



UMR 8595

C
a
h
i
e
r
s
de
la
M
S
E

**La protection des salariés à l'épreuve de
l'éclatement des collectifs de travail**

Anne FRETTEL, MATISSE
Héloïse PETIT, MATISSE
Nadine THEVENOT, MATISSE

2005.15



Maison des Sciences Économiques, 106-112 boulevard de L'Hôpital, 75647 Paris Cedex 13
<http://mse.univ-paris1.fr/Publicat.htm>

ISSN : 1624-0340

**LA PROTECTION DES SALARIÉS À L'ÉPREUVE
DE L'ÉCLATEMENT DES COLLECTIFS DE TRAVAIL**

Anne FRETTEL
MATISSE UMR 8595
Université Paris 1
fretel@univ-paris1.fr

Héloïse PETIT
MATISSE UMR 8595
Université Paris 1
hlpetit@univ-paris1.fr

Nadine THEVENOT
MATISSE UMR 8595
Université du Havre
thevenot@univ-paris1.fr

Résumé :

La protection sociale d'origine professionnelle, qu'elle soit impulsée de la branche *via* les conventions collectives ou de l'entreprise *via* les accords d'entreprise, est porteuse d'inégalités d'accès et de contenu. Une approche historique des pratiques patronales au XIX^e siècle articulées à l'analyse de la constitution de l'État social nous permet d'avancer l'hypothèse de l'existence d'un « système de protection sociale » au sein duquel l'entreprise a joué un rôle central en faisant de la protection sociale d'origine professionnelle un levier de gestion de la main-d'œuvre (I). Les modifications du cadre institutionnel depuis les Lois Auroux ont donné lieu à la multiplication des accords d'entreprise et à l'émiettement des branches professionnelles, renforçant les inégalités face à l'éclatement des collectifs protecteurs. D'un point de vue méthodologique, l'enquête REPONSE 1998 est mobilisée (II).

Mots-clés : État social, protection sociale, conventions collectives, accords d'entreprise

Employees social protection at the time of destabilised work groups

Abstract :

Professional social protection, as provided by collective or firm agreements, induces inequalities in contents and in access. A historical analysis of employers' practices in the 19th century, combined with the study of the welfare state formation enabled us to put forward the central role played by firms in implementing a "social protection system". This is mainly explained by the use of professional social protection as a management tool (I). More recently, institutional modifications of legal rules (particularly the "Lois Auroux") have created the conditions for increasing the importance of firm agreements and weakening professional regulations. These changes strengthened the inequalities in social protection in a context of destabilised work groups. On a methodological point of view, the "REPONSE" survey for 1998 is used to study the firm's role in awarding professional social protection (II).

Key words: welfare state, social protection, collective agreements, enterprise agreements

JEL Classification : B15, J53, H55

LA PROTECTION DES SALARIÉS À L'ÉPREUVE DE L'ÉCLATEMENT DES COLLECTIFS DE TRAVAIL

Anne Fretel, Héroïse Petit, Nadine Thèvenot (MATISSE – UMR 8595)¹

La protection sociale induite par l'occupation d'un emploi varie d'une personne à l'autre, d'une branche à l'autre et d'une entreprise à l'autre. Si tous les travailleurs dépendent du droit du travail, la protection dont ils bénéficient est inégale : elle se différencie selon l'employeur (sa taille, sa branche d'appartenance) et selon le statut de l'emploi. La *protection sociale* regroupe ici l'ensemble des protections accordées aux individus inscrits dans des collectifs. Comme le souligne Castel (2003, p. 37), « *l'acquisition des protections sociales s'est faite essentiellement à partir de l'inscription des individus dans des collectifs protecteurs* ». Le statut collectif se définit par un ensemble de règles qui protègent l'individu appartenant à des « espaces de travail »². Le statut collectif et les protections construites sur la base des espaces de travail peuvent être pensés à plusieurs niveaux : celui de l'État pour le droit du travail et la protection sociale obligatoire d'une part, ceux de la branche et de l'entreprise pour la protection sociale d'origine professionnelle. La façon dont ces niveaux s'articulent donne lieu à des « collectifs » et des schémas de protection différenciés.

L'objet de cette communication est de montrer que la protection sociale d'origine professionnelle, qu'elle soit impulsée de la branche *via* les conventions collectives ou de l'entreprise *via* les accords d'entreprise, est porteuse d'inégalités d'accès et de contenu parce qu'elle tend à s'appliquer à des collectifs de travail hétérogènes et en voie de « déconstruction » depuis deux décennies.

Nous développerons cette approche sous deux angles complémentaires. D'abord, une approche historique des pratiques patronales au XIX^e siècle et de leurs articulations avec la constitution de l'État social permettra d'avancer l'hypothèse de l'existence d'un « système de protection sociale » au sein duquel l'entreprise a joué un rôle central pour impulser des protections et pour faire de la protection sociale d'origine professionnelle un levier de gestion de la main-d'œuvre. Les caractéristiques de l'entreprise et sa politique de gestion de l'emploi sont devenues essentielles dans la définition de la protection sociale attribuée ou non et dans la définition des contours du collectif ainsi « protégé » (I).

¹ Ce texte a fait l'objet d'une présentation au colloque « Accès inégal à l'emploi et à la protection sociale » organisé par le MATISSE les 16 et 17 septembre 2004. Nous remercions les participants de l'atelier « logique d'entreprise et insertion des travailleurs » ainsi que Florence Lefresne pour leurs remarques et suggestions.

² Les protections issues de la détention d'un patrimoine par le biais de l'assurance privée se situent hors du champ de notre analyse.

