**DOSSIER DOCUMENTAIRE ÉLÈVE**

**Regards croisés Travail, emploi, chômage**

**Travail :** activité consistant à créer, entretenir des biens et des services. Ce travail peut être indépendant, salarié, bénévole, militant, domestique. Un travail n’est pas forcément synonyme d’un emploi.

**Emploi :** travail rémunéré et déclaré. Un emploi est une forme particulière de travail.

**Chômage** : situation des personnes sans emploi, qui en recherchent un et qui sont disponibles pour travailler.

**Ch 2.1 Comment s’articulent marché du travail et gestion de l’emploi ?**

|  |  |
| --- | --- |
| Notions | Indications complémentaires |
| Taux de salaire réel, salaire d'efficience, salaire minimum, contrat de travail, conventions collectives, partenaires sociaux, segmentation du marché du travail.  | En se limitant à une présentation graphique simple et en insistant sur les déterminants de l'offre et de la demande, on expliquera l'analyse néo-classique du fonctionnement du marché du travail *(voir TD)*. Pour rendre compte de la spécificité de la relation salariale, on montrera l'intérêt de relâcher les hypothèses du modèle de base en introduisant principalement les hypothèses d'hétérogénéité du facteur travail et d'asymétrie d'information. À partir de quelques exemples, on montrera que le taux de salaire dépend également du résultat de négociations salariales et de l'intervention de l'État. *Acquis de première* : salaire, marché, productivité, offre et demande, prix et quantité d'équilibre, asymétries d'information.  |

*Marché* : lieu (réel ou fictif) où se rencontrent l’offre et la demande de bien ou service. Cette confrontation aboutit à des échanges qui se font à un prix dit prix du marché.

*Offre et demande* : quantité de biens et services que les intervenants sur un marché sont prêts à vendre (offre) ou à acheter (demande) en fonction du prix proposé.

*Prix et quantité d’équilibre* : situation où pour un prix donné les quantités offertes sont égales aux quantités demandées.

*Asymétries d’information* : situation où un acheteur et un vendeur ne disposent pas de la même information (cela conduit à des situations d’aléa moral ou d’anti-sélection).

*Salaire*: rémunération (revenu primaire) obtenue par un salarié en échange d’une force de travail.

*Productivité :* efficacité. La productivité se mesure en effectuant le rapport entre la production réalisée et la quantité de facteurs nécessaires pour réaliser cette production.

*Notions de TES :*

**Taux de salaire réel** : rapport entre le taux de salaire nominal (ou salaire horaire nominal) et le niveau des prix. Le salaire réel mesure le pouvoir d’achat du salaire.

**Salaire d’efficience** : salaire fixé par les employeurs au-dessus du salaire d’équilibre afin d’inciter les salariés à être plus productifs et à rester dans l’entreprise. Ce salaire supérieur au salaire concurrentiel permet d’augmenter la productivité des salariés. Selon les théories du salaire d’efficience c’est le salaire qui détermine la productivité du facteur travail.

**Salaire minimum** : montant du salaire en dessous duquel un salarié ne peut pas être rémunéré (c’est un salaire plancher). En France le salaire minimum légal se nomme le SMIC, salaire minimum interprofessionnel de croissance.

**Segmentation du marché du travail** : séparation du marché du travail en plusieurs segments, compartiments. Selon Doeringer et Piore, il existe deux marchés du travail liés au contrat (CDD ou CDI), on parle aussi de dualisme du marché du travail.

**Contrat de travail** : accord entre un salarié et un employeur. Le contrat de travail précise la rémunération, le contenu du poste, les conditions de travail et engage le salarié dans une relation de subordination (= relation hiérarchique) par rapport à l’employeur. Il peut aussi préciser la durée de la mission (cas du CDD).

**Conventions collectives** : accords signés entre les **partenaires sociaux** (syndicats de salariés et syndicats d’employeurs) d’une branche d’activité. Une convention collective précise le code du travail sur un ou plusieurs éléments du contrat de travail (notamment évolution de la rémunération) pour une branche professionnelle.

