

Des négociations collectives plus orientées vers l'emploi en 2013

En 2013, 16 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ont engagé des négociations collectives. Cette proportion, stable par rapport à 2012 (- 0,2 point), atteint 88 % dans les entreprises dotées de délégués syndicaux.

Les négociations sur l'emploi ont augmenté, notamment dans le cadre du contrat de génération, alors que celles sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes et sur la pénibilité du travail ont significativement diminué. Sur ces deux derniers thèmes, les nombreuses entreprises ayant signé des accords en 2011 et 2012, généralement pour une durée de 3 ans, ne sont pas tenues d'en négocier de nouveaux avant leur échéance.

54 600 accords issus de négociations d'entreprises ont été signés en 2013 (dont 81 % par des délégués syndicaux).

En 2013, 16,0 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (encadré 1), employant 62,6 % de l'ensemble des salariés de ces entreprises, ont engagé au moins une négociation collective (tableau 1). On entend par négociation collective un processus par lequel des représentants de directions d'entreprises et des représentants de salariés se réunissent dans le but de parvenir à un accord collectif, que ce processus aboutisse ou non (1). Ces négociations peuvent se tenir au niveau de l'entreprise *stricto sensu*, à un niveau inter-entreprises (groupe, unité économique et sociale (2)) ou à un niveau décentralisé (dans un ou plusieurs établissements de l'entreprise) (3). Elles se distinguent d'autres formes de dialogue social (discussions entre employeurs et représentants du personnel tenues en dehors des négociations collectives, dispositifs de participation et de consultation des salariés plus ou moins formalisés), qui ne sont pas l'objet de cette publication.

Les instances représentatives du personnel, facteur structurant de l'activité de négociation

88 % des entreprises dotées de délégués syndicaux déclarent avoir ouvert au moins une négociation en 2013 (tableau 1). La présence de délégués syndicaux dans l'en-

treprise est une condition déterminante de la tenue de négociations collectives. Elle fait de ces représentants du personnel des interlocuteurs incontournables et oblige les employeurs à ouvrir des négociations sur certains sujets (salaires et temps de travail notamment) dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (N.A.O.).

Les délégués syndicaux étant plus souvent présents dans les grandes entreprises, les négociations collectives y sont aussi nettement plus fréquentes (tableau 1) et y aboutissent beaucoup plus souvent à la signature d'un accord d'entreprise. Des facteurs légaux, sociaux et organisationnels complémentaires contribuent à expliquer les écarts de taux de négociation par taille d'entreprise. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, chaque syndicat représentatif est en droit de désigner un délégué syndical sans que l'employeur ne puisse s'y opposer. La formalisation des relations sociales, via la mise en place et le fonctionnement d'instances de représentation institutionnelle des salariés, peut, par ailleurs, être jugée moins nécessaire dans les petites entreprises, aussi bien par les directions que par les salariés.

En l'absence de délégué syndical, les négociations collectives sont rares : 8 % des entreprises dépourvues de délégué syndical disent avoir ouvert au moins une négociation collective. Elles sont alors le plus souvent menées par des représentants élus du personnel, sous certaines conditions dérogatoire (4) (encadré 3). Cette configuration est plus fréquente dans les entreprises de 10 à 49 salariés (graphique 1). Plus des trois quarts des entreprises de 10 à 49 salariés ne disposent d'aucune forme de représen-

(1) Les échanges informels entre les salariés ou leurs représentants et la direction ne sont, en principe, pas pris en compte. On ne peut néanmoins exclure qu'ils soient considérés comme de la négociation collective et déclarés comme tels par une partie des répondants.

(2) L'unité économique et sociale (UES) désigne un ensemble d'entreprises juridiquement indépendantes entre elles mais caractérisées par une unité de direction, une similarité ou complémentarité de leurs activités et une proximité des statuts sociaux et des conditions de travail des salariés. L'UES est considérée comme une entreprise unique au regard du droit des relations collectives de travail (élections professionnelles et négociation collective).

(3) Les résultats relatifs à l'existence de négociations concernent tous les niveaux de négociation se situant en dessous de la branche d'activité : établissement, entreprise, unité économique et sociale (UES) et groupe. Ceux qui concernent les instances représentatives du personnel (IRP) présentes et/ou participant aux négociations, ainsi que les thèmes des négociations et des accords portent sur les mêmes niveaux à l'exception du groupe (le questionnaire de l'enquête ne recensant pas d'information sur les IRP au niveau du groupe).

(4) La loi du 20 août 2008 rend par exemple possible les négociations collectives avec des instances représentatives du personnel élues dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux et non couvertes par un accord de branche étendu qui précise les conditions de négociation dans ce contexte. Tout accord doit néanmoins être validé par une commission paritaire de branche dans un délai de quatre mois.

Tableau 1
Négociations dans les entreprises en 2013

	Négociations engagées en 2013*		Taux d'aboutissement*	Part de la catégorie dans le champ total	
	Entreprises ayant négocié au moins une fois	Salariés concernés	Entreprises ayant signé au moins un accord parmi celles ayant négocié en 2013	Entreprises	Salariés
Ensemble	16,0	62,6	81,7	100,0	100,0
Taille des entreprises					
De 10 à 49 salariés.....	7,9	10,4	77,2	82,9	27,6
De 50 à 99 salariés.....	39,7	41,0	82,3	9,1	10,3
De 100 à 199 salariés.....	63,2	65,0	80,0	4,3	9,7
De 200 à 499 salariés.....	78,6	80,0	87,6	2,4	11,3
500 salariés ou plus.....	94,4	97,6	91,7	1,3	41,1
Entreprises de 50 salariés ou plus.....	55,3	82,5	84,8	17,1	72,4
<i>Dont : 200 salariés ou plus.....</i>	<i>84,0</i>	<i>92,5</i>	<i>89,2</i>	<i>3,7</i>	<i>52,5</i>
Entreprises ayant un délégué syndical	87,7	96,6	85,3	10,6	55,6
Entreprises n'ayant pas de délégué syndical ...	7,5	20,0	76,6	89,4	44,4
Secteur d'activité					
Industrie.....	24,4	73,5	83,9	17,5	23,2
Construction	9,1	38,9	74,8	13,2	7,1
Commerce.....	12,9	60,8	82,4	33,1	32,2
<i>Dont : transport et entreposage</i>	<i>20,8</i>	<i>76,8</i>	<i>84,7</i>	<i>5,5</i>	<i>9,6</i>
Services.....	17,3	61,8	81,0	36,2	37,5

