



HAL
open science

**Présentation du rapport (1) Entreprises en négociations :
l'entreprise à la lumière des relations professionnelles,
DARES/ministère du Travail**

Claude Didry

► **To cite this version:**

Claude Didry. Présentation du rapport (1) Entreprises en négociations : l'entreprise à la lumière des relations professionnelles, DARES/ministère du Travail. Le Droit ouvrier, 2021. halshs-03350914

HAL Id: halshs-03350914

<https://shs.hal.science/halshs-03350914v1>

Submitted on 21 Sep 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Présentation du rapport ⁽¹⁾

Entreprises en négociations : l'entreprise à la lumière des relations professionnelles,

DARES/ministère du Travail

Par Claude DIDRY, Directeur de recherche au CNRS
(Centre Maurice-Halbwachs)

PLAN

- I. Une enquête collective fondée sur l'enquête REPONSE du ministère du Travail (DARES)
- II. Sortir d'une vision de la négociation d'entreprise « en creux » par rapport à la négociation de branche
- III. La négociation d'entreprise, un champ spécifique entre établissement, société et groupe
- IV. Présentation de la démarche

Le retour sur la négociation d'entreprise auquel invitent les réformes récentes, en particulier la loi dite « Travail » du 8 août 2016 et les ordonnances du 22 septembre 2017, conduit à s'interroger de nouveau sur une théorie des relations professionnelles focalisées sur le caractère stratégique des conflits sociaux. En effet, si la négociation de branche traduit une distance à l'égard des lieux du travail, donc également à l'égard de la conflictualité sociale qui s'y noue, il se pourrait que le retour sur l'entreprise ramenée à l'évidence d'une unité élémentaire de production assimilable, à certains égards, à l'établissement, soit propice au développement de tensions liées à l'expression de besoins et de revendications portées par des collectifs de travail. Or, force est de constater que l'entreprise a pris en France des dimensions nouvelles, à travers l'intégration d'un ensemble d'établissements placés sous la tutelle de sociétés commerciales elles-mêmes fréquemment contrôlées par des groupes. De plus, le poids croissant des marchés financiers a renforcé la perspective d'une *corporate governance* mettant l'intérêt des actionnaires au premier plan, tout en conduisant à une multiplication des restructurations de sorte que l'identification même de l'entreprise devient problématique, en accompagnant une crise de la représentation de ses salariés (2).

Cette interrogation sur l'entreprise se retrouve au cœur du contrat de travail, dont l'architecture part de la *prestation de travail* d'une *personne physique*, dite travailleur, au profit d'une autre personne, dite employeur, qui prend le plus souvent la forme d'une *personne morale*, société commerciale ou mutualiste, ou encore association, et à propos de laquelle il est courant de parler d'*entreprise*, notamment dans la langue du droit du travail. Il en résulte alors que « *L'employeur est le contractant du salarié, mais ce contractant, l'employeur, semble doté d'un étrange pouvoir : il peut se façonner à son gré ; il se donne la forme qui lui convient. Il peut se donner une forme sociétaire, mais il peut, ensuite, se scinder en plusieurs sociétés, se fondre dans une autre, transférer la charge de certains contrats de travail à une autre société* (3)... »

L'exercice de « cet étrange pouvoir » de l'employeur est lui-même fréquemment assujéti au pouvoir conféré à une autre personne – morale ou physique – par la détention du capital de la société saisie comme employeur ou entreprise. En France, près de 50% des salariés sont employés par des sociétés appartenant à un groupe (4), c'est-à-dire soumises au contrôle d'une autre société (elle-même parfois contrôlée par d'autres sociétés). Dans la terminologie du droit du travail, cette situation

(1) Élaboré par Claude Didry et Denis Giordano sur la base des travaux d'une équipe composée de P. Askenazy, D. Brochard, V.-A. Chappe, J. S. Carbonell, C. Cottineau, E. Didier, C. Didry, C. Dupuy, D. Giordano, M. Plault, E. Peskine et J. Simha.

(2) A. Lyon-Caen et Q. Urban (s. dir.), *La Crise de l'entreprise et de sa représentation*, Dalloz, 2012 ; B. Segrestin, B. Roger, S. Vernac (s. dir.), *L'Entreprise : point aveugle du savoir*, Colloque de Cerisy-Éditions Sciences humaines, 2014.