Ensuite, l'hypothèse selon laquelle la centralité de l'entreprise constitue le motif principal des inégalités d'accès à la protection sociale sera testée. Les pratiques d'extériorisation de la relation de travail ont conduit, depuis une vingtaine d'années, à l'éclatement des collectifs de travail tels qu'ils étaient pensés dans le modèle fordiste. Les modifications du cadre institutionnel depuis les Lois Auroux ont donné lieu à la multiplication des accords d'entreprise et à l'émiettement des branches professionnelles, renforçant alors les inégalités compte tenu de l'éclatement des collectifs protecteurs. D'un point de vue méthodologique, l'enquête REPONSE 1998 a été mobilisée afin d'illustrer les voies d'influence de l'entreprise dans l'attribution de la protection sociale d'origine professionnelle (II).

I – Les origines de la protection sociale : le rôle déterminant de l'entreprise dans la création de collectifs

L'analyse de l'émergence de la protection sociale se fait classiquement en deux phases : le XIX^e siècle voit émerger les principes fondant la protection sociale (1.1) alors que la mise en place d'un système de sécurité sociale généralisé date du XX^e siècle³. Cette lecture s'appuie souvent sur une vision séquentielle des rôles respectifs de l'entreprise et de l'État, l'entreprise ayant laissé progressivement sa place à l'État. En replaçant historiquement le rôle de l'entreprise, nous montrerons que ce qui s'affirme au cours du temps est un *système* de protection sociale jouant sur la complémentarité des acteurs (1.2).

1.1 Place et modalité d'action de l'entreprise en matière de protection collective au XIX^e siècle

Au milieu du XIX^e siècle, l'urbanisation et l'industrialisation déstabilisent les réseaux de sociabilité et de proximité qui constituaient jusqu'alors le premier vecteur de cohésion sociale. Il ne reste alors comme rempart contre la misère que les secours publics et la charité octroyés selon la « qualité » du pauvre. Mais la diffusion du salariat montre les limites d'une conception de la pauvreté comme cause de l'imprévoyance individuelle. On assiste, à cette époque, à un renversement de conception de la responsabilité : d'individuelle elle devient sociale. Il se crée alors un espace dans la pensée libérale qui permet de faire naître la légitimité d'une prise en charge collective, d'une prévoyance, des risques de l'existence. « *On pouvait justifier les inégalités (...) dès lors que les riches auraient individuellement gagné leurs richesses et les pauvres, non moins individuellement, mérité leur pauvreté. Mais dans la mesure où il apparaissait que les maux se répartissaient selon des lois sociales relativement*

³ Castel analyse de façon approfondie la façon dont la question sociale est traitée, *via* l'assistance, dans les périodes qui précèdent (Castel, 1995).

indifférentes à la bonne ou à la mauvaise conduite de chacun, c'est le principe de la justice libérale (...) qui se trouvait en question »⁴.

L'émergence du principe de protection sociale: l'entreprise, premier acteur légitimé

L'entreprise est le vecteur de la diffusion d'une nouvelle forme de dépendance, économique, entre les personnes, ce qui rend légitime et pertinente l'intervention de celle-ci dans la constitution d'une nouvelle forme de sociabilité (Ewald, 1986). Mais elle y a aussi intérêt : « *pour que le paupérisme ne condamne pas le régime industriel, la société et son ordre, (...) il fallait rendre les patrons individuellement responsables de la condition des ouvriers qu'ils employaient* »⁵. Pour Castel, un autre élément motive ces nouvelles initiatives : la volonté farouche de ne pas laisser interférer l'État face aux questions de l'indigence et du travail. Les Français vont alors s'ingénier à « faire du social sans État »⁶.

Au-delà des systèmes d'assistance privée (souvent en lien avec la religion), les élites libérales vont développer le principe de pouvoirs tutélaires volontaires et privés. Castel résume ces initiatives dans trois directions : 1) la mise en place de nouveaux principes d'assistance avec l'examen précis des différents types de besoin et le contrôle de la bonne conduite du bénéficiaire, 2) la mise en place d'institutions d'épargne et de prévoyance volontaire, 3) le développement du patronage patronal qui associe une forme de rationalisation du travail à la fourniture d'un ensemble de services parallèlement au salaire (soins de santé, logement, éducation...). Les deux dernières tutelles se situent au cœur de l'entreprise et représentent l'essentiel des interventions.

Le comportement de ces « patrons sociaux » (Murard, 2001) doit également être compris comme une politique de gestion de la main-d'œuvre qui a conduit à la mise en place de collectifs de travail.

Les caisses patronales : la mise en place de mécanismes d'incitation créateurs de collectifs de travail.

Dans la grande industrie, le travail change de nature : situé dans l'entreprise⁷, il devient de plus en plus spécialisé et intégré. S'assurer que le travail s'effectue sans à-coups devient alors un enjeu pour le patronat. Or, à cette époque, les ouvriers français ont du mal à accepter ces contraintes. À l'image des « Sublimes », décrits par Denis Poulot (1872)⁸, l'ouvrier peut avoir

⁴Ewald (1986, p. 57).

⁵Ewald (1986, p. 94).

⁶ Le chapitre de l'ouvrage *Les métamorphoses de la question sociale* (Castel, 1995) où il est question de cette période s'intitule d'ailleurs « une politique sans État »...

⁷ Beaucoup d'employés travaillaient jusqu'au début du XIX^e siècle à domicile, la constitution d'un lieu de travail rassemblant les ouvriers est alors une pratique nouvelle.