**Document 1 : Antisélection et aléa moral : deux catégories d’asymétrie d’information**

 Dès les années 1960, la littérature économique mettait en avant le fait que l’imperfection de l’information pouvait altérer la bonne marche de l’économie concurrentielle. Ce type d’imperfection fait partie de ce que les économistes appellent les **échecs du marché** (*« market failure »)* ; une catégorie qui regroupe toutes les situations dans lesquelles le modèle canonique de concurrence pure et parfaite ne peut déployer ses propriétés d’efficience bien connues. Constatant l’incapacité des modèles standards à rendre compte d’une réalité qui leur échappe, les économistes s’en sont progressivement écartés afin d’examiner les conséquences analytiques d’hypothèses plus réalistes. Parmi ces hypothèses, celle d’**imperfection de l’information** stipule que tous les agents économiques n’ont pas accès à toute l’information disponible ou nécessaire lors du déroulement d’une transaction. Certains agents économiques peuvent être mieux informés que d’autres –dans ce cas, on distingue la partie informée de la partie non informée- ou encore l’information peut faire défaut à l’ensemble des parties prenantes, ce qui peut déboucher sur des contrats incomplets.

 Deux types d’asymétrie d’information caractérisent généralement ce que l’on entend par imperfection de marché : l’**antisélection** (ou sélection adverse) et l’**aléa moral** (ou risque moral). Dans le premier cas, certains agents sont dotés de caractéristiques que d’autres ne connaissent pas, situation couramment illustrée par le cas de l’employeur qui ignore les compétences intrinsèques de son salarié. Dans le second cas, certains agents économiques font des choix ou mènent des actions inobservables par d’autres agents, ce qu’illustre aussi la relation entre employeur et ~~employé~~ salarié lorsque le premier ne peut contrôler parfaitement le niveau de soin ou d’effort apporté aux tâches accomplies par le second. On parle également d’**information cachée** et d’**action cachée**, pour qualifier respectivement ces deux types d’asymétrie d’information.

Source : *Cahiers français* n° 363 La pensée économique contemporaine, « Les imperfections de l’information et la théorie des contrats » (François Pannequin), La Documentation française, Juillet-août 2011

NB : remplacer « employé » par « salarié »

Questions :

1. Rappelez en quoi consiste l’asymétrie d’information.
2. Pourquoi les économistes ont-ils introduit cette hypothèse ? Citez le texte.
3. En quoi l’asymétrie d’information constitue-t-elle une remise en cause du « modèle canonique de concurrence pure et parfaite » ?
4. Quels sont les deux exemples d’asymétrie d’information dans le cas du marché du travail ? Pour chaque exemple, expliquez en quoi cela pose un problème.

**Document 2 : la théorie du salaire d’efficience**

Dans le cadre de la théorie néoclassique standard du marché du travail, la productivité du travail est donnée par la combinaison productive et le salaire s’impose à l’entreprise (c’est le salaire du marché).

La théorie du salaire d’efficience inverse la relation et considère que le salaire peut avoir un effet sur la ***productivité***. Le salaire d’efficience correspond alors au salaire optimal qui offre la meilleure combinaison entre le coût du travail et sa productivité : ce salaire d’efficience peut s’écarter du salaire d’équilibre ~~et~~ générer un chômage involontaire sur le marché du travail.

La théorie du salaire d’efficience se décline alors en plusieurs modèles :