(3) A. Lyon-Caen, « Retrouver l'entreprise ? », *Dr. ouv.*, n°776, mars 2013, p. 196.

(4) « *Fin 2018, 444 000 sociétés présentes sur le territoire français sont organisées sous forme de groupes de sociétés ou contrôlées par des collectivités publiques. Les 132 000 groupes ainsi constitués emploient 10,7 millions de salariés en équivalent temps plein (ETP), soit un peu moins de la moitié de l'ensemble des salariés des secteurs privé et public* » (INSEE, 2020, p. 66).

se traduit par l'identification d'une entreprise – société commerciale – dite *dominante* en raison du pouvoir de contrôle qu'elle détient sur d'autres entreprises, agissant elles-mêmes fréquemment comme employeur. Enfin, cette dynamique complexe de l'entreprise s'est accompagnée dès la loi du 13 novembre 1982 d'un souci de *prévention des conflits collectifs* par l'institution de négociations obligatoires régulières conférant à l'employeur – c'est-à-dire le chef d'entreprise – la charge d'organiser ces négociations en vue d'apporter une réponse aux demandes formulées par les organisations syndicales.

Que signifie alors la négociation d'entreprise promue par un ensemble de réformes que l'on peut faire remonter aux années 1950 (5) ? Ne s'accompagne-t-elle pas de la reconnaissance d'une double dimension stratégique de l'employeur, tant comme pouvoir de se définir soi-même sous la forme d'une

société en situant également dans l'espace de contrôle d'autres sociétés, que comme responsable de l'organisation de négociations obligatoires depuis 1982 ?

Face à ce questionnement, l'enjeu de ce rapport est de montrer que la négociation dessine une entreprise conçue comme un champ de coordination entre différents niveaux de négociation, l'établissement, l'entreprise/société/employeur et le groupe, qui prend une dimension singulière pour chaque entreprise. L'identification de champs de coordination, qui doit beaucoup à la position stratégique de l'employeur, invite à considérer l'établissement – c'est-à-dire le lieu du travail – comme la base d'une action syndicale requérant une connaissance de ce champ et des accords qui s'y élaborent pour arriver à son tour à coordonner une action revendicative dispersée en une multitude de lieux.

I. Une enquête collective fondée sur l'enquête REPONSE du ministère du Travail (DARES (6))

Pour envisager ces questions, les travaux de l'équipe dont le rapport est tiré se sont appuyés sur les données de l'enquête REPONSE, dont l'acronyme signifie « Relations professionnelles et négociations d'entreprise ». Reconduite tous les six ans, cette enquête est mise en œuvre par la DARES et apporte, depuis sa première édition en 1994, un éclairage irremplaçable sur les acteurs des relations professionnelles. Elle trouve sa source dans une enquête britannique, l'enquête WIRS pour *Workplace Industrial Relations Surveys*, réalisée en 1980, 1984 et 1990. On en trouve aujourd'hui un écho, au niveau européen, dans « L'enquête sur les entreprises en Europ.2019 (7) ». REPONSE part d'une interrogation d'un représentant de la direction, d'un représentant du personnel et de salariés individuels, au niveau d'un même établissement, avec un champ d'environ 5000 établissements de plus de 11 salariés. Elle alimente une

connaissance approfondie de la syndicalisation, des pratiques syndicales, des conflits du travail ou encore des modes d'organisation du travail que l'on peut retrouver dans les publications de la DARES (8), de manière complémentaire à l'enquête « ACEMO Dialogue social (9) ». Parmi les premières exploitations de l'enquête REPONSE 2017, signalons le portrait des 600 000 représentants du personnel présenté par Maria-Teresa Pignoni dégageant notamment leur profil, leur carrière professionnelle et les motivations de leur engagement (10).

Le rapport que nous présentons s'inscrit dans un appel à recherche de la DARES intitulé « Les relations de travail dans un contexte de réformes institutionnelles : post-enquêtes et exploitations secondaires », invitant en 2018 des équipes de chercheurs à analyser les données de l'enquête REPONSE en mettant l'accent sur la promotion de l'entreprise

(5) V. M.-A. Souriac-Rotschild, « Les accords collectifs au niveau de l'entreprise », th. Paris-1, 1986.