⁸ Ouvrage cité par Hatzfeld (1971).

plusieurs patrons à l'année. Il reste encore attaché aux activités agricoles qui lui imposent de quitter l'industrie pour les récoltes et ne perd pas espoir de devenir son propre employeur, chose impossible s'il est enfermé dans son statut de salarié. La maîtrise de la stabilité de la relation salariale devient cruciale pour le patronat au XIX^e siècle⁹ et les assurances sociales, à travers la pratique du patronage, offrent l'opportunité d'aller dans ce sens. Comme le dira lui-même Robert Pinot « *les industriels considèrent le patronage à la fois comme un devoir social et comme le meilleur moyen à employer pour s'assurer une main-d'œuvre stable et dévouée* »¹⁰. La mise en place de caisses de prévoyance, alors qu'il n'y a à l'époque aucune obligation légale, représente un avantage, et non un droit accordé au salarié, qui répond à un besoin de sécurité. Au sein des caisses d'entreprise, il n'y a pas de dispositifs de transfert de droits d'une entreprise à une autre. L'ouvrier est alors lié à son employeur, de sa fidélité dépend l'attribution des pensions pour lesquelles il a cotisé : « *Une retraite se mérite lentement, tous les jours à force de soumission et de travail. Plus l'ouvrier vieillit plus il mesure ce qu'il perdrait si quelque acte d'indiscipline de sa part entraînait son renvoi [...] s'il s'en va il perd tout ce qu'on lui a promis et ce qu'il a déposé. Puissant moyen de pression entre les mains de l'employeur. Et c'est du reste ce qui explique que les systèmes de prévoyance interentreprises aient été assez peu nombreux* »¹¹.

Ne représentant qu'une des dimensions de la pratique du patronage, la protection sociale d'entreprise est un puissant mécanisme d'incitation auprès des salariés. L'objectif des patrons sociaux est finalement de créer un collectif de travail au sein de leur entreprise. Mais la constitution de ce collectif s'oppose *in fine* à la logique libérale dans laquelle se sont placés les rapports de travail au sortir de la Révolution. L'implication sociale de l'entreprise dans les rapports de travail conduit à remettre en cause le contrat de travail compris au XIX^e siècle comme une relation symétrique. C'est un point clef pour Ewald : « *Toute la pratique du patronage consiste à substituer aux rapports économiques et juridiques entre patron et ouvriers des rapports de sentiments : reconnaissance, respect, affection* »¹².

Les initiatives patronales ont œuvré en partie à la constitution d'un collectif de travail au XIX^e siècle dans le but de faire face aux nouvelles conditions de production dans la grande industrie. Mais qui bénéficiait des systèmes de caisses patronales ?

La réalité de la protection d'entreprise au XIX^e siècle : une protection sociale partielle porteuse d'inégalités

⁹ Voir notamment Sauze (2001).

¹⁰ Robert Pinot, Les œuvres sociales des industries métallurgiques, cité par Hatzfeld (1971, p. 123).

¹¹ Hatzfeld (1971, p. 116 et 130)

¹² Ewald (1986, p. 126). Ces propos nous semblent de nouveau d'actualité avec la volonté du MEDEF de reprendre un rôle de premier plan au sein du système de protection sociale au nom du libéralisme.

Si l'entreprise est à l'origine de la prise en charge sociale des salariés, et qu'elle réclame la paternité du système de protection sociale¹³, il convient de dresser un bilan rapide de la réalité et des formes de cette protection. Première question que l'on peut se poser : combien de travailleurs bénéficiaient des systèmes de caisses patronales et à quel type d'entreprise étaient-ils rattachés ? Des chiffres sont disponibles, un certain nombre d'enquêtes ayant été produites au moment des débats sur l'instauration d'un droit à la couverture sociale. Hatzfeld en a réuni quelques-uns, qui estiment en 1898 à environ 3,7% les travailleurs de l'industrie couverts par une caisse de retraite et la grande majorité d'entre eux appartenait à de grandes entreprises¹⁴. On assiste à l'époque à un véritable clivage entre grandes et petites entreprises que l'on retrouve encore aujourd'hui, les petites n'ayant pas les moyens de financer des assurances sociales. Si des collectifs de travail voient le jour, la situation n'est pas homogène pour l'ensemble des salariés.

En matière de gestion, on retrouve des formules de contribution aux caisses proches sur le papier de ce qui sera adopté légalement par la suite : un partage 50-50 entre cotisations ouvrières et patronales. Dans la pratique néanmoins, le versement des cotisations patronales est souvent aléatoire, dépendant du bon vouloir du patron, et si des versements sont effectués, ils sont souvent inférieurs au montant initialement décidé. Le chef d'entreprise, en plus de choisir ou non de participer effectivement à la caisse qu'il instaure, est souvent le seul à décider du versement ou non de la pension aux cotisants, le versement des prestations restant largement soumis aux décisions du conseil d'administration. La possibilité d'une protection d'entreprise ne s'apparentait donc pas à un droit à prestations inscrit dans le contrat de travail¹⁵. Cet élément est à relier au but premier des caisses patronales : la volonté de gérer et discipliner la main-d'œuvre. Cet objectif explique aussi la fragilité de la santé financière de ces caisses, une entreprise seule ne constitue pas une base suffisante pour un système de prévoyance, mais des groupements d'entreprises limitent le contrôle du patron sur ses employés : *« Ce que veulent les employeurs c'est un système qui contribue à leur prestige auprès de leurs ouvriers et qui encourage ces derniers à faire bien : c'est-à-dire rester en place et travailler avec conscience et discipline. Seule une caisse appartenant à l'usine peut répondre à ces exigences. Même une caisse syndicale créée par un groupe d'industriels ne peut jouer aussi bien ce rôle qui consiste à soutenir, discipliner, encourager la main-*

¹³ Le MEDEF met cet élément en avant, justifiant ainsi sa légitimité à proposer une réforme des assurances sociales. On peut lire en première phrase des propositions faites dans le cadre de la *Refondation sociale* : *« considérant que les entreprises sont, historiquement, à l'origine de la protection sociale »* (MEDEF, 2001, p. 1).