* Cela concerne les négociations au niveau de l'entreprise, de l'un de ses établissements, de l'UES et/ou du groupe.
Lecture : les entreprises de 50 salariés ou plus représentent 17,1 % des entreprises et 72,4 % des salariés du champ de l'enquête ; 55,3 % d'entre elles sont concernées par une négociation collective engagée en 2013 à leur niveau ou à ceux des groupes ou unités économiques et sociales auxquelles elles appartiennent ; 82,5 % des salariés des entreprises de cette taille sont donc potentiellement concernés par au moins une négociation. Pour 84,8 % d'entre elles, ces négociations ont abouti à la signature d'au moins un accord collectif courant 2013.
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.
Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

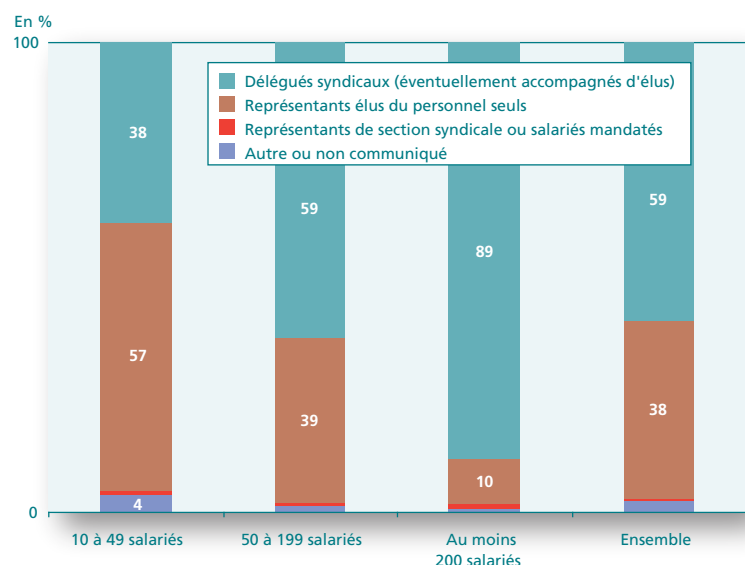
tation du personnel. Le dialogue social dans les entreprises se résume plus souvent à des discussions moins formalisées et moins encadrées par la loi (5). Si des entreprises dépourvues de toute représentation institutionnelle du personnel envisagent la signature d'un accord collectif, des salariés peuvent être mandatés par des organisations syndicales pour participer aux négociations. Cela reste exceptionnel (moins de 1 % des entreprises qui ouvrent des négociations).

Les entreprises industrielles, plus grandes et s'appuyant sur des instances représentatives du personnel bien implantées, négocient davantage (24 %) que celles des services (17 %), du commerce (13 %) et de la construction (9 %). Indépendamment de la taille et du type de représentation du personnel, la négociation collective y reste plus importante du fait de relations professionnelles plus anciennes et consolidées que dans les autres secteurs (6). Cela concerne aussi bien la négociation sur les salaires et le temps de travail, thèmes centraux des négociations annuelles obligatoires, que des incitations légales plus récentes, comme celle relative au contrat de génération en 2013 (voir infra et encadré 3).

Négociation et conflictualité, deux aspects imbriqués des relations professionnelles

Négociation d'entreprise et conflictualité collective du travail sont étroitement liées. L'une et l'autre sont déterminées, entre autres choses, par la présence (ou l'absence) d'instances représentatives du

Graphique 1
Institutions représentatives du personnel participant aux négociations en 2013 (*)



(*) Afin de faciliter la lecture, les pourcentages compris entre 0 et 5 % ne sont pas tous reportés sur le graphique ; les modalités concernées sont les «représentants de section syndicale ou salariés mandatés» et les autres [participants] ou [informations] non communiqués.

Lecture : dans 59 % des entreprises de 10 salariés ou plus ayant engagé des négociations collectives en 2013 au niveau de l'entreprise, de ses établissements, ou de l'unité économique et sociale à laquelle elle appartient, des délégués syndicaux y ont participé. Des élus du personnel étaient les uniques négociateurs dans 38 % des cas.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ayant engagé des négociations en 2013.
Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

personnel, leur activité et leurs ressources. Elles constituent, par ailleurs, bien souvent les étapes d'un même processus : la grève peut être mobilisée par les salariés pour peser sur l'ouverture, le déroulement ou l'issue de négociations collectives ; inversement une négociation collective peut représenter un moyen de mettre fin à un conflit

(5) Un rapport de recherche [1] sur la régulation de la relation d'emploi réalisé pour la DARES par l'IDHES (Institutions et Dynamiques Historiques de l'Economie et de la Société) décrit ce type de relations professionnelles à partir d'enquêtes qualitatives.

(6) Constat réalisé à partir d'analyses dites « toutes choses égales par ailleurs » à taille et type d'instances représentatives du personnel présentes dans l'entreprise équivalentes.

collectif. À type d'instances représentatives, taille d'entreprise et secteur d'activité équivalents, les entreprises qui ont déclaré des conflits entre direction et salariés sont ainsi celles où la négociation collective est la plus fréquente [2] et la plus fournie. Si les grèves menées autour d'enjeux comme les rémunérations ou l'emploi se traduisent parfois par une plus grande difficulté à trouver un accord sur ces sujets, ces désaccords n'empêchent pas la

conclusion d'accords sur d'autres thèmes. Ainsi, en cas d'ouverture de négociations, la probabilité « toutes choses égales par ailleurs » de signer au moins un accord quel qu'en soit le thème ne diffère pas significativement entre les entreprises qui ont connu des grèves en 2013 et celles qui n'en ont pas connu (tableau 2).

