnel.

La présence d'instances représentatives du personnel dans les établissements varie également selon le secteur d'activité. La présence syndicale est plus forte dans l'industrie et les services, et moins importante dans la construction et le commerce [1]. Sur le temps de travail, indépendamment notamment de la taille de l'entreprise et de la présence syndicale, les discussions ou les négociations ont plus souvent eu lieu dans les secteurs de l'industrie, de la construction et de l'enseignement, santé et action sociale.

### La négociation est corrélée à la survenue d'un conflit collectif, son contenu influencé par la durée du travail en vigueur

Les établissements à 35 heures (4) discutent ou négocient un peu plus sur le temps de travail (34 % contre 27 % des autres établissements). Ceux qui n'ont pas réduit leur durée du travail à 35 heures ou qui l'ont réduite partiellement (20 % des établissements, 11 % des salariés) sont plus souvent des établissements de petite taille (82 % appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés), moins souvent dotés de représentants du personnel (57 % n'ont ni délégué syndical dans l'établissement ou l'entreprise, ni élu dans l'établissement). Cependant, « toutes choses égales par ailleurs », et notamment à taille des établissements et présence d'instances représentatives du personnel comparables, la durée collective du travail en vigueur dans l'établissement n'impacte pas significativement la tenue de discussions ou de négociations sur le temps de travail. Les établissements qui ne sont pas à 35 heures, et qui ont discuté ou négocié sur le temps de travail, plus concernés par les heures

(2) Le mandatement a été conçu par l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 par les interlocuteurs sociaux pour permettre la négociation en l'absence de délégué syndical [4]. Il ouvre la possibilité à un ou des salariés mandatés par une organisation syndicale de négocier.

(3) Ces derniers n'utilisent pas plus souvent la convention collective de branche sur le temps de travail que ceux qui n'ont pas négocié sur ce thème (76 % dans les deux cas).

(4) La question était posée de la manière suivante : « Votre établissement est-il à 35 heures ? Oui (79,9 %) ; non, il ne l'a jamais été (18,7 %) ; non, il ne l'est plus (1,4 %) ».

Tableau 2 • Déterminants de la discussion ou de la négociation sur le temps de travail (2008-2010)



	Établissements concernés par une discussion ou une négociation (en %)	Probabilité d'avoir négocié ou discuté		
		Coeff.	Sig.	Odds-ratio
<b>Ensemble des établissements de 11 salariés et plus.....</b>	<b>33</b>			
<b>Taille de l'entreprise à laquelle appartient l'établissement</b>				
De 11 à 49 salariés.....	25	Réf.	Réf.	Réf.
De 50 à 199 salariés.....	40	0,39	***	1,48
200 salariés ou plus.....	46	0,35	***	1,41
<b>Secteur d'activité de l'établissement</b>				
Industrie.....	32	Réf.	Réf.	Réf.
Construction.....	29	-0,02	NS	0,98
Transport.....	31	-0,31	**	0,74
Hébergement et restauration.....	30	-0,58	***	0,56
Commerce (hors transport et hébergement restauration).....	34	-0,31	**	0,73
Enseignement, santé, action sociale.....	38	-0,13	NS	0,88
Services (hors enseignement, santé, action sociale).....	32	-0,28	**	0,76
<b>Type d'instances représentatives du personnel dans l'entreprise</b>				
Présence de DS dans l'établissement ou l'entreprise.....	45	0,62	***	1,86
Présence d'élus dans l'établissement sans DS.....	30	0,23	*	1,26
Aucune IRP.....	22	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Structure de l'entreprise</b>				
Mono-établissement.....	27	Réf.	Réf.	Réf.
Établissement appartenant à une entreprise multi-établissements.....	40	0,14	*	1,16
<b>Durée collective dans l'établissement</b>				
Établissement à 35 heures.....	34	Réf.	Réf.	Réf.
Établissement pas à 35 heures.....	27	0,13	NS	1,14
<b>Utilisation de la convention collective sur le temps de travail</b>				
Oui.....	33	0,03	NS	1,03
Non.....	31	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Catégorie socioprofessionnelle la plus représentée dans l'établissement</b>				
Ingénieurs et cadres.....	26	-0,12	NS	0,89
Commerciaux, techniciens, agents de maîtrise.....	35	0,18	NS	1,19
Employés.....	36	0,44	***	1,55
Ouvriers.....	30	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Conflit sur le temps de travail (durée, aménagement) de 2008 à 2010 dans l'établissement</b>				
Oui.....	62	0,97	***	2,63
Non.....	31	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Fonction du répondant</b>				
PDG, DG, chef d'entreprise.....	28	-0,11	NS	0,90
Secrétaire général, DG adjoint.....	24	-0,15	NS	0,86
Directeur d'établissement.....	38	Réf.	Réf.	Réf.
DRH, directeur du personnel, directeur des relations sociales.....	42	0,29	***	1,34
Autre fonction.....	28	-0,06	NS	0,94
<b>Juste-à-temps avec les clients</b>				
Oui.....	35	0,26	***	1,30
Non.....	32	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Variation du volume d'activité de l'établissement de 2008 à 2010</b>				
Croissant.....	33	0,12	NS	1,12
Stable.....	31	Réf.	Réf.	Réf.
Décroissant.....	34	0,17	*	1,19