¹⁴ Hatzfeld (1971, p. 124).

¹⁵ *« Lorsque l'on considère les prestations versées par les caisses patronales on constate qu'elles dépendent finalement des décisions des chefs d'entreprise, qu'elles constituent des libéralités beaucoup plus qu'un droit. [...] Les institutions patronales étaient gérées par les décisions du conseil d'administration où les travailleurs n'avaient en général point de place effective »* (Hatzfeld, 1971, p. 131).

d'œuvre. Or plus la base sur laquelle la caisse est placée est large, plus son assise financière a des chances d'être solide et moins elle peut être l'auxiliaire utile de chaque patron »¹⁶.

La gestion de la protection sociale par l'entreprise n'a pas fait preuve d'une réelle efficacité. Le peu de personnes couvertes, l'absence de réels droits et les difficultés de gestion expliquent pour une part l'intervention des pouvoirs publics dans le débat. Comme le résume Hatzfeld (1971) : *« si l'on considère la situation des institutions patronales dans les dernières décennies du XIX^e siècle, trois raisons principales expliquent que se soit finalement imposée, quoique non sans peine, l'idée d'une solution du problème par voie législative »* et de les citer, *« l'arbitraire de la gestion et de prestations, l'imprévoyance des institutions de prévoyance et enfin les limites somme toute étroites de leur action »¹⁷.*

Quel bilan tirer de cette première phase où l'entreprise s'est retrouvée au cœur des initiatives ? L'entreprise tient finalement un rôle central dans la gestion de la cohésion sociale jusqu'au début du XX^e siècle, au côté de la philanthropie privée. Elle permet de prendre conscience de l'existence de risques économiques rendant les individus interdépendants et la création de caisses de prévoyance collective qu'elle propose constitue une première ébauche de notre future sécurité sociale.

Mais cette protection garde un caractère essentiellement privé. Loin de se généraliser, elle constitue avant tout une tutelle mise en place par le patronat sur des collectifs de travail. Ces collectifs de travail vont tenter de se faire reconnaître comme une entité propre bénéficiant de droits en tant que collectif salarié et non en tant que collectif rattaché à telle entreprise. Qualifiant la mobilisation ouvrière, Ewald (1986) va dans ce sens : *« il s'agira moins de détruire les institutions patronales que de les réinscrire dans une économie de la sécurité fondée sur une stratégie des droits dont l'assurance sera une des pièces essentielles »¹⁸.*

La constitution progressive d'une classe ouvrière autonome a permis de regagner des marges de liberté dans son rapport avec l'employeur en militant pour que le rapport salarial se transforme en rapport juridique, c'est-à-dire en faisant intervenir un tiers. Ce sera l'État.

1.2 La protection sociale au XX^e siècle, le passage de l'entreprise à l'État ?

De l'entreprise à l'État ?

Le rôle croissant de l'État se fait par à-coups, porté par les guerres et le Front populaire, et se fonde sur une nouvelle interprétation de la question sociale. Nous ne reviendrons pas ici sur les différentes étapes de constitution de l'État social. Il nous importe plutôt de préciser les logiques à l'œuvre, notamment quant aux rôles relatifs de l'entreprise et de l'État. Nous

¹⁶ Hatzfeld (1971, p. 134).

¹⁷ Hatzfeld (1971, p. 128).

¹⁸ Ewald (1986, p. 266).

pouvons d'ailleurs souligner que la réaction du patronat face à la montée en puissance du rôle de l'État ne porte pas tant sur le principe d'une protection sociale, dont il a été l'initiateur, mais plutôt sur le fait qu'il soit déchargé de cette tâche perdant un moyen de gestion de sa main-d'œuvre.

Si chaque auteur propose sa grille de lecture propre du nouveau paradigme qui émerge sur la question sociale, il ressort clairement chez chacun qu'il s'opère une rupture avec la problématique de l'assistance ou de la prévoyance privée. Selon Hatzfeld (1971), c'est la diffusion du principe d'obligation qui est foncièrement novatrice. Ewald (1986) quant à lui, caractérise cette période à travers la logique de risque social. Castel (1995) met en avant l'idée de diffusion d'une « propriété de transfert ». Un « nouvel ordre de distribution des biens » se met en place dont l'État est et doit être le garant. Ces nouvelles représentations s'accompagnent d'un changement de vocabulaire sur la puissance publique, on parle désormais d'État Providence ou d'État social et on reconnaît l'État comme porteur d'une série d'obligations et de devoirs constitutifs de la « société salariale »¹⁹.

Enfin, alors que l'émergence des principes de la protection sociale est en partie attribuée aux entreprises, l'institutionnalisation de la protection sociale au travers de la Sécurité sociale est très largement le fait de l'État. Il contribue à la promotion d'un principe unificateur de protection, ce qui dissout les collectifs de travail du XIX^e siècle au sein de la « société salariale ».

Dans la description de cette nouvelle phase de construction de la protection sociale, c'est essentiellement le rôle de l'État qui est mis en avant, comme si l'entreprise cédait sa place. On pourrait alors conclure à une construction séquentielle de la protection sociale : le XIX^e siècle serait le siècle d'une protection sociale d'entreprise, et le XX^e, celui de l'instauration d'une protection sociale d'État, collective et obligatoire. Mais cette vision séquentielle est à nuancer au moins pour la période récente où l'on constate un retour de l'entreprise.