Tableau 2
Liens entre signature d'accords et grèves dans les entreprises ayant ouvert des négociations

	Pourcentage d'entreprises signant un accord sur...	Probabilité « toutes choses égales par ailleurs » (1) de signer un accord sur...
Entreprises ayant négocié sur au moins un thème...	...au moins un thème	
...et signalant au moins une grève	86	NS
...et ne signalant aucune grève.....	81	réf.
Entreprises ayant négocié sur les salaires...	...les salaires	
...et signalant au moins une grève sur les salaires.....	66	0,7***
...et ne signalant pas de grève sur les salaires	66	réf.
Entreprises ayant négocié sur le temps de travail...	...le temps de travail	
...et signalant au moins une grève sur le temps de travail.....	73	NS
...et ne signalant pas de grève sur le temps de travail.....	57	réf.
Entreprises ayant négocié sur les conditions de travail...	...les conditions de travail	
...et signalant au moins une grève sur les conditions de travail	51	NS
...et ne signalant pas de grève sur les conditions de travail.....	44	réf.
Entreprises ayant négocié sur l'emploi...	...l'emploi	
...et signalant au moins une grève sur l'emploi	67	0,8*
...et ne signalant pas de grève sur l'emploi.....	65	réf.

*** : significatif à 1% ; ** : significatif à 5% ; * : significatif à 10% ; NS : non significatif à 10%.

(1) Résultat d'une analyse « toutes choses égales par ailleurs » (logit), où la probabilité de signer un accord est expliquée en contrôlant les effets de la taille des entreprises, du type d'instances représentatives du personnel présente et du secteur d'activité. Sont pris en compte les négociations et accords au niveau de l'entreprise, de ses établissements, et de l'UES auquel elle appartient éventuellement.

Lecture : 86 % des entreprises qui ont négocié sur au moins un thème et signalé au moins une grève ont également signé au moins un accord collectif. « Toutes choses égales par ailleurs », les chances qu'une entreprise ayant ouvert des négociations signe au moins un accord ne sont pas significativement différentes selon que ses salariés aient ou non participé à une grève la même année.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue Social en Entreprise ».

Encadré 1

L'enquête Acemo sur le « Dialogue Social en Entreprise »

Le champ de l'enquête

L'enquête annuelle sur le Dialogue Social en Entreprise est réalisée depuis 2006 dans le cadre du dispositif d'enquêtes sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo). Elle porte sur un échantillon d'environ 11 000 entreprises, représentatif des 200 000 entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine, qui emploient environ 12,5 millions de salariés. Les résultats présentés proviennent de 7 764 réponses exploitables reçues. L'ensemble des entreprises du transport, de l'énergie et des télécommunications en font partie. Sont notamment incluses les entreprises du secteur public et les grandes entreprises nationales : EDF, GDF-Suez, SNCF, RATP, France Telecom et La Poste.

Une enquête centrée sur le niveau entreprise, unité légale

L'enquête permet un suivi statistique annuel des relations professionnelles au niveau de l'entreprise définie comme unité légale et identifiée par un seul numéro Siren. Cette définition du périmètre de l'entreprise comme celui de l'unité légale diffère de la notion d'entreprise établie par la loi de modernisation de l'économie (LME) du 4 août 2008 selon laquelle l'entreprise est « la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes ». Selon cette dernière définition, une entreprise peut être composée de plusieurs unités légales alors que, dans l'enquête Acemo, une entreprise équivaut à une seule unité légale. Cette approche est retenue dans la mesure où les sources statistiques usuelles ne permettent pas d'identifier précisément les contours des entreprises au sens de la LME de 2008.

L'enquête Acemo portant sur le Dialogue social en entreprise recense des informations sur les instances représentatives du personnel présentes dans les entreprises, l'existence de négociations collectives et la signature d'accords. Elle mesure en outre chaque année la part des entreprises qui ont connu un ou plusieurs arrêts collectifs et elle permet enfin de calculer un volume total de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève.

Depuis 2008, les enquêtes sont calées sur les effectifs salariés issus des estimations d'emploi de l'Insee (restreints au champ Acemo), et sur la structure par taille d'entreprise et activité selon les déclarations annuelles de données sociales (DADS) de l'Insee au 31/12.

(1) L'exclusion des apprentis est spécifique au calcul du nombre de bénéficiaires de la revalorisation du Smic. Ces derniers sont inclus pour les autres exploitations issues des enquêtes Acemo.

Stabilité de l'activité de négociation collective...

En 2013, l'activité annuelle de négociation collective est relativement stable par rapport à 2012 [3]: 13,2 % des entreprises ont signé un accord, soit 81,7 % de celles ayant ouvert au moins une négociation (respectivement +0,1 et +0,9 point). Près de 55 000 accords, avenants ou autres textes assimilés (7) ont été enregistrés par le ministère du travail; 81 % ont été signés par des délégués syndicaux (encadré 2).

... mais des négociations plus orientées vers l'emploi, notamment dans le cadre du contrat de génération

Les obligations de négocier sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes et sur la prévention de la pénibilité du travail s'étaient traduites, en 2011 et 2012, par un net regain de l'activité de négociation sur ces sujets et la signature de nombreux accords d'entreprise. Les entreprises signataires n'étant plus tenues de négocier sur ces sujets jusqu'à la fin de validité de leur accord, généralement d'une durée de 3 ans, l'activité conventionnelle sur ces thèmes (8) diminue logiquement en 2013 (tableau 3).

En revanche, la négociation et le nombre d'accords sur l'emploi augmentent très nettement (de 2,4 points pour la part d'entreprises ayant négocié sur ce thème et de 92 % pour le nombre d'accords). Cette évolution est étroitement liée aux effets de la loi du 1^{er} mars 2013 portant création

du contrat de génération, dispositif sur l'emploi des salariés jeunes et âgés qui comporte un volet « négociation » pour les entreprises de 50 salariés et plus (encadré 3) [5].