Note : les coefficients, les seuils de significativité (NS : non significatif, \* : 10 %, \*\* : 5 %, \*\*\* : 1 %) et les *odds-ratios* sont issus d'une modélisation logistique non pondérée. La part de salariés à temps partiel dans l'établissement (quartiles) et la part de salariés en CDD (quartiles), sans effet dans le modèle, n'ont pas été conservées parmi les variables explicatives.

Lecture : 45 % des établissements de 11 salariés ou plus appartenant à une entreprise dotée d'un délégué syndical ont été concernés de 2008 à 2010 par une négociation sur le temps de travail (durée, aménagement), quel que soit le niveau de la négociation (établissement, entreprise, groupe ou UES) ; « toutes choses égales par ailleurs », les établissements qui ont un délégué syndical dans l'établissement ou l'entreprise ont plus de chances (coefficient 0,62, *odds ratio* 1,86) d'avoir mené une discussion ou une négociation sur le temps de travail de 2008 à 2010 que ceux qui n'ont pas d'instance représentative du personnel (modalité choisie comme référence pour cette variable).

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

supplémentaires, ont plus souvent abordé la diminution de la durée collective du travail ou la diminution du contingent d'heures supplémentaires que les établissements dont les salariés sont à 35 heures (respectivement 26 % et 17 %).

Les négociations sur le temps de travail ont, par ailleurs, plus souvent eu lieu dans les établissements qui ont une organisation du travail liée à la demande de la clientèle et dans ceux où la catégorie socioprofessionnelle la plus représentée est celle des employés. Les établissements qui pratiquent le juste-à-temps (5) avec les clients

(32 % des établissements) ont ainsi plus souvent mené une discussion ou une négociation sur le temps de travail. Cette organisation de la production en flux tendu suppose une plus grande disponibilité des équipes et une plus grande flexibilité des horaires de travail, d'où une nécessité pour ces établissements de discuter du temps de travail.

Par ailleurs, de 2008 à 2010, les négociations ou les discussions sur le temps de travail ont, « toutes choses égales par ailleurs », un peu plus souvent été menées dans les établissements qui ont connu une baisse de leur volume d'activité sur la période.

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet « représentants de la direction ».

(5) Le juste-à-temps est une méthode d'organisation et de gestion de la production qui est utilisée dans le cadre de la gestion des approvisionnements. Elle consiste à attendre la commande du client pour s'approvisionner. Le juste-à-temps est plus souvent pratiqué dans l'industrie.

Dans les établissements où l'activité de négociation est la plus intense, les conflits collectifs sont aussi plus fréquents [1] [8]. La présence de délégués syndicaux s'accompagne à la fois de plus de négociations et de plus de revendications collectives des salariés. Parmi les établissements qui ont connu un conflit collectif sur le temps de travail de 2008 à 2010 (5 % des établissements), la majorité a discuté ou négocié sur ce thème pendant la même période, sans que l'on puisse déterminer si l'entrée en conflit a eu lieu avant, pendant ou après les négociations.