* ***le modèle don et contre-don de l’économiste Georges Akerlof*** : les entreprises intègrent un souci de ***justice*** et d’***équité*** qui leur interdit de servir des salaires trop bas, dans le cadre d’une relation don/contre-don avec les salariés. De l’autre côté, les travailleurs ont également un souci d’être reconnus et d’être traités équitablement ; les salariés font ainsi un ***don*** volontaire d’efforts plus soutenus pour l’entreprise, en échange d’un salaire plus élevé que celui du marché. Mais les entreprises peuvent faire le choix de verser un salaire d’efficience afin de contrer le risque de ***sélection adverse*** : une entreprise appliquant de faibles rémunérations risquerait de n’attirer que les travailleurs les moins productifs ayant les salaires de réservation les plus élevés ; comme les entreprises manquent d’informations sur les qualités réelles des demandeurs d’emplois, elles peuvent décider que le salaire de réservation reflète approximativement l’efficacité du travailleur postulant ;
* ***le modèle du « tire-au-flan*** » de ***Carl Shapiro*** et de ***Joseph Stiglitz*** part de l’hypothèse qu’il est très difficile pour l’entreprise de contrôler le comportement au travail de chacun de ses ~~employés~~ salariés. Les travailleurs, qui sont rationnels, peuvent alors en profiter pour tirer au flanc. Comme les coûts de surveillance de la main-d’œuvre sont importants (imperfection de l’information), l’entreprise peut proposer des salaires supérieurs au salaire d’équilibre pour augmenter le coût d’opportunité du licenciement. La menace est alors suffisamment dissuasive en période de chômage de masse et de pénurie d’emplois à un niveau de rémunération aussi important. Si toutes les entreprises adoptent ce mode de raisonnement, il risque de se produire un excès d’offre de travail par rapport à la demande de travail sur le marché du travail, avec la formation d’un chômage involontaire. De la même manière, Joseph Stiglitz met l’accent sur les coûts importants de rotation de la main-d’œuvre (coûts d’embauche, coûts de licenciement, coûts de formation et d’adaptation), qui peuvent également inciter les entreprises à rémunérer les salariés un niveau supérieur au salaire d’équilibre afin de fidéliser et retenir les travailleurs les plus performants.

Source : *L’essentiel pour comprendre le marché du travail*, Laurent Braquet, Gualino éditeur, Lextenso éditions, coll. Les Carrés, 2014.

NB : remplacer « employé » par « salarié »

Questions :

1. Rappelez la définition de productivité, celle de coût d’opportunité, recherchez la définition de salaire de réservation.
2. En quoi la théorie du salaire d’efficience se différencie-t-elle du modèle néoclassique standard ? Vous veillerez à préciser la notion de salaire d’efficience dans votre réponse.
3. Pour chaque modèle de théorie du salaire d’efficience, expliquez en quoi c’est une solution aux problèmes d’asymétrie d’information sur le marché du travail.

**Bilan§ IA** : remplissez le tableau de synthèse suivant :

**Les problèmes liés à l’asymétrie d’information sur le marché du travail et une solution possible**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Problème d’asymétrie d’information… | Nom de ce problème  | Explication de ce problème  | Solution envisageable | Explication concernant l’efficacité de la solution |
| … avant l’embauche |  |  |  |  |
| … après l’embauche |  |  |  |  |

**Document 3 : La théorie de la segmentation du marché du travail**

Dans la théorie néo-classique du marché du travail, celui-ci est considéré comme un marché comme un autre où offre et demande se régulent en fonction du prix. Or, dès les années 1950, dans les États-Unis de l’après-guerre, Kerr (1954) met en avant son caractère « balkanisé », c’est-à-dire le fait qu’il n’existe pas *un* mais *des* marchés du travail. […]

**Le dualisme du marché du travail**

Au début des années 1970, Doeringer et Piore (1971) développent la théorie du « dualisme du marché du travail » et opposent ainsi deux segments qui différencient deux types d’entreprises.

* **sur le segment primaire**, les salaires sont élevés, les emplois stables et les perspectives de carrière importantes. Ce secteur est surtout formé de grandes entreprises, qui ont constitué un marché interne du travail : la promotion des individus, leur carrière et leur rémunération sont déterminés en grande partie par leur évolution au sein de ce marché interne. Doeringer et Piore (1971) définissent le marché interne comme « *une unité administrative dans laquelle le prix et l’allocation du travail sont gouvernés par une gamme de règles administratives et de procédures* » et non directement par des variables économiques.
* **le segment secondaire** possède les caractéristiques opposées : les salaires y sont faibles, les emplois précaires et la rotation importante, et les salariés ne disposent pas, en général, de perspectives de carrière au sein de l’entreprise. Les entreprises du marché secondaire sont plutôt de petite taille.