Pour les entreprises et groupes de 50 à 299 salariés, le bénéfice de l'aide à l'embauche en contrat de génération a été initialement conditionné par l'existence d'un accord de branche, ou la signature d'un accord d'entreprise, ou à défaut, l'établissement d'un plan d'action comportant des mesures en faveur de l'emploi des salariés jeunes et âgés (en cas d'échec de la négociation ou d'absence d'instance représentative du personnel) (9).

Les entreprises et les groupes d'au moins 300 salariés étaient tous tenus de signer un accord ou un plan d'action avant le 30 septembre 2013 sous peine de pénalité financière. Du fait des délais de préparation et de négociation, le dépôt des textes de la part des entreprises relevant de cette dernière catégorie s'est poursuivi durant l'année 2014. Au 31 décembre 2013, 15 % des entreprises de 50 à 299 salariés et 55 % de celles d'au moins 300 salariés avaient négocié spécifiquement sur la gestion des âges en 2013 contre respectivement 7 % et 18 % en 2012. Les textes sur le contrat de génération établis dans les entreprises d'au moins 300 salariés sont en grande majorité des accords d'entreprise (75 % des textes, signés quasi-systématiquement par des délégués syndicaux) alors que dans les petites et moyennes entreprises ils ont davantage pris la forme de plans d'action unilatéraux (62 % des textes établis par des entreprises de moins de 300 salariés).

D'autres évolutions législatives de la négociation collective sur l'emploi sont intervenues en 2013

Tableau 3
Négociation et accords par thèmes en 2013

Principaux thèmes abordés*	Enquête Acemo DSE (hors négociation de groupe)					Enregistrement administratif des accords d'entreprise			
	En % d'entreprises			En % des salariés		Nombre d'accords enregistrés par le ministère**	% d'accords signés par les délégués syndicaux	Évolution du nombre d'accords par rapport à 2012 (en %)	Évolution du nombre d'accords signés par les délégués syndicaux par rapport à 2012 (en%)
	Ensemble des entreprises	Entreprises de 50 salariés et plus	Entreprises ayant conclu un accord parmi celles ayant négocié	Concernés par des négociations	Concernés par un accord				
Salaires et primes.....	11,1	45,2	66,2	55,1	33,3	14 794	95	-4	-2
Emploi (gestion des âges, restructuration, PSE.....)	5,5	23,5	65,7	38,0	28,5	8 026	96	+92	+88
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	5,2	22,6	57,5	23,3	13,9	4 845	96	-34	-35
Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.).....	5,2	21,3	78,6	32,6	28,5	15 785	48	-12	-1
Temps de travail (durée, aménagement, etc.).....	5,1	18,7	57,4	23,0	15,4	9 709	94	0	-1
Conditions de travail (dont pénibilité du travail).....	3,3	13,4	44,7	19,9	11,8	1 677	97	-29	-27
Autres thèmes	2,3	7,1	-	18,2	15,5	11 455	97	+3	+2

* Les thèmes de ce tableau correspondent à ceux suggérés dans le questionnaire de l'enquête Acemo DSE. Les résultats de la rubrique « autres thèmes » sont indiqués, mais ils reflètent sans doute assez mal la réalité, les répondants se limitant souvent à des précisions sur les thèmes déjà suggérés.

** Dans cette colonne, sont dénombrés les accords abordant chaque thème, sachant qu'un même accord peut être multi-thèmes et qu'une même entreprise peut signer plusieurs accords sur le même thème. À la différence de la répartition par thèmes publiée dans *Le bilan de la négociation collective en 2013* par la DGT et la Dares, réalisée à partir de données provisoires [4], les accords signés par les représentants du personnel élus sont ici comptabilisés, en plus des accords signés par les délégués syndicaux (encadré 2). Les données publiées dans ce tableau incluent, par ailleurs, des enregistrements « tardifs » (accords signés fin 2013 et enregistrés en 2014). Lecture : les salaires et les primes font l'objet de négociations collectives dans 11,1 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (et dans 45,2 % des entreprises d'au moins 50 salariés). Ces entreprises emploient 55 % des salariés du champ. Toutes tailles d'entreprises et tous secteurs confondus, 14 794 accords et autres textes assimilés abordant les salaires et primes ont été signés par des représentants du personnel puis déposés auprès des services du ministère du travail.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole pour l'enquête Acemo DSE ; ensemble des accords d'entreprises (toutes tailles d'entreprises et tous secteurs confondus) pour la base des accords.

Sources : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise » et base des accords.

(7) Ces textes assimilés renvoient à des négociations mais peuvent relever de logique différente voire opposée à celle qui mène un processus de négociation à l'accord. Il s'agit de procès-verbaux de désaccord, d'adhésion à des accords et de dénonciation d'accord (encadré 2). Compte tenu de la faible part qu'ils représentent (7 %), ils sont traités ici indistinctement des accords.

(8) La « pénibilité au travail » est comptabilisée dans la rubrique « conditions de travail ».

(9) Des changements intervenus en 2014 précisent que la signature d'un accord ou l'établissement d'un plan d'action ne constituent plus une condition pour obtenir l'aide mais sont désormais obligatoires pour toutes les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) non couvertes par un accord de branche étendu.

Les données administratives sur les accords d'entreprise et textes assimilés

De l'obligation de dépôt des accords collectifs...

En vertu des articles L. 2231-5 à L. 2231-7 du code du travail, un accord collectif d'entreprise doit, pour être valable, être déposé à l'expiration du délai d'opposition, auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du lieu de signature. Il doit également faire l'objet d'un dépôt aux greffes du conseil de prud'hommes.