(6) Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

(7) Pour un bref résumé de cette enquête et un lien pour télécharger la publication en anglais, <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/flagship-report/2020/european-company-survey-2019-workplace-practices-unlocking-employee-potential>

(8) Pour un regard sur les premières enquêtes REPONSE, voir Th. Amossé, C. Bloch-London et L. Wolff (s.dir.), *Les Relations sociales en entreprise : Un portrait à partir des enquêtes « Relations professionnelles et négociations d'entreprise »*, Éditions La Découverte, 2008.

(9) Volet « dialogue social » de l'enquête annuelle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre à partir d'un échantillon d'environ 16 000 entreprises, permettant de quantifier les journées individuelles non travaillées pour fait de grève (JINT), ou de recenser les accords collectifs en en donnant une vue d'ensemble dans les « bilans annuels de la négociation collective » (voir l'édition de 2020 sur la négociation en 2019 sur le lien, <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/rapports/article/rapports-bilans-de-la-negociation-collective>

(10) M.-T. Pignoni, « Les représentants du personnel, des salariés comme les autres ? », *DARES Analyses*, n° 002, janvier 2012, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2019-002.pdf>

dans les relations professionnelles au cours des dernières décennies. L'enjeu consistait à prendre du recul par rapport aux récentes réformes, notamment la loi Travail de 2016 et les ordonnances de 2017, en saisissant les grandes dynamiques historiques de la négociation d'entreprise depuis les années 1950, pour en saisir les pratiques actuelles. L'équipe, composée de sociologues, d'économistes et de juristes a engagé, dans un premier temps, un double travail de retour sur les grandes étapes de la législation en la matière et d'exploitation statistiques des données de REPONSE 2017. L'enquête REPONSE nous a permis d'affronter les incertitudes entourant le terme même d'entreprise, dans la mesure où elle repose sur des questionnaires administrés à des acteurs des relations professionnelles au niveau de l'établissement, c'est-à-dire du site, sans conduire immédiatement à une assimilation de l'entreprise à la société (unité légale), voire au groupe (réseau économique). Dans ce cadre, les analyses statistiques menées ont porté sur les

questions concernant l'existence et le déroulement des négociations, en envisageant notamment les dimensions thématiques (en rapport avec les négociations obligatoires) et organisationnelles (présence de négociations dans l'établissement ou au-delà de celui-ci). Comme nous le verrons, ce traitement statistique met en évidence le caractère déterminant des niveaux de négociation, lorsqu'une telle pratique est identifiée par les acteurs, en montrant l'importance de la présence de négociateurs (DRH, délégués syndicaux) aux différents niveaux concernés par la négociation. Ainsi, l'organe de la négociation (présence de négociateurs) préside la fonction, là où on aurait pu attendre une variation des thématiques selon les niveaux. Sur cette base, des enquêtes monographiques par entretiens ont été menées par les membres de l'équipe dans des établissements sélectionnés en fonction de leur profil de négociation, c'est-à-dire selon la présence ou l'absence de négociation, et selon les niveaux de négociation identifiés par les données de REPONSE.

II. Sortir d'une vision de la négociation d'entreprise « en creux » par rapport à la négociation de branche

Dans le système français de relations professionnelles, c'est souvent par rapport à la place initialement hégémonique de la convention de branche qu'est envisagée la négociation d'entreprise. La branche, comme ensemble des établissements et des entreprises partageant un ensemble de caractéristiques techniques, est apparue en France comme une manière de prendre de la distance à l'égard de lieux de travail traversés de tensions, en se dégageant tout à la fois de la surenchère revendicative et de la pression patronale pouvant s'exercer dans des établissements et des entreprises en concurrence. Elle permet aux représentants des salariés et des employeurs, de s'éloigner de ces « communautés pertinentes » de l'action gréviste (11) résultant notamment des proximités qui se créent dans le travail (12), pour concevoir les formes d'adaptation à prévoir pour la

mise en œuvre, par exemple, de la réglementation légale de la durée du travail (13), ou pour élaborer les cadres minimaux d'une hiérarchie salariale (14) – et donc les prémisses d'une organisation du travail – à travers des grilles de classification. En ce sens, la « loi de la profession (15) » qu'elle fixe s'apparente à un ensemble d'« investissements de forme » symboliques qui pénètrent et informent profondément le travail, en fournissant notamment les bases d'une classification du personnel dans les entreprises (16). La résistance de la branche face à la succession des réformes destinées à « libérer l'entreprise » de son emprise (17) – sans pouvoir éviter, cependant, de lui concéder un domaine réservé – révèle l'existence d'une institution profondément structurante pour le système français de relations professionnelles proche, de ce point de vue, du système allemand.