Il s’agit donc autant, voire plus, d’une partition entre types d’entreprises qu’entre types d’emploi, puisque ce sont les règles que se donne l’entreprise qui définissent le marché primaire. Le phénomène de segmentation du marché du travail est lié au fait que la mobilité des travailleurs entre les deux catégories d’emploi est très limitée, les premiers étant rationnés.

Source : *Problèmes économiques*, Comprendre le marché du travail, Hors-série n° 3, « La segmentation des marchés du travail dans les pays avancés : état des lieux, évolutions », Aline Valette-Wursthen, La Documentation française, Février 2013.

Questions :

1. Qu’appelle-t-on la segmentation du marché du travail ?
2. Quelle hypothèse du modèle néoclassique de base du marché du travail est remise en cause par les théories de la segmentation du marché du travail ?
3. Remplissez le tableau d’oppositions ci-dessous :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Marché primaire | Marché secondaire |
| Caractéristiques des emplois |  |  |
| Caractéristiques des entreprises |  |  |
| Gestion de l’emploi |  |  |

**Document 4 :** **revenu salarial annuel moyen, en 2011**



1. Y compris chefs d’entrepris salariés.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés, hors salariés agricoles, salariés des particuliers-employeurs et apprentis-stagiaires.

Note : suite à des révisions, les chiffres présentés ici ne sont pas comparables avec ceux de la précédente édition.

*Source : INSEE, DADS, SIASP et fichiers de paie des agents de l’État, exploitation au 1/12.*

Source : Emploi et salaires, INSEE, édition 2014 <http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/Empsal14.pdf> (page 133)

Questions :

1. Quels peuvent être les critères de différenciation salariale ? Justifiez votre réponse en utilisant des données du document et en effectuant quelques calculs simples.
2. Comment expliquer les écarts de rémunération ? (aidez-vous des connaissances acquises en SES)

**Document 5 : Comment expliquer les disparités salariales ? La théorie du capital humain**

Parmi les diverses théories du salaire, c’est principalement la théorie du capital humain qui cherche à rendre compte des disparités salariales. Selon cette théorie initiée par Becker (1962, 1993), les différences de salaires reflètent les investissements en formation réalisés par les individus tout au long de leur vie, et notamment pendant la phase d’études initiales.

Cette théorie se situe dans le cadre de la concurrence parfaite : les salaires sont directement liés aux productivités individuelles, qui, elles-mêmes, résultent de l’acquisition de compétences valorisables sur le marché du travail. Les individus, en fonction de leurs caractéristiques propres, décideraient de leurs investissements en capital humain en cherchant à maximiser le salaire obtenu tout au long de leur carrière.

On distingue usuellement le capital humain général, qui améliore la productivité de l’individu pour tous les emplois, et le capital humain spécifique, qui n’accroît la productivité que pour un type d’emploi particulier. En pratique, le capital humain général est essentiellement caractérisé par le niveau de diplôme et l’expérience professionnelle sur le marché du travail (Mincer, 1958, 1974). Ces éléments sont en effet transférables d’une entreprise à l’autre. Le capital humain spécifique reflète quant à lui la carrière du salarié au sein de chaque entreprise.

Il peut se mesurer par l’ancienneté dans l’entreprise. […]

**Les salaires diffèrent selon les caractéristiques personnelles, mais aussi selon celles des postes occupés et celles des entreprises**

Ainsi, les théories explicatives des écarts salariaux conduisent à étudier en premier lieu l’impact des caractéristiques personnelles (diplôme, expérience professionnelle) sur le salaire.