Cette obligation de dépôt concerne les accords collectifs et avenants à des accords antérieurs signés par des délégués syndicaux, mais également les textes suivants :

- les déclarations de dénonciation (art. L. 2261-10) et d'adhésion (art. L. 2261-3) ainsi que les accords d'adhésion (art. L. 2261-5) ;
- les révisions et les renouvellements des accords conclus avec des salariés mandatés ou des délégués du personnel dans le cadre de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi ;
- les procès-verbaux de désaccord conclus dans le cadre des obligations annuelles de négocier ;
- les accords conclus avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, dans le cadre prévu par le code du travail ;
- les accords conclus avec un salarié mandaté dès lors qu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentant élu du personnel.

...à celle d'autres textes assimilés, qui ne sont pas nécessairement signés par des délégués syndicaux ou élus du personnel

Des textes non signés par les représentants du personnel et ne résultant pas nécessairement d'un processus de négociation font également l'objet d'une obligation de dépôt auprès des unités territoriales des Direccte.

Il s'agit :

- de textes relatifs à l'intéressement, à la participation et aux plans d'épargne salariale conclus selon des modalités dérogatoires (avec des représentants élus du personnel ou après ratification par les deux tiers du personnel ou par décision unilatérale de l'employeur pour les plans d'épargne, art. L. 3313-3 et L. 3323-4) ;
- d'accords relatifs à la protection sociale complémentaire et conclus selon les modalités dérogatoires prévues par le code de la sécurité sociale, notamment ceux ratifiés directement par un référendum auprès des salariés ;
- depuis 2009, de plans d'action sur l'emploi des salariés âgés conclus dans le cadre de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale du 17 décembre 2008 ;
- depuis 2011, de plans d'action sur la pénibilité de l'emploi, conformément à ce que prévoit la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, ainsi que de décisions unilatérales et textes ratifiés par référendum auprès des salariés définissant les modalités de distribution d'une prime de partage des profits (article premier de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011).
- depuis le décret du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les plans d'action sur l'égalité professionnelle doivent également être déposés.

Tous modes de conclusion confondus (accords, décisions unilatérales, référendum), près de 90 000 textes ont ainsi été signés dans les entreprises françaises en 2013, puis déposés auprès des services du ministère. 61 % sont des accords (tableau A).

Tableau A
Répartition des textes selon leur mode de conclusion en 2013

	Textes signés (ou établis) en 2013	Variation entre 2012 et 2013 (en %)
Accords d'entreprise ou textes assimilés signés par des élus du personnel, des délégués syndicaux (DS), ou des salariés mandatés.....	54 640	0
<i>Dont : textes signés des DS ou salariés mandatés.....</i>	44 331	+5
<i>textes signés par des élus du personnel.....</i>	10 309	-17
Textes ratifiés par référendum et décisions unilatérales.....	34 241	-5
<i>Dont : textes ratifiés par référendum.....</i>	14 275	-19
<i>décisions unilatérales de l'employeur.....</i>	19 966	+8
Textes dont le signataire n'est pas renseigné ou présente une incertitude.....	480	-32
Textes inexploités (erreurs, incohérences).....	194	+80
Total des textes enregistrés.....	89 556	-2
Total des textes enregistrés et exploités.....	89 362	-2

Champ : accords d'entreprises et autres textes enregistrés par le ministère du travail au 31/12/2014.
Source : Dares, base des accords.

Le système de collecte des données sur les accords d'entreprise

En s'appuyant sur des informations renseignées dans un bordereau de dépôt et sur la lecture des textes déposés dans les unités territoriales des Direccte, les services administratifs du ministère du travail identifient et enregistrent certaines caractéristiques des accords. Ces enregistrements visent à produire des récépissés qui entérinent l'acte de dépôt mais ne valident pas en soi la légalité de l'accord (en particulier la légalité des mesures prévues).

Le recensement thématique de leur contenu permet le plus souvent d'identifier uniquement le ou les principaux thèmes abordés. Des thèmes évoqués de manière secondaire peuvent ne pas être recensés.

Des données sensiblement différentes de celles publiées dans le Bilan de la négociation collective

En moyenne, il s'écoule 55 jours entre la date de dépôt d'un accord et la date de saisie ; la moitié des accords sont enregistrés moins de 33 jours après leur dépôt (délai médian).

Les données utilisées pour la réalisation du Bilan annuel de la négociation collective [4] sont provisoires et ne concernent que les textes enregistrés au plus tard au 31 décembre de l'année étudiée, alors que ce Dares Analyses tient compte des textes enregistrés jusqu'à

un an après leur date de signature (et des textes sur l'épargne salariale déposés à Paris), non disponibles au 31 décembre. Les données présentées concernent – sauf mention contraire – les accords signés par l'ensemble des représentants du personnel (élus et délégués syndicaux) quand le Bilan de la négociation collective privilégie l'analyse, notamment par thèmes, des accords signés par des délégués syndicaux uniquement.

De l'enquête Acemo sur le dialogue social en entreprise aux enregistrements administratifs des accords : précautions méthodologiques pour la comparaison des données sur l'activité conventionnelle

Les enregistrements administratifs permettent le dénombrement d'accords et autres textes assimilés alors que les données d'enquête permettent d'évaluer des proportions d'entreprises ayant négocié ou signé un accord. Parce qu'une même entreprise peut signer plusieurs accords, parfois sur un même thème, les volumes et évolutions observées peuvent différer de façon plus ou moins conséquente d'une source à l'autre.

La liste des thèmes de négociation et d'accords proposée dans le questionnaire Acemo DSE est, par ailleurs, réduite à quelques catégories génériques (salaires et primes, épargne salariale, temps de travail, emploi, conditions de travail, égalité professionnelle, autre(s) thème(s)). Les thèmes suggérés ont plus de chances d'être recensés que ceux qui ne sont pas listés, la modalité « autre(s) thème(s) » n'étant pas systématiquement cochée et encore moins souvent renseignée. L'identification des thèmes réalisée lors de l'enregistrement administratif des accords renvoie à un processus bien différent qui repose sur l'analyse des textes par les services du ministère à partir d'une grille thématique plus précise et complète (plus de 30 thèmes détaillés, agrégés en grandes familles thématiques lors du traitement statistique).