### La négociation sur le temps de travail est plus souvent menée au niveau de l'entreprise et par les délégués syndicaux

Parmi les établissements qui ont négocié et qui appartiennent à une entreprise qui en compte plusieurs, près de la moitié (45 %) a négocié au niveau de l'entreprise seulement, 23 % au niveau de l'établissement seulement et 31 % au niveau de l'entreprise et de l'établissement. Les délégués syndicaux (DS), ou les représentants de la section syndicale (6) (RSS) en l'absence de délégué syndical, sont les acteurs privilégiés de la négociation [9]. Ainsi, dans 40 % des établissements ayant négocié, au moins un représentant syndical a participé aux négociations (tableau 3). Pour 36 % des établissements qui ont négocié ou discuté, ce sont des « délégations de salariés ou des salariés » qui ont participé aux négociations avec les employeurs, vraisemblablement dans un cadre plus informel, notamment dans les petits établissements de 11 à 49 salariés (45 %). Les délégations de salariés ont également un rôle significatif en particulier dans les établissements qui ne sont pas à 35 heures puisqu'ils participent aux négociations dans 28 % de ces établissements contre 17 % en moyenne.

### Les négociations sur le temps de travail ont principalement porté sur la durée et la flexibilité

L'enquête REPONSE apporte un premier éclairage sur l'utilisation du dispositif d'aménagement du temps de travail instauré par la loi d'août 2008 (encadré 2). 56 % des établissements qui ont discuté ou négocié sur le temps de travail signalent avoir traité des assouplissements des règles suivantes : flexibilité collective (modulation, annualisation,...) et/ou assouplissement individuel du temps de travail (CET, rachat de jours de congés), et/ou révision du contingent d'heures supplémentaires (7). Les modalités de flexibilité collective du temps de travail sont le plus fréquemment citées (39 % des établissements) et

Tableau 3 • Acteurs de la négociation sur le temps de travail (2008-2010) En % d'établissements

	11 à 49 salariés	50 salariés ou plus	Ensemble 11 salariés et plus
Au moins un représentant syndical (DS, RSS, salarié mandaté).....	31	62	40
Au moins un élu du personnel, pas de représentant syndical.....	24	24	24
Des acteurs plus informels.....	45	14	36
<i>Dont : une délégation de salariés, sans représentant syndical ni élu.</i>	21	6	17
<i>aucun des représentants précités</i>	24	8	19
<b>Total.....</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Note : les salariés mandatés par un syndicat ont été regroupés avec les délégués syndicaux et les RSS car ils ne représentent que 4 % des acteurs des négociations sur le temps de travail engagées de 2008 à 2010 dans les établissements de 11 salariés et plus. D'après l'enquête précédente, on peut supposer que la catégorie « aucun des représentants précités » correspond en grande partie à des salariés choisis par la direction, modalité proposée en 2005 et représentant 14 % des établissements de 20 salariés et plus ayant discuté ou négocié sur une autre thématique que les salaires de 2003 à 2005.

Lecture : dans 40 % des établissements de 11 salariés ou plus où a eu lieu une négociation ou une discussion sur le temps de travail de 2008 à 2010, des délégués syndicaux ou des représentants de la section syndicale y ont participé et dans 19 % de ces établissements les salariés qui y ont participé n'appartenaient ni à une instance représentative, ni à une délégation de salariés.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole qui ont négocié ou discuté sur le temps de travail de 2008 à 2010.

Tableau 4 • Contenu de la discussion sur le temps de travail (2008-2010) En % d'établissements

	11 à 49 salariés	50 salariés ou plus	Ensemble 11 salariés et plus
Contenu non déclaré .....	34	38	36
Contenu déclaré .....	66	62	64
<i>Flexibilité collective du temps de travail (modulation, annualisation, ...)</i> .....	39	39	39
<i>Assouplissement individuel du temps de travail (CET, rachat de jours de congés)...</i>	25	30	26
<i>Négociation du contingent d'heures supplémentaires à la hausse</i> .....	18	16	17
<i>Négociation du contingent d'heures supplémentaires à la baisse</i> .....	10	5	8
<i>Augmentation de la durée collective de travail</i> .....	18	18	18
<i>Diminution de la durée collective de travail</i> .....	20	11	17
Au moins un thème issu de la loi de 2008 (flexibilité collective, assouplissement individuel, contingent d'heures supplémentaires) ....	56	58	56

Lecture : dans 39 % des établissements de 11 salariés ou plus qui ont négocié ou discuté sur le temps de travail de 2008 à 2010, les modalités de flexibilité collective du temps de travail (modulation, annualisation...) ont été négociées ou discutées.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole qui ont négocié ou discuté sur le temps de travail de 2008 à 2010.

dans 26 % des établissements, les discussions ont porté sur les modalités d'assouplissement individuel du temps de travail (tableau 4).