Mais même à niveau de « capital humain » équivalent, des différences subsistent entre les salariés ; elles peuvent s’expliquer en partie par la nature des postes occupés et les caractéristiques des employeurs. En effet, les politiques salariales et les positions de marché des entreprises peuvent varier selon leur taille et leur secteur d’activité. […]

**Le rôle de la profession et de l’expérience**

Le salaire demeure étroitement lié à la catégorie socioprofessionnelle : la profession est bien évidemment l’un des premiers déterminants du salaire. Cette variable constitue une définition du poste de travail. En ce sens, elle est si étroitement liée au salaire qu’elle ne peut l’expliquer que de manière endogène. […]

L’impact de l’âge est en général moins élevé pour les femmes : cela s’explique sans doute en partie par les interruptions de carrière dues aux maternités. Ces interruptions constituent en effet autant de périodes où les femmes n’accumulent pas de l’expérience professionnelle, contrairement aux hommes qui ne s’arrêtent que rarement de travailler suite à la naissance d’un enfant. […]

**Le diplôme permet l’accès aux catégories socioprofessionnelles les mieux payées**

Le niveau de diplôme représente le capital humain « général » initial et conditionne l’accès aux professions les mieux rémunérées. C’est, là aussi, une variable endogène, qui dépend de certaines caractéristiques des salariés, et notamment du niveau de diplôme et de la catégorie socioprofessionnelle de leurs parents : par exemple les salariés issus de familles particulièrement défavorisés peuvent se trouver pénalisés dans la poursuite de leurs études.

Même au sein d’une catégorie socioprofessionnelle donnée, le salaire varie encore avec le diplôme. […]

**Des différences selon les secteurs d’activité**

À côté de la catégorie socioprofessionnelle, d’autres caractéristiques du poste du travail, ou du contrat qui lie l’employeur et le salarié, peuvent jouer sur le salaire. […] Mais c’est surtout le secteur d’activité qui peut s’avérer déterminant. Les écarts salariaux observés entre les secteurs « toutes choses égales par ailleurs », s’expliquent essentiellement par des rendements différents du travail, dus à l’utilisation de technologies propres à chaque secteur, mais aussi sans doute par des caractéristiques institutionnelles et conjoncturelles qui peuvent différer d’un secteur à l’autre. […] Les écarts de salaire liés à la taille de l’entreprise s’expliquent sans doute principalement par les positions respectives des entreprises sur leurs marchés, leurs politiques salariales, et certaines caractéristiques institutionnelles. […]

Source : « Comment expliquer les disparités salariales ? », Romain Aeberhardt et Julien Pouget, Dossiers *in* Les salaires en France, édition 2006, INSEE.

Questions :

1. Quelles sont les caractéristiques individuelles expliquant les écarts de salaire ?
2. Quelles sont les autres explications des écarts de rémunération salariale ?
3. En quoi toutes ces explications remettent-elles en cause le modèle néoclassique du marché du travail ?

**Bilan § IB**:

Exercice : complétez le texte suivant avec : capital humain, caractéristiques liées aux postes de travail, caractéristiques individuelles, hétérogène, segmenté

 Le modèle de base du marché du travail considère le travail comme un facteur de production homogène. Or le marché du travail est …………………………….en fonction de nombreux critères : certains renvoient à des …………………………………………………………………  (niveau de qualification individuelle, âge, sexe, expérience accumulée dans l’entreprise) et d’autres renvoient à des ……………………………………………………………………………………………………………… (spécificités des professions, des entreprises). Le facteur travail est donc ………………………..

L’hypothèse d’homogénéité a donc été remise en question par des travaux d’économistes notamment ceux portant sur le …………………………………….. Cependant, les écarts de salaire ne reflètent pas seulement des différences de productivité puisqu’entrent en compte des caractéristiques liées aux emplois et également des négociations (voir § II).

**Exercice sur la relation salariale**

Questions :

1. Replacez dans les colonnes du tableau ci-dessous les lois sur le travail en France suivantes :

1803 : création des conseils de prud’hommes pour régler les différends du travail. Les simples ouvriers n’y sont pas admis. Premier conseil des prud’hommes à Lyon.

1841 : interdiction du travail des enfants de moins de 8 ans

1853 : loi sur les conseils de prud’hommes : elle instaure l’élection au scrutin par collèges, fixe des conditions restrictives d’âge et d’ancienneté pour l’électorat et décide que les présidents et vice-présidents sont nommés par l’administration, transformant ainsi le conseil en une juridiction échevinale sous contrôle du pouvoir politique.

1864 : Promulgation d’une loi autorisant les coalitions. La [grève](http://www.vie-publique.fr/th/glossaire/greve.html) est désormais tolérée.