Le champ de l'enquête Acemo DSE est également différent de celui de la base des accords : il couvre les entreprises du secteur marchand non agricole d'au moins 10 salariés, alors que les enregistrements administratifs recensent les accords et autres textes de l'ensemble des entreprises, sans limitation de taille ni de secteur d'activité.

sans se traduire par des effets quantitatifs prononcés. La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, issue de l'accord national interprofessionnel signé le 11 janvier 2013 (10), a instauré la possibilité de signer des accords de « maintien de l'emploi ». Ces accords, d'une durée maximum de deux ans, offrent à l'employeur la possibilité d'aménager provisoirement le temps de travail (à la baisse ou à la hausse, sans augmentation de salaire) et les rémunérations à la baisse (11) en échange d'engagements en termes de maintien de l'emploi. Ils doivent être signés par des organisations syndicales ayant obtenu au moins 50 % des suffrages aux dernières élections professionnelles organisées dans l'entreprise. Les salariés qui refusent que les dispositions de tels accords affectent leur contrat de travail s'exposent à un licenciement économique. En 2013, moins d'une dizaine de ces accords de maintien de l'emploi ont été signés. Une cinquantaine d'accords prévoient toutefois des concessions des salariés en matière de rémunération ou de temps de travail dans le but annoncé d'améliorer la compétitivité de l'entreprise, bien qu'ils n'entrent pas dans le cadre légal des accords de maintien de l'emploi. Les concessions salariales prennent alors la forme de gel des salaires ou de diminution/suppression de primes plutôt que d'une baisse du salaire horaire. Ces accords peuvent, à la différence des premiers, avoir une durée illimitée et être signés par des organisations qui ne cumulent que 30 % (au moins) des suffrages aux dernières élections professionnelles. Ils ne peuvent en revanche remettre en cause les termes de base des contrats de travail.

La possibilité de négocier le contenu des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) a été également inscrite dans le droit par la loi du 14 juin 2013. Cette loi précise, par ailleurs, les conditions de validité des accords portant sur les PSE. Ceux-ci doivent notamment contenir l'intégralité du PSE et être signés par des organisations représentant la majorité absolue des suffrages aux dernières élections

professionnelles. Ils n'ont cependant rien d'obligatoire, l'employeur pouvant toujours privilégier la décision unilatérale. On en dénombrait moins d'une centaine en 2013.

Léger repli des accords sur la rémunération et le temps de travail

Rémunérations et temps de travail constituent le socle des négociations annuelles obligatoires (NAO). Les salaires et primes sont, comme chaque année, le sujet de négociation le plus abordé et occasionnant le plus d'accords (14 800 en 2013), hors épargne salariale. La légère baisse du nombre d'accords (-4 %) tient à la conjonction de plusieurs facteurs, notamment l'érosion de l'activité conventionnelle sur la réduction des écarts salariaux entre femmes et hommes, composante importante des accords sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, et la diminution du nombre d'accords sur la prime de partage des profits (900 accords contre 1 400 en 2012) (encadré 3). La situation économique toujours difficile (12) a pu limiter le nombre de négociations salariales aboutissant à un accord collectif, comme le suggèrent le poids croissant des procès-verbaux de désaccord enregistrés sur ce thème (17 % de l'ensemble des accords, avenants et autres textes assimilés contre 14 % en 2012) et la moindre proportion d'entreprises ayant signé au moins un accord parmi celles ayant négocié sur les salaires et primes (-2,8 points (13)).

Le contexte socio-économique peut également expliquer les évolutions de la négociation sur le temps de travail et sur l'épargne salariale. En matière d'épargne salariale, la part d'entreprises ayant négocié et le nombre d'accords diminuent respectivement de 0,6 point et de 12 %. La fragilité économique de certaines entreprises a pu limiter la signature de nouveaux textes sur ce thème.

(10) Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 « pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés », signé par le MEDEF, l'UPA et la CGPME pour le patronat, la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC du côté des organisations de salariés.

(11) Les rémunérations revues à la baisse ne doivent pas concerner les salaires dont le taux horaire est inférieur ou égal au taux du SMIC majoré de 20 %, ni être amenées en dessous de ce seuil.

(12) Le nombre de défaillances d'entreprises a atteint en 2013 un niveau équivalent à celui de 2009 : <https://www.banque-france.fr/economie-et-statistiques/stats-info/detail/defaillances-dentreprises.html>

(13) La méthode de redressement utilisée pour affiner la qualité du repérage des thèmes de négociation et d'accords a été améliorée en 2013. Les données sur l'année 2012 ont été recalculées en appliquant la nouvelle méthode.

La hausse du forfait social de 8 à 20 % a également pu être dissuasive (14). La baisse de l'activité conventionnelle sur l'épargne salariale est néanmoins atténuée par l'activité induite par la loi du 28 juin 2013 (2 000 accords et 300 textes ratifiés par référendum ou décidés unilatéralement par l'employeur), qui a autorisé le déblocage exceptionnel des droits à participation et des sommes attribuées au titre de l'intéressement placées sur un plan d'épargne d'entreprise (15) dans la limite de 20 000 euros, et à condition qu'un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur soit établi en ce sens.

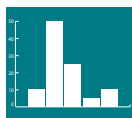
Si l'augmentation de la part d'entreprises signalant des négociations sur le temwps de travail (+ 0,4 point) souligne une volonté accrue de modifier certaines dispositions relatives à son aménagement, les difficultés croissantes à parvenir à un consensus entre directions et salariés (taux d'aboutissement de 57 % contre 66 % (16) en 2012) font que le nombre d'accords reste stable (9 700).

Guillaume Desage, Élodie Rosankis (DARES).