(11) D. Segrestin, « Les communautés pertinentes de l'action collective : canevas pour l'étude des fondements sociaux des conflits du travail en France », *Revue française de sociologie*, 21/2, 1980, p. 171-202.

(12) D. Brochard, « Conflits du travail : une analyse statistique » in J.-M. Denis (s. dir.), *Le Conflit en grève ?*, Éditions La Dispute, 2005.

(13) La mise en œuvre de la journée de huit heures (loi du 23 avril 1919) est passée par la voie de conventions collectives « d'industrie » en conduisant à parler de « réglementation à base contractuelle » fondée sur une extension des accords collectifs par arrêtés de l'administration dans le rapport de Pierre Laroque présenté en 1934 au Conseil National Économique.

(14) J. Saglio, « Hiérarchies salariales et négociations de classifications : France 1900-1950 », *Travail et Emploi*, n° 27, mars 1986, p. 7-19.

(15) A. Lyon-Caen, « Grandeur et décadence de la loi professionnelle » in Jobert et al. (dir.), « Les Conventions collectives de branche, déclin ou renouveau », *Études CEREQ*, n° 65, p. 53-62.

(16) A. Jobert, *Les Espaces de la négociation collective, branche et territoire*, Éditions Octarès, 2000.

(17) Comme le suggèrent Jobert et Saglio dès 2005, à partir de leur enquête sur la loi de 2004 inaugurant une ouverture de la dérogation aux accords de branche par accords d'entreprise. V. A. Jobert et J. Saglio, « La mise en œuvre des dispositions de la loi du 4 mai 2004 permettant aux entreprises de déroger aux accords de branche », Rapport pour la direction des relations du travail, ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, 2005.

Cette puissance institutionnelle de la branche tient probablement à sa dimension tout à la fois économique (en limitant la concurrence entre les employeurs) et culturelle (comme langue de l'organisation du travail dans des univers proches du point de vue des techniques employées). En ce sens, la branche apparaît comme un espace de régulation que sa technicité a éloigné encore davantage des lieux du travail et de leur potentielle conflictualité (18), tout en informant l'organisation.

Mais, la convention de branche est parfois présentée comme l'expression d'une « rigidité » relayant celle, plus générale, du droit du travail, face à l'« agilité » que requiert pour les entreprises l'adaptation à un univers économique marqué par la globalisation et l'accélération des évolutions technologiques (19). Force est alors de constater que la négociation d'entreprise n'est entendue le plus souvent que par rapport à cette vision surplombante de la négociation de branche, en partant de l'évidence que constituerait *l'entreprise assimilée à une unité élémentaire de production*. En rapportant des réformes visant à promouvoir la négociation d'entreprise au souci de « rapprocher » la négociation des activités économiques, mais aussi des salariés, on pouvait penser retrouver la dynamique des relations professionnelles telles que l'envisage John Dunlop (20), articulant de manière large les salariés, les employeurs et l'État. Dans ce paradigme, la négociation apparaît principalement comme la conséquence d'un mouvement revendicatif voire d'un conflit collectif par lesquels les salariés et leurs représentants entendent faire valoir un aménagement des conditions stipulées dans leurs contrats de travail. La sémantique de la négociation, que balisent les dictionnaires, s'éloigne ici du *négoce*, c'est-à-dire de l'activité de commerce qu'elle est susceptible de désigner, pour se rapprocher de la diplomatie, où l'échange entre les représentants de deux puissances antagoniques – ici, les syndicats et les employeurs – vise la recherche d'une transaction pacifique à travers la conclusion d'un « traité ». Elle repose sur la dimension collective que les travailleurs expérimentent – préalablement au conflit et à l'expression des revendications qu'ils portent – dans le cours même de leur travail, sur un lieu déterminé, l'établissement, que l'enquête REPONSE prend comme base de ses observations.