Partage des rôles entre entreprise et État : une approche séquentielle à nuancer

La protection sociale des salariés ne s'est pas construite sur le seul collectif mythique du salariat mais sur l'articulation de différents niveaux de collectifs salariés : national, branche et entreprise. L'état de croissance durant lequel s'est développé l'État social a contribué à masquer ces différents niveaux. Il nous semble plus juste de parler de *système* de protection

¹⁹ Les dimensions de cette « nouvelle » facette de l'État sont multiples. Castel (1995) en définit trois : la sécurité sociale, le rôle d'acteur économique de l'État (*via* le secteur public et les entreprises nationalisées) et le rôle régulateur de l'État dans la structuration des relations entre partenaires sociaux. Ramaux (2003) quant à lui désigne par le terme d'État social l'articulation entre la protection sociale, le droit du travail, les services publics et une politique économique keynésienne de soutien à la croissance. Dans les deux cas, on voit bien le rôle central donné à l'État dans la constitution et le fonctionnement de la protection des salariés.

sociale. Et la dynamique relative des différents niveaux est un élément primordial de la compréhension des transformations récentes des collectifs salariés et de leur niveau de protection.

Un système qui s'articule autour de trois niveaux

La présence des différents acteurs du système se trouve clairement inscrite dans le régime de sécurité sociale de 1945 où il est précisé que la gestion est laissée aux intéressés. Ceux-ci peuvent opérer autour de trois niveaux.

- Le niveau national est évidemment celui de définition de la loi et du droit du travail par l'État mais également celui de la négociation avec les « partenaires sociaux ». Cette structure de négociation tripartite est une caractéristique forte du fonctionnement de la Sécurité sociale en France²⁰. On voit ainsi intervenir deux nouveaux acteurs au côté de l'État, les représentants employeurs et salariés.
- En second lieu, on trouve le niveau de la branche professionnelle par la mise en place des accords et conventions collectives de branche.
- L'entreprise constitue un troisième niveau d'élaboration de protection sociale pour le salarié. Celle-ci peut découler de pratiques paternalistes, mais elle se constitue essentiellement *via* la négociation d'entreprise.

Malgré la multiplicité des niveaux de négociation, ceux-ci sont articulés par le principe de « hiérarchie des normes » qui n'accepte les résultats de la négociation que s'ils ouvrent des droits plus favorables aux salariés que ceux existant au niveau national²¹.

Un rôle renforcé de l'entreprise depuis les années 80

Mais une dynamique de remise en cause de ce principe a émergé dès les années 60, se renforçant surtout depuis les années 80. Les lois Auroux ont en effet consacré l'autonomie de la négociation collective vis-à-vis de l'État et conduit à instituer un « ordre public dérogatoire » par lequel il devient possible de déroger à certaines règles, par voie d'accords collectifs dérogatoires, si une majorité de salariés ne s'y oppose pas (article L132-26 du Code du travail)²².

Ce mouvement a contribué à mettre en concurrence les différents niveaux de la négociation collective et à bouleverser « l'ordre public social », rendant beaucoup plus floue une distinction de niveaux qui s'emboîtaient. L'État de fait se désengage en partie de la construction de la légitimité sociale des règles en passant d'un « droit imposé » à un « droit négocié » (Supiot, 1983, 2004).

²⁰ Comme le souligne Palier (2002), c'est bien à partir de ce mode de décision original qu'est née la notion même de « partenaires sociaux ».

²¹ On peut se référer aux articles (L132-4, L132-13, L132-23) du code du travail.

²² La loi du 4 mai 2004 a par ailleurs encore renforcé cette possibilité en instaurant le principe majoritaire.

Ce renforcement du droit à la négociation a contribué à placer l'entreprise au centre du système de protection sociale d'origine professionnelle. Par rapport à la protection sociale d'origine légale, le principe d'égalité d'accès et de contenu est remis en cause. Parce que la protection sociale d'origine professionnelle est « volontaire », elle ne touche pas toutes les catégories de salariés, mais seulement ceux qui appartiennent à un « groupe » professionnel (branche ou entreprise) ayant négocié sa mise en place.

D'un point de vue historique, l'entreprise a joué un rôle majeur dans l'impulsion de protections collectives. Les solidarités proposées ont ainsi été construites dans le cadre d'« espaces de travail » impulsant la constitution de collectifs. Facteur d'inégalités, notamment selon le type de secteur et la taille de l'entreprise, les caisses patronales cherchaient avant tout à modeler la main-d'œuvre selon les besoins. Loin de constituer un droit, la protection sociale d'entreprise était aléatoire, liée à la gestion des ressources humaines.

Avec la constitution de la classe ouvrière, les salariés ont alors cherché à inscrire légalement leurs droits tout en sortant de l'emprise patronale. L'intervention progressive de l'État a permis aux collectifs de travail de se définir comme une entité propre se reconnaissant dans la société salariale. Ce mouvement de transformation de collectifs en *un* collectif, s'il a fonctionné jusque dans les années 60, s'est vu de plus en plus remis en cause avec les pratiques d'extériorisation de la main-d'œuvre et d'éclatement des collectifs de travail, mettant de nouveau en question les fondements de la protection sociale d'origine professionnelle.

II – La protection sociale d'origine professionnelle : Les inégalités d'accès et de contenu

La protection sociale d'origine professionnelle entre dans le cadre de la protection sociale complémentaire qui a pour objet de « *compléter les prestations servies aux salariés par les régimes obligatoires de sécurité sociale ou de prévoir une prise en charge particulière lorsque ces régimes n'interviennent que partiellement ou pas du tout* » (*La négociation collective en 2003*, p.94). La protection sociale complémentaire peut relever d'une logique individuelle (assurances privées et épargne individuelle) ou d'une logique professionnelle et collective. Dans ce cas, elle est proposée aux salariés dans le cadre d'accords ou de conventions d'entreprise (protection sociale d'entreprise) et/ou d'accords et de conventions de branche (protection sociale de branche). La protection sociale d'origine professionnelle constitue un domaine en expansion depuis une vingtaine d'années mais les garanties, les

modalités contractuelles, les dispositifs restent très hétérogènes et les frontières et les règles ne sont pas stabilisées²³.