Dans un même établissement, les discussions ou négociations sur le temps de travail peuvent avoir porté sur plusieurs thématiques à la fois. Il est possible de classer les établissements pour lesquels le contenu de ces négociations est connu en trois grands groupes selon les thèmes abordés (encadré 3).

Le premier groupe (32 % des établissements ayant discuté du temps de travail) correspond aux établissements qui ont le plus souvent abordé les thèmes de la flexibilité collective du temps de travail (modulation, annualisation...) ou de l'assouplissement individuel (CET, rachat de jours de congés). Les négociations sont plus souvent



Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet « représentants de la direction ».



Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet « représentants de la direction ».

(6) Les représentants de la section syndicale (RSS) n'ont pas le droit de négocier avec l'employeur, sauf cas particuliers. La validité d'un accord conclu avec un RSS est subordonnée à son approbation par la majorité des salariés.

(7) Par ailleurs, 36 % des établissements qui ont discuté ou négocié sur le temps de travail n'ont pas précisé le contenu de la discussion.

menées par au moins un représentant syndical (46 % de ces établissements). Ces établissements font plus souvent partie d'une entreprise multi-établissements (57 % de ces établissements contre 44 % en moyenne). « Toutes choses égales par ailleurs », ils appartiennent plus souvent aux secteurs de l'industrie, de la construction et de l'enseignement, santé et action sociale. De 2008 à 2010, ces établissements ont moins souvent connu une stabilité de leur volume d'activité et ont plus souvent enregistré une croissance de leurs effectifs.

Le deuxième groupe rassemble des établissements (18 %) dont les discussions ou négociations ont le plus souvent porté sur la diminution de la durée collective ou la diminution du contingent d'heures supplémentaires. Cette négociation a plus souvent lieu dans des établissements qui ne sont pas à 35 heures. Ce sont aussi plus souvent des établissements qui appartiennent à une entreprise multi-établissements (53 % des établissements) et qui font plus fréquemment référence à la convention collective de branche sur le temps de travail (84 %). La diminution de la durée collective et la diminution du contingent d'heures supplémentaires semblent avoir été, pour ces établissements, une solution de flexibilité interne (associée à des mesures de politique salariale, notamment un gel salarial ou une baisse des rémunérations) pour faire face à la crise.

Le troisième groupe (14 %) est composé des établissements qui ont discuté de l'augmentation de la durée collective et, le plus souvent, de l'augmentation du contingent d'heures supplémentaires. Dans ces établissements, les effectifs salariés ont plus souvent enregistré une hausse de 2008 à 2010. Ce sont surtout des établissements du secteur de l'industrie et de la construction et des établissements appartenant à des entreprises de plus de 50 salariés. Les négociations dans ce groupe ont plus fréquemment lieu au niveau de l'établissement uniquement et un peu moins souvent au niveau à la fois de l'entreprise et de l'établissement. Ces établissements déclarent un peu moins souvent utiliser la convention collective de branche sur le temps de travail et signalent plus souvent un conflit portant sur le temps de travail.

### Des accords ont été signés dans plus de la moitié des établissements ayant négocié

Lorsqu'elles ont eu lieu, les négociations sur le temps de travail ont abouti à au moins un accord dans plus de la moitié (57 %) des établissements (tableau 5). Entre 2004 et 2010, la proportion d'établissements de 20 salariés et plus ayant signé un accord parmi ceux qui ont négocié est en baisse (tableau 1), en particulier pour ceux qui

appartiennent à des entreprises qui ne disposent pas de délégués syndicaux ou à des petites entreprises. La signature d'un accord a été moins fréquente dans les établissements qui ont mené une politique de gel ou de baisse des rémunérations de 2008 à 2010 pour faire face à la crise.

Certaines pratiques de négociation sont plus souvent associées à la signature d'accords sur le temps de travail. Dans les entreprises multi-établissements, lorsque la négociation a eu lieu au niveau de l'établissement aussi bien que de l'entreprise, un accord a plus souvent été signé que lorsque la négociation a eu lieu au niveau de l'établissement ou de l'entreprise seulement (68 % contre respectivement 61 % et 52 %).

Les accords issus de la négociation collective sont signés par la direction ainsi que par un ou plusieurs représentants des salariés, selon les règles définies par le droit du travail. Ce sont ainsi plus souvent les délégués syndicaux qui signent bien que des dispositions dérogatoires existent. Ainsi, lorsque la discussion sur le temps de travail a été menée par un représentant syndical (DS, RSS ou salarié mandaté), un accord a plus souvent été signé (64 %).