Troisième acteur des relations professionnelles pour Dunlop, la puissance publique prend part à la

dynamique de négociation à partir de son intérêt à un maintien de l'ordre, à la continuité de l'activité économique et au progrès social, sous la figure d'un médiateur invitant à sa table les parties en lutte. En suscitant un rapprochement des points de vue, elle vise la conclusion d'un accord collectif par la voie d'une conciliation ou d'un arbitrage acceptable par les deux parties qui permet une reprise de l'activité. La dynamique des relations professionnelles est donc saisie ici à travers le caractère stratégique de l'action collective des salariés portés, à partir du lieu de travail, par les organisations syndicales. On a ainsi parlé de la *stratégie de la grève* (21) à propos d'organisations politiques et syndicales en mesure de mobiliser les salariés pour ouvrir un débat législatif ou une négociation, et peser sur son cours. Cette dimension stratégique peut prendre également des expressions plus diffuses, sous la forme de conflits ponctuels susceptibles, en agissant sur des points critiques – comme une entreprise spécifique, à un moment donné, par le blocage de certains ateliers ou de voies de transport –, d'engager une diffusion des acquis à l'ensemble des salariés d'un secteur.

Face à une conception simplificatrice de la négociation dans une entreprise ramenée à une unité productive, le retour sur les évolutions législatives enregistrées depuis les années 1960 oblige à considérer une réalité plus complexe de l'entreprise. En effet, cette évolution est marquée par une assimilation constante de la négociation *au niveau de l'établissement* et de la négociation *au niveau de l'entreprise*, à la négociation d'entreprise (22). Dans ce cadre, la loi du 13 novembre 1982 a entendu privilégier le niveau de l'entreprise (constituée autour de la figure de l'employeur) par rapport à celui de l'établissement (sans pour autant l'exclure), mais sans intégrer les accords de groupe dans l'ordre des conventions dites d'« entreprise ». De plus, innovation considérable, elle a institué une obligation annuelle de négociation pour un certain nombre de thèmes qui sont allés ensuite en s'élargissant, conduisant les employeurs s'engager dans une activité d'organisation de la négociation. Loin de la réponse à une mobilisation revendicative, par laquelle s'exprimait une « stratégie de la grève » – voire de la prévention du conflit – portée par les organisations syndicales, la négociation d'entreprise se révèle ici beaucoup plus soumise à une « stratégie de l'employeur » qu'à celle

(18) F. Sellier, *La Confrontation sociale en France : 1936-1981*, PUF, 1984.

(19) P. Cahuc et A. Zylberberg, « La réforme n'a pas encore eu lieu », *Commentaires*, 2017, 4 (160), p. 813-818 (en ligne).

(20) J. T. Dunlop, *Industrial relations systems*, Harvard Business School, 1993 (1^{er} éd. 1958).

(21) B. Badie, *Stratégies de la grève : Pour une approche fonctionnaliste du Parti communiste français*, Presses de la FNPS, 1976.

(22) Qui se justifie par le fait que la négociation au niveau de l'établissement soit réalisée par un représentant de l'employeur/entreprise et puisse être ainsi assimilée à une négociation d'entreprise.

des représentants du personnel. La centralisation des négociations obligatoires au niveau de l'entreprise-société peut alors permettre d'éviter le poids des mobilisations collectives en désamorçant, par exemple, le potentiel revendicatif lié à la question des salaires. Ce constat a ainsi suscité le besoin d'envisager la négociation d'entreprise en tant que telle,

comme un champ articulant trois niveaux (établissement, société et groupe) dans lequel se pose la question du principe de faveur – tout autant que dans les rapports entre conventions de branche et conventions d'entreprise – et où différentes formes d'articulation entre ces niveaux de l'entreprise peuvent se faire jour.