Les domaines de la protection sociale d'origine professionnelle peuvent être regroupés en trois catégories :

- La retraite complémentaire légalement obligatoire (négociations inter-professionnelles).
- La prévoyance : les protections sociales sont ici « volontaires » au sens où elles ne relèvent pas d'une obligation légale. Il s'agit principalement de la couverture des frais médicaux au-delà des remboursements par la sécurité sociale, de la constitution d'un capital ou d'une rente en cas de décès ou d'invalidité, des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail, des indemnités de départ en retraite. Les garanties sont alors mises en place au niveau de la branche ou de l'entreprise dans le cadre de la négociation collective.
- Les régimes de retraite supplémentaire : mis en place plus rarement par des dispositifs d'entreprise ou de branche, ils viennent s'ajouter aux pensions de retraite servies par les régimes de la sécurité sociale et les régimes privés obligatoires.

L'étude que nous avons menée est axée principalement sur les dispositifs prévus dans le cadre de la prévoyance, qui relèvent de la protection sociale d'origine professionnelle et possèdent un caractère volontaire. Plusieurs arguments sont proposés pour légitimer les dispositifs de protection sociale complémentaire. Ils peuvent ainsi être assimilés tantôt à des compléments apportés à la protection légale de base tantôt à des compléments apportés à la rémunération dans le cadre de la politique globale de l'entreprise (Hennion-Moreau *et alii*, 1998). Dans ce cas, ils participent à la gestion et à la rémunération du personnel et, parce qu'ils ont été institués dans le droit du travail, ils participent au renouvellement de la négociation.

L'autonomie de la négociation collective vis-à-vis de l'État telle qu'elle a été engagée par les lois Auroux a contribué à mettre en concurrence les différents niveaux de la négociation collective et à bouleverser « l'ordre public social ». Cette mise en concurrence des niveaux de négociation et des logiques qui les sous-tendent peut également être envisagée à partir des fonctions et objectifs divergents aux niveaux des branches et des entreprises, les branches ayant tendance à s'inscrire dans une logique de restriction de la concurrence (en fixant par exemple des salaires minima) alors que les entreprises s'attacheront à remplir des conditions de compétitivité (en cherchant à baisser leurs coûts ou à stimuler la production) (Jobert, 2000).

Par définition, la protection sociale d'origine professionnelle est inégalitaire dans la mesure où elle exclut de son champ les chômeurs. Au sein même de son champ, le salariat, elle génère aussi des inégalités. En effet, dans le cadre du droit, elle est « volontaire » ou facultative. Elle ne touche donc pas toutes les catégories de salariés, mais seulement ceux qui

²³ En 1998, l'appel d'offre lancé par la MiRe sur « les caractéristiques et les perspectives de la protection sociale de l'entreprise et de la branche » soulignait ainsi le manque d'analyse et la complexité de cet objet.

appartiennent à un « groupe » professionnel ou un collectif de travail ayant décidé de sa mise en place et de ses modalités. Celui-ci peut relever de la branche ou de l'entreprise²⁴, les cas de concours ayant été réglés sous le principe de l'ordre public social récemment remis en cause. La mise en évidence des inégalités d'accès à la protection sociale d'origine professionnelle est menée en deux temps. D'abord, au niveau de la branche professionnelle, puis au niveau de l'entreprise.

2.1 Les inégalités d'accès à la protection sociale de branche

Au niveau de la branche, l'existence de conventions collectives permet à l'individu de prendre appui sur des règles constituées de manière collective. En ce sens, la convention collective participe à la création d'un statut collectif applicable au personnel de chaque entreprise de la branche (Supiot, 2004).

Initialement, dans l'esprit du législateur, les clauses conventionnelles doivent être plus favorables aux salariés que les dispositions légales (principe de l'ordre public social). Après avoir caractérisé l'extension progressive de la couverture, nous analyserons le caractère particulièrement hétérogène des conventions collectives en termes de contenu. Les phénomènes d'émiettement des conventions et de rétrécissement de leur champ conduisent par ailleurs, d'une part, à un affaiblissement de la pérennité de la protection sociale de branche pour certaines catégories de travailleurs et, d'autre part, à une certaine forme de démantèlement de la communauté d'intérêts qui liaient les partenaires sociaux dans les négociations collectives de branche.

La convention collective de branche : contenu en termes de protection sociale et progression de la couverture

Si les conventions collectives ont été introduites par une loi de 1919 (Supiot, 2004), celle-ci est restée peu contraignante et n'a pas conduit à stimuler la négociation collective²⁵ (Jobert, 2000). La technique de l'extension qui permet d'étendre, par arrêté ministériel, la convention aux entreprises non adhérentes aux organisations patronales qui l'ont signée est apparue en 1936 dans le cadre des accords Matignon. C'est à cette date que la convention collective devient « loi de la profession » et l'activité conventionnelle connaît à ce moment une forte expansion (Jobert, 2000). Il faudra attendre les Lois Auroux pour que les branches professionnelles soient obligées de négocier²⁶. L'objectif de l'État était alors de généraliser la

²⁴ Dans certains cas, la protection « volontaire » peut être rendue obligatoire (du moins au niveau de la branche) lorsque les accords de branche ont fait l'objet d'une extension par le ministère du Travail.

²⁵ Jobert (2000) remarque ainsi que 1700 conventions étaient recensées au début des années 1920 et moins de 40 en 1935.