1874 : Création de l’Inspection du travail, chargée de veiller au respect des lois sociales. Promulgation d’une loi interdisant le travail des enfants de moins de 12 ans.

1884 : loi Waldeck-Rousseau instaurant la liberté syndicale. Le syndicalisme devient légal en France.

1898 : loi sur les accidents du travail établissant le principe de responsabilité patronale.

1900 : journée de travail de 11 heures

1904 : journée de travail de 10 heures

1906 : instauration d’un repos obligatoire hebdomadaire de 24 heures (juillet), Congrès de la CGT et adoption de la "Charte d’Amiens" qui affirme l’indépendance des syndicats vis-à-vis des organisations politiques (octobre).

1907 : Loi réorganisant les conseils de prud’hommes. Elle prévoit l’élection de leurs membres (collège ouvrier et patronal) et prescrit un fonctionnement paritaire.

1910 : retraites ouvrières et paysannes

1919 : journée de travail de 8 heures

1919 : création des conventions collectives

1930 allocations familiales

1936 : 40h hebdomadaires, 2 semaines de congés payés, interdiction de travailler avant l’âge de 14 ans, création des délégués du personnel (Accords Matignon, Front populaire)

1945 : création de la Sécurité sociale, création des comités d’entreprise

1950 : création du SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti)

1956 : création du minimum vieillesse, 3 semaines de congés payés

1959 : interdiction de travailler avant l’âge de 16 ans

1968 : section syndicale d’entreprise (accords de Grenelle)

1969 : 4 semaines de congés payés

1970 : le SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance) remplace le SMIG

1971 : mensualisation des salaires

1982 : 5 semaines de congés payés, 39 heures par semaine, lois Auroux sur l’obligation de négocier (la discussion doit porter sur les salaires, la durée et l’organisation du travail, elle se clôt par un accord ou un procès-verbal de désaccord).

1985 : création des allocations chômage

1988 : création du RMI (revenu minimum d’insertion)

1997-98 : 35 heures par semaine

2000 : création de la CMU (couverture maladie universelle)

2008 : création du RSA (revenu de solidarité active)

(Davantage de précisions, chronologie exhaustive : [**http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/regulation-relations-travail/chronologie/**](http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/regulation-relations-travail/chronologie/))

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Entrée au travail | Durée du travail (annuelle, hebdomadaire) | Salaire | Protection sociale | Droits syndicaux et du travail |
|  |  |  |  |  |

1. Que sont les conventions collectives ?
2. Qu’est-ce que le contrat de travail ?
3. Que signifie l’institutionnalisation de la relation salariale ? Pourquoi peut-on dire que l’État est un acteur incontournable ?

**Document 6 : le salaire minimum en France**

L’exemple du salaire minimum en France, qui concerne un salarié sur dix en 2012, est intéressant. Bien que relevant de l’application de règles fixées par la loi, son niveau est âprement discuté à chaque revalorisation lors de la consultation des partenaires sociaux par l’État ; les règles laissent donc place à une marge d’interprétation. Par ailleurs, le SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance) d’aujourd’hui ne suit pas les mêmes règles que le SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti) institué en 1950. Fixé sur la base d’un panier de consommation ouvrier, le SMIG était indexé uniquement sur l’inflation ; la règle visait à garantir un revenu minimum vital. En 1968, le SMIG est revalorisé d’un seul coup de 35% pour rattraper l’écart, creusé avec la croissance, entre le salaire minimum et le salaire moyen ouvrier. En 1970, les règles de revalorisation changent afin que le problème ne se reproduise plus. Le nouveau SMIC reste indexé sur l’inflation, mais à cela s’ajoutent *i)* la possibilité d’un « coup de pouce » décrété par l’État, et *ii)* le principe suivant, inscrit dans le Code du travail (article L.141-5) : « en aucun cas, l’accroissement annuel du pouvoir d’achat du SMIC ne peut être inférieur à la moitié de l’augmentation du pouvoir d’achat des salaires moyens ». Dorénavant, la règle vise à faire participer les travailleurs les moins bien rémunérés au partage des fruits de la croissance. Ainsi, changent non seulement les règles salariales, mais également les conventions qui les sous-tendent (ici, le sens que l’on donne au salaire minimum : un minimum vital ou une part minimale du gâteau qui croît).