III. La négociation d'entreprise, un champ spécifique entre établissement, société et groupe

Finalement, les évolutions de la législation ne se ramènent pas à une simple « dérégulation » de la négociation, tant par rapport à un caractère « artificiel » de la branche pour les uns (tenant l'entreprise pour une unité de production), qu'au caractère central de la branche dans un « ordre public social » (en diagnostiquant un « renversement de la hiérarchie des normes »). Elles montrent au contraire une détermination légale de la négociation d'entreprise, dont le législateur tend à établir le champ. Dans cette évolution, c'est en premier lieu la dualité de l'établissement et de la société-employeur qui tend à s'affirmer en laissant à l'employeur la possibilité de jouer sur ces niveaux. Il faut noter que les accords de « groupe » se trouvent initialement exclus du champ de la négociation d'entreprise, jusque dans la capacité de déroger aux accords de branche réservée aux seuls accords d'entreprise par une loi de 2004. Les réformes récentes apparaissent alors sous un jour nouveau, par la reconnaissance qu'elles confèrent au niveau du groupe en matière de négociation d'entreprise. De ce point de vue, la loi El Khomri de 2016 marque un tournant, en engageant une assimilation des accords de groupe aux conventions d'entreprise (23), que consacre aujourd'hui la loi du 29 mars 2018 (24). Pour autant, l'insistance initiale du législateur sur le niveau de l'entreprise ne constituait sans doute jusque-là que le refus pudique d'envisager l'influence juridique et managériale du groupe, dont l'entreprise dépend fréquemment, sur les négociations. Au vu de l'intrication des niveaux – établissement, entreprise, groupe – dans l'organisation de la négociation dite

d'« entreprise », conjuguée à la complexité et à la labilité des formes juridiques de « l'entreprise », les pratiques effectives de la négociation d'entreprise s'inscrivent donc dans un champ des possibles qui va bien au-delà de l'entreprise-fonction de production à laquelle s'en tiennent certains économistes. Son analyse implique de partir de l'entreprise comme organisation d'un contrôle capitaliste et managérial s'exerçant sur un ensemble vaste d'activités, de sociétés, et d'établissements. Mais alors, la dimension concrète et technique de l'activité productive prise en charge dans la collectivité de l'établissement perd le caractère *a priori* déterminant qu'on lui attribue fréquemment, en faisant apparaître d'autres dimensions plus proches du monde des affaires et de la gestion. Ainsi, la réalité empirique de l'entreprise ne peut être saisie qu'à la condition de renoncer à une vision courante du *droit* comme *reflet* d'une organisation technico-économique qui serait extérieure à ce dernier, dans la mesure où le droit lui-même se diffracte en des corpus juridiques différents – voire contradictoires – renvoyant à des codes spécifiques qui traversent et structurent cette réalité. En effet, cette réalité empirique est informée par les figures juridiques de la société – du Code civil au Code de commerce – par lesquelles se définit l'employeur, à quoi se rajoutent des éléments tirés du Code monétaire et financier ou encore du Code des impôts, croisant de manière plus ou moins harmonieuse dans les activités de l'entreprise, les catégories du Code du travail telles notamment que le contrat de travail, les formes de la négociation collective, les institutions représentatives du personnel.

(23) L'article L. 2232-33³ est ainsi rédigé : « Art. L. 2232-33. – L'ensemble des négociations prévues par le présent code au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe dans les mêmes conditions, sous réserve des adaptations prévues à la présente section. Lorsqu'un accord sur la méthode prévu à l'article L. 2222-3-1 conclu au niveau du groupe le prévoit, l'engagement à ce niveau de l'une des négociations obligatoires prévues au chapitre II du titre IV du présent livre dispense les entreprises appartenant à ce groupe d'engager elles-mêmes cette négociation. L'accord sur la méthode définit les thèmes pour lesquels le présent article est applicable. Les entreprises sont également dispensées d'engager une négociation obligatoire prévue au chapitre II du titre IV du présent livre lorsqu'un accord

portant sur le même thème a été conclu au niveau du groupe et remplit les conditions prévues par la loi » (Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels).

(24) « Sauf disposition contraire, les termes "convention d'entreprise" désignent toute convention ou accord conclu soit au niveau du groupe, soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'établissement » (C. trav., art. 2232-11 modifié par l'article 2 de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social).