²⁶ Il y a obligation de négocier tous les ans sur les salaires, tous les trois ans sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et tous les cinq ans sur les classifications (article L132-12 du Code du Travail portant sur les « conventions collectives de branches et accords professionnels et interprofessionnels »).

couverture conventionnelle aux secteurs des services et du commerce en particulier. L'activité conventionnelle de la branche est alors particulièrement importante et, si l'ensemble des secteurs ne sont toujours pas parvenus à créer l'autonomie des partenaires sociaux là où ils n'existaient pas (restauration rapide, nettoyage industriel, animation socioculturelle...), une quarantaine de nouvelles conventions ont pu être signées (Jobert, 2000, p. 58).

Depuis les lois Auroux, les conventions collectives doivent contenir des clauses permettant de couvrir l'ensemble des relations de travail²⁷. Cependant, l'obligation de contenu apparaît peu contraignante (Pélissier, Supiot, Jeammaud, 2004). D'une part, il est toujours possible que les partenaires sociaux signent un accord collectif sur un point particulier qui pourra faire l'objet d'une procédure d'extension. D'autre part, ils peuvent se contenter de faire référence aux dispositions légales pour les clauses sur lesquelles ils ne souhaitent pas négocier, l'obligation consistant à traiter de la question mais ne portant pas sur le contenu. Outre les clauses obligatoires, les conventions collectives peuvent également contenir des clauses relatives aux modalités d'évolution dans le cadre d'une carrière ainsi que des garanties sociales (modalités de versement du salaire en cas de maladie, octroi de préretraites, indemnisation du chômage partiel, affiliation à un régime de prévoyance collective etc.).

La base de données sur les conventions collectives créée par le ministère du Travail à la fin des années 1980 recense 714 conventions collectives (de niveau national ou régional) dont la moitié a fait l'objet d'une procédure d'extension (Barrat, Daniel, 2002). La plupart se réfèrent à une activité principale mais les recoupements sont fréquents²⁸.

En termes de couverture, d'après les données de l'enquête ACEMO sur les conventions collectives de 1997, 93,4% des salariés des établissements de 10 salariés et plus (hors établissements publics à statut) étaient couverts par une convention de branche (94,5% des établissements). Les années 1990 ont enregistré une hausse de la couverture conventionnelle de branche puisque la part des salariés couverts était de 86,4% (celle des établissements de 82,9%) en 1985 (Combault, 1999). La généralisation de la couverture conventionnelle a ainsi permis d'instituer le principe de statut collectif applicable aux salariés des branches.

Hétérogénéité des conventions et inégalités inter-branches

²⁷Ces clauses, dites obligatoires pour que les conventions puissent être étendues, sont de deux ordres (Pélissier, Supiot, Jeammaud, 2000) :

- Les clauses concernant les relations collectives de travail : exercice du droit syndical, délégués du personnel et comités d'entreprise, comité d'hygiène et de sécurité, règlement des conflits collectifs.
- Les clauses concernant les droits individuels des salariés : égalité de traitement entre sexes et entre travailleurs français et étrangers ; classification professionnelle, niveaux de qualification et salaires ; congés payés ; conditions d'embauche et de licenciement, formation professionnelle ; conditions propres relatives aux travailleurs handicapés, à temps partiel, à domicile, de travailleurs temporaires ; modalités d'accès à un régime de prévoyance maladie.

²⁸De fait, le nombre de conventions collectives est supérieur au nombre d'activités principales exercées recensées dans la NAF en 1993.

En revanche, la généralisation de la couverture conventionnelle ne s'est pas accompagnée d'une homogénéisation des conditions d'emploi et de travail entre les branches mais d'un fort émiettement. Outre le nombre particulièrement élevé de conventions, il existe des différences considérables dans les effectifs couverts²⁹, dans les contenus des conventions, dans les formes de régulation des conditions d'emploi et de travail selon l'état des forces syndicales en présence.

L'émiettement de la couverture conventionnelle est alors porteur d'inégalités au sein du salariat en termes d'accès à la protection sociale de branche et de contenu. En guise d'illustration, on peut se reporter aux travaux de Jobert, Siracusa (2002), Jobert (2003) qui, à partir de l'étude de huit branches professionnelles³⁰, proposent trois configurations :

- un premier groupe réunissant le BTP, la plasturgie, la propreté et les services de l'automobile dans lequel la négociation de branche est très active alors que la négociation au niveau de l'entreprise est faible. Négociation de branche et négociation d'entreprise apparaissent ici complémentaires.
- Le second groupe réunit la banque, la chimie et la métallurgie. La négociation de branche connaît des transformations importantes dans la mesure où ce sont ses fondements mêmes qui connaissent de nouvelles articulations avec une négociation d'entreprise en progression.
- Enfin, le troisième groupe se caractérise par une négociation, de branche et d'entreprise, faible. Manque d'institutions représentatives du personnel, précarité de l'emploi, absence de « culture de la négociation » expliquent cet état, tel qu'il peut être présent dans la branche de la restauration rapide par exemple.

Hormis le premier groupe qui organise, par voie conventionnelle de branche une « gestion des marchés professionnels » (Jobert, 2003, p.16) attachée à la mobilité et à la requalification des salariés dans un contexte de concurrence forte sur le marché national, les branches des deux autres groupes ont été sujettes à un renforcement de la responsabilité d'entreprise, en particulier en matière salariale, qu'il y ait eu (comme dans la chimie, la banque ou une partie de la métallurgie) négociation ou non. Finalement, les conventions de branche pourront être inégales en termes de contenu selon le partage des rôles branche / entreprise. Ces travaux montrent ainsi l'existence de trajectoires différenciées selon les branches qui donnent lieu à des conditions d'emploi et de salaires, des parcours professionnels différents.