Source : « Recrutement et détermination des salaires : l’importance des règles et des conventions », Guillemette de Larquier, *Problèmes économiques*, Comprendre le marché du travail, HS n° 3, La Documentation française, Février 2013.

Questions :

1. Comparez le SMIG et le SMIC.
2. Expliquez la dernière phrase du texte.
3. Pourquoi peut-on dire que le salaire minimum reflète le rôle de l’État dans la détermination des salaires, mais de manière incomplète ?

**Document 7 : la négociation collective dans l’entreprise** *(fiche mise à jour le 12/08/2014)*

La négociation d’une convention ou d’un accord d’entreprise permet d’adapter les règles du code du travail aux spécificités et besoins de l’entreprise. Ce sont, en principe, les délégués syndicaux qui négocient avec l’employeur. Mais pour favoriser la négociation dans les petites entreprises dépourvues de délégués syndicaux, un accord peut être conclu, sous certaines conditions, par les représentants élus du personnel au comité d’entreprise (ou à défaut par les délégués du personnel) ou, en l’absence de représentants élus, par un salarié spécifiquement mandaté. La négociation peut être obligatoire (avec des thèmes et un rythme imposés) ou libre. Dans tous les cas, les accords d’entreprise sont soumis à certaines conditions de validité, et au respect de formalités spécifiques.

## Quelles négociations obligatoires ?

### Négociation annuelle

Dans les entreprises ou sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d’organisations représentatives, (et où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux), l’employeur doit, tous les ans, convoquer les délégués syndicaux pour négocier sur :

* les salaires effectifs, la durée effective et l’organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel ou l’augmentation de la durée du travail à la demande des salariés. En l’absence d’accord sur les objectifs d’égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l’entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre (voir ci-dessous), la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs porte également sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. C’est également l’occasion d’examiner l’évolution de la situation de l’emploi dans l’entreprise ;
* les mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés : conditions d’accès à l’emploi, formation et promotion professionnelles, conditions de travail… La négociation doit se dérouler sur la base d’un rapport établi par l’employeur présentant la situation par rapport à l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés. Lorsque l’employeur n’aura pas pris l’initiative de cette négociation depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, la négociation s’engagera obligatoirement à la demande d’une organisation syndicale représentative, dans les 15 jours qui suivront cette demande ; la périodicité de la négociation est portée à 3 ans lorsqu’un accord collectif comportant de telles mesures a été signé dans l’entreprise ;
* sur les objectifs d’égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l’entreprise,

### Négociation tous les trois ans

Dans les entreprises et les groupes d’entreprises qui occupent au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d’entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France, l’employeur engage, tous les 3 ans, une négociation portant sur les thèmes mentionnés à l’article [L. 2242-15 du code du travail](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000028697967&cidTexte=LEGITEXT000006072050). Dans ces entreprises et ces groupes d’entreprises, les [modalités de la mobilité interne à l’entreprise](http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques%2C89/les-fiches-pratiques-du-droit-du%2C91/accompagnement-des-mutations%2C593/les-accords-de-mobilite-interne%2C17199.html) s’inscrivent dans le cadre de cette négociation.

Cette négociation peut également porter :

* sur les matières mentionnées aux articles [L. 1233-21 et L. 1233-22 du code du travail](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000025578887&cidTexte=LEGITEXT000006072050) selon les modalités prévues à ce même article ;
* sur la qualification des catégories d’emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;
* sur les modalités de l’association des entreprises sous-traitantes au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de l’entreprise ;
* sur les conditions dans lesquelles l’entreprise participe aux actions de GPEC mises en œuvre à l’échelle des territoires où elle est implantée.

Si un accord de groupe est conclu sur les thèmes inclus dans le champ de la négociation triennale visée ci-dessus, les entreprises comprises dans le périmètre de l’accord de groupe sont réputées avoir satisfait à cette obligation de négociation triennale.