Pour en savoir plus

- [1] Bethoux E., Mias A. et al. (2014), Les régulations de la relation d'emploi à l'épreuve de la crise, *Rapport de recherche pour la DARES*.
- [2] Desage G., Rosankis E. (2015), «Les grèves en 2013 : la part d'entreprises concernées reste stable, les grèves sont légèrement plus intenses» *Dares Analyses n° 093*, décembre.
- [3] Desage G., Rosankis E. (2014), « Négociation et grèves dans les entreprises en 2012 » *Dares Analyses n° 59*, septembre.
- [4] Ministère du travail (DGT, Dares) (2015), *La négociation collective en 2015, Bilans et rapports*, La Documentation française, juillet.
- [5] Goin, A., Garoche, B. (2014), « Les accords et plans d'action relatifs au contrat de génération », *Dares Analyses n°91*, novembre.

Données des graphiques et tableaux accessible au format excel



Encadré 3

Le cadre législatif de la négociation collective

La négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise permet, dans le respect des règles en vigueur relatives à la hiérarchie des normes, de définir les relations collectives de travail et de protection sociale adaptées aux spécificités et besoins de l'entreprise. Une négociation collective suppose une ou plusieurs rencontres formalisées entre représentants de la direction et représentants des salariés, dans le but de parvenir à un accord sur différents sujets.

Le rôle des représentants des salariés dans la négociation collective

Historiquement, c'est aux délégués syndicaux, désignés par les organisations syndicales représentatives, qu'incombe la fonction de négocier avec l'employeur et de signer les accords d'entreprise. Chaque syndicat représentatif dans une entreprise de 50 salariés ou plus peut désigner un délégué syndical sans que l'employeur ne s'y oppose (le délégué syndical doit néanmoins avoir obtenu 10 % des voix aux dernières élections professionnelles). Dans les entreprises plus petites, les organisations syndicales peuvent désigner comme délégué syndical un délégué du personnel, pour la durée de son mandat.

Depuis les années quatre-vingt-dix, des exceptions légales à ce principe ont été aménagées pour favoriser la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux. Les accords sur l'épargne salariale bénéficient à ce titre de modalités de conclusion plus souples et peuvent, sous certaines conditions, être ratifiés par des élus du personnel. Un salarié mandaté par une organisation syndicale peut participer aux négociations dès lors qu'un procès verbal de carence a établi l'absence de représentant du personnel. D'autres dispositions plus récentes qui dérogent au principe du monopole syndical en matière de négociation d'entreprise sont retranscrites dans le tableau A.

Les obligations de négocier

Lorsqu'au moins un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise, l'employeur est soumis à une obligation de négocier, selon une périodicité variable, sur différents thèmes. Cette négociation peut avoir lieu au niveau central de l'entreprise ou séparément au niveau des différents établissements, ou en amont au niveau d'une unité économique et sociale (UES). L'obligation porte sur l'ouverture de négociations et non l'aboutissement à un accord. Depuis la loi Auroux d'octobre 1982, imposant de négocier chaque année sur les salaires, la durée effective et l'aménagement du temps de travail, de nombreux thèmes ont fait l'objet d'obligations de négocier.

Tableau A

Récapitulatif des évolutions législatives majeures les plus récentes en matière de négociation collective (jusqu'à l'année 2013)

Texte	Thème	Application	Description
Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail	Négociation collective	À partir de 2009	Pour qu'un accord collectif d'entreprise soit valide, les organisations syndicales signataires doivent, depuis le 1 ^{er} janvier 2009, avoir recueilli 30 % des voix aux dernières élections professionnelles. Par ailleurs, la loi modifie les conditions de représentativité des syndicats , et plus particulièrement les conditions de désignation des délégués syndicaux .
Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail	Temps de travail	À partir de 2009	La hiérarchie des normes sur différents thèmes (contingent d'heures supplémentaires, aménagement et organisation du temps de travail, compte épargne temps) est modifiée et donne à la négociation d'entreprise une primauté sur la négociation de branche qui devient subsidiaire.

(14) Loi de finances rectificative pour 2012 n° 2012-958 du 16 août 2012.

(15) Ces sommes sont indisponibles pendant 5 ans en temps normal.

(16) Voir les remarques au sujet de la méthode de redressement, note 13.

Encadré 3
(suite)