Avoir discuté ou négocié sur une thématique identifiée du temps de travail, à l'exception des discussions portant sur la flexibilité, favorise également la signature d'un accord. En particulier, dans 69 % des établissements qui ont négocié entre 2008 et 2010 la diminution de la durée collective ou la baisse du contingent d'heures supplémentaires (classe 2), un accord sur le temps de travail a été signé.

En matière de temps de travail, les conventions collectives de branches apparaissent structurantes des dispositions appliquées en entreprise. 79 % des établissements (8) signalent se référer à la convention collective de branche sur ce thème alors qu'à titre d'exemple seuls 32 % l'utilisent concernant l'épargne salariale et 63 % concernant l'emploi et les règles de mobilité. Les accords de branche peuvent être appliqués directement. La moitié des établissements (52 %) déclarent ainsi utiliser la convention collective de branche sans avoir discuté ou négocié dans l'entreprise au cours de trois ans sur le temps de travail. Ces accords de branche peuvent aussi servir de support à l'élaboration d'accords d'entreprise. Les établissements qui signent des accords d'entreprise sur le temps de travail déclarent ainsi plus souvent que les autres s'appuyer sur la convention de branche (tableau 5). L'enquête REPONSE nous renseigne toutefois peu sur le contenu des négociations et des accords éventuels qui en résultent. Il est ainsi impossible de déterminer si un accord d'entreprise est plus ou moins favorable aux salariés par rapport à ce que prévoit la branche (9).

(8) 8 % des établissements n'utilisent pas la convention collective de branche bien qu'elle aborde le temps de travail, 11 % ne l'utilisent pas car la convention collective n'aborde pas cette question et 3 % ne savent pas si l'établissement utilise la convention collective de branche sur ce thème.

(9) Sur l'aménagement du temps de travail, les entreprises ont la possibilité de déroger aux accords de branche, parfois dans un sens moins favorable pour le salarié (encadré 2).

Tableau 5 • Déterminants de la signature d'un accord sur le temps de travail (2008- 2010)

	Établissements ayant conclu un accord (en %)	Probabilité d'avoir signé un accord		
		Coeff.	Sig.	Odds-ratio
<b>Ensemble des établissements de 11 salariés et plus.....</b>	<b>57</b>			
<b>Taille de l'entreprise à laquelle appartient l'établissement</b>				
De 11 à 49 salariés.....	57	Réf.	Réf.	Réf.
De 50 à 199 salariés.....	51	-0,23	NS	0,79
200 salariés et plus.....	61	-0,26	NS	0,77
<b>Secteur d'activité de l'établissement</b>				
Industrie.....	62	-0,09	NS	0,91
Construction.....	58	-0,27	NS	0,77
Transport.....	59	-0,15	NS	0,87
Hébergement et restauration.....	58	0,30	NS	1,35
Commerce (hors transport et hébergement restauration).....	57	Réf.	Réf.	Réf.
Enseignement, santé et action sociale.....	52	-0,36	*	0,70
Services (hors enseignement, santé, action sociale).....	56	0,01	NS	1,01
<b>Acteurs de la négociation sur le temps de travail</b>				
Au moins un représentant syndical (DS, RSS, salarié mandaté).....	64	Réf.	Réf.	Réf.
Au moins un élu du personnel, pas de représentant syndical.....	51	-0,76	***	0,47
Une délégation de salariés, sans représentant syndical ni élu.....	59	-0,42	*	0,66
Aucun de ces représentants.....	50	-0,75	***	0,47
<b>Niveau de la négociation sur le temps de travail</b>				
Au niveau de l'établissement seulement (pour multi-établissements).....	61	Réf.	Réf.	Réf.
Au niveau de l'entreprise seulement (pour multi-établissements).....	52	-0,14	NS	0,87
Au niveau de l'établissement et de l'entreprise (pour multi-établissements).....	68	0,39	**	1,48
Entreprise mono-établissement.....	55	0,13	NS	1,14
<b>Durée collective dans l'établissement</b>				
Établissement à 35 heures.....	57	Réf.	Réf.	Réf.
Établissement pas à 35 heures.....	57	-0,23	NS	0,80
<b>Utilisation de la convention collective de branche sur le temps de travail</b>				
Oui.....	59	0,21	*	1,23
Non.....	51	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Contenu de la discussion sur le temps de travail</b>				
Classe 1 - Flexibilité.....	61	-0,35	**	0,71
Classe 2 - Diminution de la durée collective et du contingent d'heures supplémentaires.....	69	Réf.	Réf.	Réf.
Classe 3 - Augmentation de la durée collective et du contingent d'heures supplémentaires.....	55	-0,19	NS	0,83
Classe 4 - Autre thématique ou aucune thématique identifiée.....	49	-0,76	***	0,47
<b>Politique salariale menée par l'entreprise pour faire face à la crise de 2008 à 2010</b>				
Politique de modération des rémunérations.....	61	-0,35	NS	0,97
Politique de gel ou baisse des rémunérations.....	48	-0,46	***	0,63
Rien de tout cela.....	57	Réf.	Réf.	Réf.



Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet « représentants de la direction ».

Note : les coefficients, les seuils de significativité (NS : non significatif, \* : 10 %, \*\* : 5 %, \*\*\* : 1 %) et les *odds-ratios* sont issus d'une modélisation logistique non pondérée. La survenue d'un conflit collectif sur le temps de travail dans l'établissement au cours des trois années (2008, 2009, 2010), sans effet dans le modèle, n'a pas été conservée parmi les variables explicatives.

Lecture : 64 % des établissements de 11 salariés ou plus ayant négocié sur le temps de travail en présence d'au moins un représentant syndical ont conclu un accord sur le temps de travail de 2008 à 2010 ; « toutes choses égales par ailleurs », les établissements dans lesquels au moins un représentant syndical a participé aux négociations ont une probabilité plus élevée d'avoir abouti à la signature d'un accord sur le temps de travail.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole qui ont discuté ou négocié sur le temps de travail de 2008 à 2010.

## L'ENQUÊTE RELATIONS PROFESSIONNELLES ET NÉGOCIATIONS D'ENTREPRISE (REPONSE)

Réalisée tous les six ans depuis 1992-1993, l'enquête REPONSE a pour objectif de comprendre la dynamique des relations professionnelles entre les directions des entreprises, les institutions représentatives du personnel et les salariés. La dernière édition de l'enquête a été réalisée au premier semestre 2011.

Le champ est celui des établissements du secteur marchand non agricole en France métropolitaine, hors Corse : secteurs privé et semi-public, hors agriculture, administrations publiques, hôpitaux publics, services domestiques aux particuliers, éducation non marchande. Par rapport aux deux précédentes éditions de l'enquête (REPONSE 1998-1999 et 2004-2005), le champ a été étendu aux établissements de 11 à 19 salariés. Les comparaisons temporelles doivent donc être effectuées sur le champ restreint des établissements de 20 salariés et plus.

L'enquête est menée au niveau des établissements, qui peuvent être des entreprises à part entière (entreprises dites « mono-établissement ») ou ne constituer qu'un seul des établissements d'une entreprise plus grande, dite « multi-établissements ».

Le questionnement porte sur le statut de l'établissement et de l'entreprise, la présence et la nature des instances de représentation du personnel, les activités et les caractéristiques des représentants du personnel, la tenue de négociations ou de discussions collectives sur différents thèmes d'intérêt pour la vie de l'établissement (salaires, temps de travail, etc.), les politiques de gestion des ressources humaines, les modes d'organisation du travail, les stratégies économiques, l'existence de conflits et la perception du climat social.

L'objet de l'enquête motive la multiplicité des angles d'interrogation et des acteurs enquêtés : dans l'enquête REPONSE 2010-2011, 4 023 représentants de la direction, 2 433 représentants du personnel et 11 378 salariés ont ainsi été enquêtés au sein des mêmes établissements. Les trois volets de l'enquête fournissent trois échantillons couplés. Dans le volet « Représentants de la Direction », sont interrogées en face à face les personnes chargées des relations sociales dans ces établissements (directeurs d'établissement, responsables des ressources humaines, gestionnaires...). Dans le volet « Représentants du Personnel », dans chaque établissement doté d'instances représentatives du personnel, est interrogé un représentant du personnel de la principale organisation syndicale ou de la liste ayant recueilli le plus de suffrages aux dernières élections professionnelles (qu'elle soit syndicale ou non). Dans le volet « salariés », les personnes enquêtées, interrogées par voie postale, représentent les salariés qui sont présents depuis au moins 12 mois dans l'établissement.