## Les négociations libres

En dehors de la négociation annuelle obligatoire, employeurs et syndicats ont toute liberté pour négocier sur des thèmes qu’ils choisissent : formation professionnelle, congés…

Source : [http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/convention-collective,110/la-negociation-collective-dans-l,1008.html](http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques%2C89/les-fiches-pratiques-du-droit-du%2C91/convention-collective%2C110/la-negociation-collective-dans-l%2C1008.html)

Questions :

1. Repérez les passages concernant directement la détermination des salaires.
2. Montrez que certaines négociations ont des répercussions sur la rémunération.

**Document 8 : les pratiques salariales**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Collectives** | **Individualisées** |
| **Irréversibles** | * Augmentations générales
* Primes fixes communes au groupe (13ème mois, ancienneté…)
 | * Augmentations individualisées
 |
| **Réversibles** | * Primes à la performance collective
* Dispositifs d’épargne salariale : intéressement, participation et plan d’épargne entreprise
 | * Primes à la performance individuelle
 |

Source : CÉE (Centre d’Études de l’Emploi), Nicolas Castel, Noélie Delahaie, Héloïse Petit, « Des rémunérations plus complexes : un défi pour les négociations salariales », n° 88, Janvier 2012.

Questions

1. D’après ce tableau, quelles sont les pratiques salariales représentant un « défi pour les négociations salariales » ?
2. Quelles sont les conséquences de l’individualisation des pratiques salariales ?

**Bilan du §II - évaluation formative sur la partie II**

Complétez le schéma avec : salaire minimum, conventions collectives, contrat de travail, partenaires sociaux, négociations collectives.

**État**

 Lois

…………………………………………….. ; (représentants des salariés, représentants des employeurs)

……………………………………….

(SMIG puis SMIC)

……………………………………….

accords de branches, conditions de travail, évolution des rémunérations

…………………………………………..

* lois Auroux : NAO : négociations annuelles obligatoires
* salaires, durée et organisation du travail
* dans les entreprises
* dans les branches

……………………………………..

lien de subordination, conditions de travail, rémunération

**Bilan du chapitre**

Complétez le texte avec**: asymétries d’information,** homogénéité**, partenaires sociaux**, **salaire d’efficience**, **salaire minimum**, **segmentation du marché du travail,**  transparence

La **gestion de l’emploi** (quantité de travailleurs embauchés, niveau de rémunération fixé) peut s’effectuer grâce à des mécanismes marchands. Les économistes néoclassiques ont montré que **le marché du travail** fonctionnait comme les autres marchés. Ce marché peut donc être représenté graphiquement (ici revoir les exercices du TD).

Néanmoins le modèle néoclassique de base représentant le marché du travail ne permet pas de bien décrire la relation salariale, c’est pourquoi des économistes ont proposé de nouvelles analyses et ont relâché certaines hypothèses du modèle concurrentiel. Par exemple, l’hypothèse de ………………………. est remise en question par l’existence d’……………………………….. Sur le marché du travail, l’employeur ne peut pas observer parfaitement la productivité des salariés. Pour éviter les inconvénients liés à l’asymétrie d’information, une solution est la mise en place d’un ………………………….. Une autre hypothèse du modèle néoclassique qui peut être relâchée est l’…………………. du facteur travail. En effet, divers critères de différenciation existent (âge, genre, contrat de travail, qualifications...) ce qui témoigne de la …………………………..

Le salaire n’est pas uniquement fixé par des mécanismes marchands. Les institutions agissent aussi sur la fixation des salaires. D’une part, l’État participe à la fixation des salaires *via* la fixation d’un ……………………………….. depuis 1950 en France et des lois s’imposant à toutes les entreprises (existence et éléments des **conventions collectives** propres à chaque branche, éléments du **contrat de travail**, négociations annuelles obligatoires depuis les lois Auroux de 1982). D’autre part, les ……………………….…….contribuent également à la fixation des salaires en négociant, en concluant des accords. Ces négociations ont parfois lieu suite à un conflit.