Le point de départ de ce rapport repose sur la profonde ambiguïté de ce que le Code du travail présente comme la négociation et les accords d'*entreprise*, dans la mesure où sous ces termes sont envisagés tout autant les accords d'entreprise à proprement parler, c'est-à-dire les accords conclus au niveau d'une entité repérable par les cadres juridiques de la société commerciale, que les accords conclus au niveau de l'établissement ou bien encore les accords au niveau du groupe. Finalement, l'observation des relations professionnelles au niveau de l'établissement, sur laquelle reposent les enquêtes REPONSE, présente l'intérêt de saisir la manière dont les acteurs perçoivent l'activité de négociation à partir de lieux du travail rattachés à des sociétés et des groupes. L'enjeu est alors d'appréhender la négociation collective aux diffé-

rents niveaux de l'entreprise (établissement, société/employeur, groupe de sociétés/société-mère/entreprise dominante) et les modes d'articulation entre ces niveaux, pour sortir de l'évidence que conforte une vision de cette négociation comme le « négatif » de la négociation de branche. En prenant au mot la reconnaissance par les réformes récentes du groupe comme un des niveaux possibles de la négociation de « conventions d'entreprise », l'objectif du présent rapport est de dégager des profils d'*entreprises* « *au sens des relations professionnelles* ». L'enquête menée correspond ici à une activité de *profilage* d'entités qui seront qualifiées d'*entreprises*, à partir du constat de leur autonomie en matière de négociation collective qui se dégage des formes spécifiques d'articulation entre les trois niveaux qui caractérisent la convention d'entreprise.

IV. Présentation de la démarche

Pour cela, le rapport entend mobiliser l'observation des relations professionnelles dans l'établissement qu'apporte l'enquête REPONSE de 2017, afin d'appréhender la manière dont les acteurs situés à ce niveau appréhendent l'ensemble de la négociation d'entreprise de l'établissement comme lieu du travail au groupe, en passant par la société en tant qu'employeur des salariés de l'établissement.

Un premier chapitre critique la conception courante, mais abstraite, de l'entreprise comme unité de production. Il se fonde sur le constat d'une ancienneté moyenne croissante des salariés dans l'entreprise en fonction de l'âge, tiré de l'enquête « Emploi » dont on peut induire l'existence de relations professionnelles à partir de contrats de travail dotés d'une certaine stabilité. En effet, « *Ce contrat, lorsqu'il doit s'exécuter dans une entreprise, insère le salarié dans une collectivité. C'est en qualité de membre du personnel de l'entreprise qu'il bénéficie de certains droits (participation aux droits dits collectifs, droit d'expression) ou bénéficie de certaines protections (en matière d'hygiène et de sécurité par exemple) [...]. C'est dans cette seconde sphère que le rapport de travail s'articule avec les relations professionnelles (25).* »

Mais, au-delà de cette relation durable des salariés à leur entreprise, l'enquête « Liaisons financières » (LIFI) de l'INSEE permet de mettre au jour l'importance des groupes dans le monde de l'entreprise, et

les confusions résultant de l'assimilation de l'entreprise à une « unité légale ». Pour y remédier, LIFI engage un « profilage » réalisé à partir de l'intensité des relations financières entre les « unités légales » dépendant de groupes, en vue de dégager des entreprises « au sens économique » constituées par les plus petites entités autonomes dans leur gestion. Cela nous conduit à proposer un *profilage* de l'entreprise *au sens des relations professionnelles*, à partir de négociations menées au niveau des groupes, sociétés et établissements. En effet, les dynamiques de la négociation dans l'entreprise marquent la vie de l'établissement comme lieu de relations professionnelles, mais leur analyse implique de saisir les influences croisées des autres établissements, de la société à laquelle se rattache l'établissement et du groupe contrôlant la société. Le résultat attendu de ce profilage est une analyse géographique de l'entreprise comme coordination par le groupe et la société d'un ensemble de sites, dans son activité de négociation.

Un deuxième chapitre met en évidence le caractère récurrent dans la législation d'une définition de la convention d'entreprise intégrant les conventions aux niveaux de l'établissement et de l'entreprise proprement dite. Depuis la loi El Khomri de 2016 et les ordonnances de 2017 ratifiées en 2018, cette définition intègre l'accord de groupe en établissant un ordonnancement hiérarchique des trois formes

(25) A. Jeammaud, « Les polyvalences du contrat de travail » in *Les Transformations du droit du travail : Études offertes à Gérard Lyon-Caen*, Dalloz, 1989.

d'accords. De plus, la loi du 13 novembre 1982 met également à la charge de l'employeur une *obligation* de négociation annuelle conduisant les entreprises à développer une *stratégie de la négociation*, par le choix des niveaux et son inscription dans une régularité calendaire.