La présente étude repose sur l'exploitation du volet « Représentants de la direction ». Selon la fonction du répondant, les réponses peuvent différer. Les directeurs d'établissement et directeurs en charge du personnel ou des affaires sociales déclarent plus souvent avoir négocié ou discuté sur le temps de travail (38 % et 42 %) que les présidents directeurs généraux, directeurs généraux ou chefs d'entreprise (28 %) et que les secrétaires généraux ou directeurs généraux adjoints de l'entreprise (24 %). Ces résultats sont vérifiés par une analyse « toutes choses égales par ailleurs » (tableau 2).

## CONTEXTE LÉGISLATIF DE LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

La loi Auroux du 13 novembre 1982 a instauré une obligation annuelle de négocier dans l'entreprise sur les salaires, la durée effective et l'organisation du temps de travail, dans les entreprises dotées de délégués syndicaux.

À partir des années 1980, les mécanismes d'incitation à la réduction de la durée du travail se sont succédés (loi Robien en 1996, lois Aubry de 1998 et 2000). Certaines aides financières étaient conditionnées à la conclusion d'accords d'entreprise ou de branche diminuant la durée du travail, en contrepartie du maintien ou de la création d'emplois.

À compter de 2002, les incitations ont visé, au contraire, à l'accroissement de la durée du travail. La loi Fillon du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi a fait passer le contingent d'heures supplémentaires de 130 à 180 heures, les branches ayant la capacité de négocier un contingent supérieur. Dans le même temps, le coût des heures supplémentaires a été réduit. La loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (Tepa), a instauré un dispositif de réduction de cotisations sociales et patronales ainsi qu'une exonération d'impôt sur le revenu pour les heures supplémentaires. Elle visait ainsi à développer le recours aux heures supplémentaires (salariés à temps complet) et complémentaires (salariés à temps partiel) dans les entreprises. Ces dispositions ont été supprimées par la loi de finances rectificative du 16 août 2012, à l'exception d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales de sécurité sociale au titre des rémunérations perçues pour les heures supplémentaires effectuées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012, pour les entreprises de moins de 20 salariés.

Jusqu'au début des années 1980, la supériorité hiérarchique de l'accord de branche, d'une part, la règle du principe de faveur, d'autre part, encadraient et délimitaient les négociations d'entreprises, qui ne pouvaient que se conformer aux règles prévues par la branche ou les améliorer dans un sens plus favorable aux salariés. En 1982, les lois Auroux ont introduit la possibilité de négocier des accords dérogatoires portant essentiellement sur l'aménagement du temps de travail, parfois dans un sens moins favorable pour le salarié. La loi Fillon du 4 mai 2004 a étendu cette règle à la plupart des thèmes de négociation [10].

La loi du 20 août 2008 portant réforme du temps de travail a créé un module unique d'aménagement négocié du temps de travail. Elle donne la primauté à la négociation d'entreprise sur la négociation de branche pour déterminer de nombreuses composantes de la durée du travail, notamment le contingent d'heures supplémentaires, leur taux de majoration, l'utilisation des droits affectés sur un compte épargne-temps (l'ensemble des conditions d'alimentation, d'utilisation, de gestion, de liquidation et de transfert des droits épargnés sur un compte épargne-temps sont déterminées par accord collectif), et est, de fait, susceptible, depuis 2009, d'avoir un effet sur la négociation collective d'entreprise sur le temps de travail.

## LE CONTENU DE LA DISCUSSION / NÉGOCIATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL, UNE PARTITION EN TROIS CLASSES

Lorsque des négociations ou des discussions sur le temps de travail ont été déclarées, le représentant de la direction était invité à renseigner le contenu de la discussion parmi les modalités suivantes :

- la diminution de la durée collective du travail (hebdomadaire, annuelle),
- l'augmentation de la durée collective du travail (hebdomadaire, annuelle notamment par la suppression de jours de RTT),
- la négociation du contingent d'heures supplémentaires à la hausse,
- la négociation du contingent d'heures supplémentaires à la baisse,
- les modalités d'assouplissement individuel du temps de travail (CET, rachat de jours de congés), des modalités de flexibilité collective du temps de travail (modulation, annualisation,...).

S'il répondait négativement ou ne pas savoir à toutes les modalités proposées, il devait préciser si ces négociations avaient porté sur un autre aspect du temps de travail et, si oui, lequel. Or, à ces dernières questions peu de personnes ont donné une réponse précise sur la thématique discutée et d'autres ont répondu ne pas avoir discuté sur un autre thème que ceux proposés ; la thématique de discussion reste ainsi non identifiée pour 36 % des établissements interrogés.