Texte	Thème	Application	Description
Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail	Négociation collective, possibilités dérogatoires	À partir de 2010	Cette loi rend possible les négociations collectives avec des instances représentatives du personnel élues dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux et non couvertes par un accord de branche étendu précisant les conditions de négociation dans ce contexte. Tout accord doit néanmoins être validé par une commission paritaire de branche dans un délai de quatre mois. Cette loi a également rendu obligatoire et l'exercice de leurs fonctions dans les entreprises d'au moins 300 salariés.
Loi du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la sécurité sociale	Salaires et primes	À partir de 2011	L'augmentation des dividendes attribués aux actionnaires par rapport à la moyenne des dividendes versés les deux années précédentes doit s'accompagner du versement aux salariés d'une prime de partage des profits . Pour les entreprises appartenant à un groupe, l'augmentation des dividendes est appréciée au niveau de l'entreprise dominante du groupe. La mesure est obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus et facultative pour les entreprises de moins de 50 salariés. Pour les premières, la prime, dont le montant n'est pas fixé par la loi, est mise en place par accord d'entreprise ou de groupe, négocié selon les mêmes modalités que les accords de participation ou d'intéressement. À défaut d'accord, la prime est mise en place par décision unilatérale de l'employeur. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la prime peut être mise en place soit directement, à l'initiative de l'entreprise, soit par accord collectif. La prime, lorsqu'elle est versée dans les conditions précitées, est exonérée de toute contribution ou cotisation d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi, à hauteur de 1200 euros par an et par salarié et à l'exception de la CSG, de la CRDS, et du « forfait social».
Loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites	Conditions de travail	À partir de 2011	Obligation d'établir des accords et plans d'action sur la « prévention de la pénibilité », pour les entreprises ou groupes d'au moins 50 salariés, dont au moins 50% des salariés sont exposés à des facteurs de risques professionnels définis dans les articles L. 4124-3-1 et D. 4121-5 du Code du travail au titre des « contraintes physiques marquées », d'un « environnement agressif » et de « certains rythmes de travail ». Les entreprises d'au moins 300 salariés, et celles de 50 à moins de 300 salariés non couvertes par un accord de branche, qui n'avaient pas signé d'accord ou établi de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité au 1^{er} janvier 2012 s'exposaient à une pénalité financière d'un montant maximum de 1% des salaires ou gains des salariés exposés. Les accords ou plans de prévention de la pénibilité sont établis pour une durée maximale de trois ans.
Loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites	Egalité professionnelle	À partir de 2011	L'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit désormais une sanction financière (s'élevant au maximum à 1 % de la masse salariale) pour les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne seraient pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle au 1^{er} janvier 2012 .
Loi du 1 ^{er} mars 2013 portant création du Contrat de Génération	Emploi	À partir de 2013	Mise en place du dispositif « Contrat de Génération », qui prévoit des aides à l'embauche de salariés jeunes associées au maintien en emploi et à l'embauche de salariés âgés dans les entreprises de moins de 300 salariés et incite les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à des groupes d'au moins 50 salariés) à la négociation sur l'emploi des salariés jeunes et âgés ainsi que sur les modalités de transmission des compétences au sein de l'entreprise. Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés (ou appartenant à un groupe de taille équivalente) devaient signer un accord ou établir un plan d'action pour bénéficier d'aides à l'embauche en 2013 (ce n'est plus le cas à partir de février 2014 : l'obligation d'établir un texte sur le contrat de génération concerne désormais toutes les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord de branche ; l'accord ou plan d'action ne conditionne plus les aides). Les entreprises d'au moins 300 salariés doivent quant à elles être couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action, sans condition. Sans cela, elles s'exposent à une pénalité financière équivalente au maximum à 1 % de leur masse salariale.
Loi du 1 ^{er} mars 2013 portant création du Contrat de Génération	Emploi	À partir de 2013	Mise en place du dispositif « Contrat de Génération », qui prévoit des aides à l'embauche de salariés jeunes associées au maintien en emploi et à l'embauche de salariés âgés dans les entreprises de moins de 300 salariés et incite les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à des groupes d'au moins 50 salariés) à la négociation sur l'emploi des salariés jeunes et âgés ainsi que sur les modalités de transmission des compétences au sein de l'entreprise. Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés (ou appartenant à un groupe de taille équivalente) devaient signer un accord ou établir un plan d'action pour bénéficier d'aides à l'embauche en 2013 (ce n'est plus le cas à partir de février 2014 : l'obligation d'établir un texte sur le contrat de génération concerne désormais toutes les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord de branche ; l'accord ou plan d'action ne conditionne plus les aides). Les entreprises d'au moins 300 salariés doivent quant à elles être couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action, sans condition. Sans cela, elles s'exposent à une pénalité financière équivalente au maximum à 1 % de leur masse salariale.
Loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi	Emploi	À partir de 2013	Création des accords « maintien de l'emploi ». Ces accords, d'une durée maximum de deux ans , offrent à l'employeur la possibilité d'aménager provisoirement temps de travail et rémunérations en échange d'engagements en termes de maintien de l'emploi dans l'entreprise. Les organisations signataires de ces accords doivent avoir obtenu au moins 50 % des suffrages aux dernières élections professionnelles. Les salariés qui refusent que les dispositions de l'accord affectent celles de leurs contrats de travail s'exposent à un licenciement économique. La même loi a inscrit dans le droit la possibilité de négocier le contenu des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) et précisé les conditions de validité des accords sur les PSE . De tels accords doivent notamment contenir l'intégralité du PSE et être signés par des organisations qui représentent la majorité absolue des suffrages obtenus aux dernières élections professionnelles. Ils n'ont rien d'obligatoire, l'employeur pouvant toujours privilégier la décision unilatérale.

Les syndicats signataires d'accords

Les représentants de la CFDT et de la CGT sont impliqués dans la signature de respectivement 56 % et 48 % des accords d'entreprise ou avenants signés par des délégués syndicaux (tableau A). Les délégués des autres organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel (1) (CGT-FO, CFE-CGC, CFTC) ratifient entre 20 % et 35 % des accords d'entreprise.

Ces écarts entre taux de signature des différentes organisations dépendent fortement de leur implantation dans les entreprises. La propension à signer, c'est-à-dire le taux de signature de chaque organisation calculé conditionnellement à la participation de délégués la représentant aux négociations, permet de neutraliser ce paramètre. Elle témoigne ainsi d'écarts beaucoup plus ténus : la propension à signer oscille entre 84 % pour les délégués de la CGT lorsqu'ils sont présents et 94 % pour ceux de la CFDT.

(1) Résultats agrégés de la dernière mesure d'audience aux élections professionnelles.

Tableau A

Taux de signature d'accords par organisation syndicale et propension à signer En %

	Taux de signature *	Propension à signer**
CGT.....	48	84
CFTC	20	89
CFDT.....	56	94
CFE-CGC	32	91
CGT-FO	35	89
Autres syndicats.....	16	***

* Pourcentage de textes signés par les délégués syndicaux de chaque organisation syndicale sur l'ensemble des accords enregistrés

** Pourcentage de textes signés par les délégués de chaque organisation calculé sur les accords où ces organisations syndicales sont susceptibles de signer (car présentes aux négociations)

*** Il n'est pas possible, à partir des informations collectées, de calculer la propension à signer des autres syndicats.

Champ : textes signés par des délégués syndicaux en 2013 et enregistrés par le ministère du travail au 31/12/2014.

Source : Dares, base des accords.

DARES ANALYSES

est édité par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares),
39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr>

(Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directrice de la publication : **Françoise Bouygard.**

Rédactrice en chef : **N...**

Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Thomas Cayet.**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.**

Conception graphique et impression :
ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Réponse à la demande :
dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares
(<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>)

Dépôt légal : à parution.

Numéro de commission paritaire : 3124 AD.
ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.