Dans un troisième chapitre, les données de l'enquête REPONSE 2017 font l'objet d'un traitement par analyse en composantes multiples qui aboutit à des classes d'établissements montrant le caractère déterminant de l'existence de négociateurs pour la négociation. Il s'en dégage quatre grandes classes d'entreprises en fonction, d'une part, de l'intensité de la négociation et, d'autre part, de l'articulation de ses niveaux : *entreprise absente*, correspondant à l'absence de négociation ; *entreprise locale*, dans le cas d'une négociation exclusivement au niveau de l'établissement ; *entreprise située*, pour une négociation de double niveau (établissement et niveau supérieur) ; *entreprise en surplomb*, pour une négociation exclusivement au niveau supérieur. Cela conduit à l'élaboration d'un modèle prédictif de l'appartenance d'un établissement à une classe, en fonction de la stratégie de l'entreprise (au sens économique dans LIFI) compte tenu de la spécificité de ses établissements (établissements différents vs établissements similaires dits *clones*) et de la dispersion de ceux-ci par rapport au siège (cartes d'entreprise avec CLAP (26)).

Le quatrième chapitre présente les enquêtes monographiques sur des établissements (27) dans le prolongement du profilage engagé par l'analyse quantitative, en analysant l'articulation entre société et groupe que recouvre la part de négociation située au-delà de l'établissement. Ainsi, les profils généraux dégagés au chapitre précédent sont affinés à travers chaque monographie en arrivant à des profils spécifiques élaborés à partir des entretiens réalisés. Cette opération d'affinage monographique des profils d'entreprise s'inscrit dans une démarche visant moins à illustrer des classes, par des exemples emblématiques, qu'à saisir *in fine* le profil singulier « au sens des relations professionnelles » de chaque entreprise à partir des profils généraux issus du traitement de REPONSE.

Un cinquième chapitre revient sur les accords et les négociations qui ont marqué les acteurs au cours des entretiens réalisés dans le cadre des enquêtes de terrain. Il s'en dégage une polarité entre des *accords*

statuts, réglant les conditions minimales et les règles de promotion s'imposant aux contrats de travail, et des *accords d'organisation du travail*, visant prioritairement l'aménagement des horaires. Cela permet alors d'éclairer la portée des conventions de branche sur les accords d'entreprise, par leur apport en termes de classification et de minima salariaux aux *accords statuts*, tout en cernant mieux les profils d'entreprises identifiés dans les deux chapitres précédents.

Un sixième chapitre propose des *ouvertures* sur la base des analyses présentées par les chapitres précédents. Une première ouverture envisage la portée du couple conceptuel *stratégie-tactique* élaboré par Michel de Certeau, pour appréhender la dialectique employeur-stratège/syndicats-tacticiens dans la négociation d'entreprise. La deuxième analyse la place du conflit dans ce que nous proposons de nommer une *négociation organisée* (de préférence à la dénomination de *négociation administrée* suggérant un écrasement de la conflictualité sociale sous la réglementation étatique relayée par la domination managériale). La troisième revient sur la faible mobilisation de la Base de Données Économiques et Sociales (BDES) par les représentants syndicaux, en faisant le point sur les critiques qui lui sont adressées.

La conclusion envisage de manière hypothétique, les mondes de l'entreprise qui se dégagent des pratiques de négociation observées à partir des acteurs de l'établissement. Pour ce faire, elle envisage les types d'entreprise identifiés à partir des monographies dans un espace structuré autour de la tension statut/organisation du travail (abscisses) et de la tension entre entreprises mono-établissement et groupes de sociétés contrôlant plusieurs établissements (ordonnées).

Claude Didry

(26) Enquête « Connaissance localisée de l'appareil production » de l'INSEE, intégrée depuis 2019 dans l'enquête « Fichier localisé des rémunérations et de l'emploi salarié » (FLORES).

(27) Une présentation de la structure des établissements, objet des monographies et de leur articulation de la négociation, est disponible dans l'annexe, partie 2.