Pour ceux qui ont répondu aux thématiques de négociation (64 %), une ou plusieurs modalités relatives au temps de travail peuvent avoir été négociées ou discutées. Pour faire ressortir les thèmes du temps de travail les plus souvent associés, une analyse des correspondances multiples suivie d'une classification ascendante hiérarchique ont été réalisées. La partition obtenue distingue trois classes pour lesquelles le contenu de la discussion est connu (tableau A). Les classes de thèmes de discussion peuvent être décrites en fonction des caractéristiques des établissements qui leur sont le plus fréquemment associés. Les écarts que l'on observe entre les différentes classes sont confortés par une régression logistique multinomiale, qui modélise le type de discussion sur le temps de travail et servent à l'interprétation dans l'étude.

Tableau A • **Contenu de la discussion selon les trois classes obtenues, dans les établissements pour lesquels il est connu**

En % d'établissements

	Diminution de la durée collective de travail	Augmentation de la durée collective de travail	Contingent d'heures supplémentaires à la hausse	Contingent d'heures supplémentaires à la baisse	Assouplissement individuel du temps de travail (CET, rachat de jours de congés)	Flexibilité collective du temps de travail (modulation, annualisation, ...)
Classe 1 (32 %)	0	0	27	0	50	69
Classe 2 (18 %)	79	20	23	46	27	49
Classe 3 (14 %)	21	100	34	1	40	57

Note : plusieurs négociations sur le temps de travail ont pu se tenir au cours de la période allant de 2008 à 2010, pouvant porter sur plus d'une thématique ou concernant différentes catégories de salariés dans l'établissement. Les chiffres entre parenthèses portent sur l'ensemble des établissements ayant discuté ou négocié sur le temps de travail de 2008 à 2010, le complément (36 %) correspond aux établissements pour lesquels le contenu de la discussion n'est pas connu.

Lecture : au cours des trois années précédant l'enquête (2008, 2009, 2010), 79 % des établissements de la classe 2 (18 % de l'ensemble des établissements ayant discuté ou négocié sur le temps de travail de 2008 à 2010) ont discuté ou négocié de la diminution de la durée collective de travail.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole qui ont négocié ou discuté sur le temps de travail de 2008 à 2010 et dont le contenu de la discussion est identifié.

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet « représentants de la direction ».



### Pour en savoir plus

- [1] Pignoni M.-T., Raynaud E. (2013), « Les relations professionnelles au début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles », *Dares Analyses* n° 26, avril.
- [2] Bloch-London C., Ulrich V., Zilberman S. (2008), « Les relations professionnelles en entreprise à l'épreuve de la réduction du temps de travail » in *Les relations sociales en entreprise – un portrait à partir des enquêtes REPONSE*, Éd. La Découverte.
- [3] Ulrich V., Zilberman S. (2007), « La réduction du temps de travail : révélateur et source de développement des relations professionnelles en entreprise », *Premières Synthèses* n° 3.2, janvier.
- [4] Dufour C., Hege A., Vincent C., Viprey M. (2000), « Le mandatement en question », *Travail et Emploi* n°82, avril.
- [5] Cochard M., Cornilleau G., Heyer E. (2010), « Les marchés du travail dans la crise », *Économie et Statistique* n° 438-440, p. 181-204.
- [6] Ananian S., Debauche E., Prost C. (2012), « L'ajustement du marché du travail français pendant la crise de 2008-2009 », *Dares Analyses* n°40, juin.
- [7] Pak M., Zilberman S. (2013), « La durée du travail des salariés à temps complet », *Dares Analyses* n° 47, juillet.
- [8] Desage G., Rosankis E. (2013), « Négociation collective et grèves en 2011 : négociations en légère hausse, conflits en forte baisse », *Dares Analyses* n°59, septembre.
- [9] Pak M., Pignoni M.-T. (2014), « Les représentants du personnel : quelles ressources pour quelles actions ? », *Dares Analyses* n° 84, novembre.
- [10] Bloch-London C., Pélisse J. (2008), « L'évolution du cadre légal des relations professionnelles : entre foisonnement juridique et renouvellement des acteurs, une appropriation sélective des dispositifs » in *Les relations sociales en entreprise – un portrait à partir des enquêtes REPONSE*, Éd. La Découverte.