L'hétérogénéité de la protection sociale complémentaire telle qu'elle peut être attribuée par les conventions collectives de branche peut également être illustrée par la présence ou non de garanties relevant des dispositions de protection sociale complémentaire. Le rapport sur *la*

²⁹ Jobert (2000) mentionne ainsi que les effectifs couverts peuvent aller de quelques centaines à près de deux millions de salariés.

³⁰ L'étude est basée sur l'exploitation de l'enquête REPONSE et sur des entretiens qualitatifs réalisés auprès des responsables syndicaux et patronaux.

négociation collective en 2003 présente ainsi une liste de 163 conventions collectives de branche en précisant la présence ou non des garanties au 31 décembre 2003. La part des conventions collectives dans lesquelles figurent les garanties³¹ est présentée dans le tableau 1.

Tableau 1 : La protection sociale complémentaire selon les branches en 2003

Garanties proposées (dispositions à caractère contraignant ou non)	% de conventions et accords de branche
Capitaux décès	76,1
Rentes de conjoint ou rentes éducation en cas de décès	43,6
Indemnités journalières complémentaires en cas d'incapacité de travail	79,1
Rentes invalidité	63,2
Remboursements complémentaires frais de santé	19,6
Rentes d'inaptitude à la conduite automobile	4,9
Indemnités de fin de carrière ou de départ à la retraite	17,2
Rentes en cas de dépendance	1,2

Source: *La négociation collective en 2003*, Calculs propres

Les garanties liées à la prévoyance hors frais médicaux apparaissent, selon ces données, largement présentes dans les accords ou conventions de branche. En revanche, la complémentaire maladie ne figure que dans 17% des cas, le rôle de l'entreprise étant prédominant par rapport à celui de la branche (cf *infra*).

Rétrécissement des branches et remise en cause de la pérennité de la protection sociale de branche

L'émiettement du système conventionnel a également pour conséquence le rétrécissement des branches, qui fragilise les travailleurs précaires (Jobert, 2000) dans la mesure où les branches ne disposent plus du champ suffisant pour être assimilées à des espaces de mobilité au sein desquels les travailleurs pourraient changer d'emploi et conserver leur ancienneté et d'autres garanties conventionnelles.

Ainsi, sans sous-estimer l'intérêt des conventions disposant d'un champ d'application étroit, d'une manière générale, plus la branche est étroite et plus les risques sont grands pour les travailleurs de changer d'emploi (chômage, travail précaire), moins les protections qu'apporte la couverture conventionnelle sont pérennes.

Emiettement des conventions de branche et éclatement des collectifs de travail

Les fondements de la couverture conventionnelle de branche étaient associés au début du siècle à une logique « englobante » consistant à regrouper des activités complémentaires ou à créer des communautés d'intérêts liés à une profession. Les syndicats pouvaient négocier en

³¹ Il reste important de noter que l'ensemble des conventions et accords de branche n'est pas pris en compte dans ce bilan. Par ailleurs, ces données ne permettent pas de rendre compte si les entreprises relevant de la branche mettent en place ces garanties dans la mesure où les dispositions peuvent avoir, ou non, un caractère contraignant, l'information n'étant pas disponible dans le rapport.

référence à une solidarité de classe et les patrons trouvaient le moyen d'unifier la concurrence sans perdre son pouvoir (Barrat, 2002, p. 6).

Dans ce contexte, les pratiques des entreprises ayant conduit à l'éclatement des collectifs de travail remettent en cause ce principe fondateur des branches professionnelles.

D'une part, le recours aux emplois précaires (contrats à durée déterminée, travail intérimaire) permet aux entreprises d'exclure en partie certains travailleurs du champ de la couverture conventionnelle de branche. C'est le cas du travail intérimaire pour les entreprises utilisatrices. Pour le recours aux contrats à durée déterminée, en vertu du principe d'égalité de traitement et sauf disposition contraire, les salariés sous CDD sont censés bénéficier des mêmes dispositions que les salariés sous contrat à durée indéterminée. Cependant, les protections associées à l'existence d'une certaine ancienneté dans l'entreprise ne toucheront pas les travailleurs précaires³². De même, les modes de calcul de l'ancienneté peuvent avantager ou non les travailleurs précaires (prise en compte de la durée du contrat en cours ou de la présence totale compte tenu des contrats antérieurs (Nénot, 1989)).

D'autre part, les pratiques de filialisation et de sous-traitance, c'est-à-dire d'extériorisation des activités ou des fonctions situées à la périphérie de l'activité productive, conduisent à démanteler la communauté d'intérêts construite autour de la branche. De plus, on peut supposer qu'un grand nombre des fonctions extériorisées consistant en des « métiers transversaux » ne sont pas rattachées à une convention propre ou bénéficient d'une convention moins avantageuse³³.

Ces pratiques peuvent être interprétées comme des stratégies « individualistes » cohérentes avec le renforcement de la concurrence mettant en cause l'esprit initial de la négociation collective de branche fondée sur la « loi de la profession ». Elles ont été associées à un renforcement de la négociation au niveau de l'entreprise.

2.2 Les inégalités d'accès à la protection sociale d'entreprise

Au niveau de l'entreprise, le droit du travail et la négociation d'entreprise ont conduit à définir une « relation collective d'emploi » traduisant l'appartenance à une collectivité de travail organisée régie par un statut collectif (Morin, 2001). Dans cette perspective, la protection des salariés porte autant sur la protection de l'emploi que sur l'accès au statut collectif. Le droit du travail organise largement la possibilité de négocier au niveau de

³² Guitton (1989) soulignait également le manque de considération des emplois atypiques dans les dispositifs conventionnels de régulation du travail, ceux-ci se contentant souvent d'une formule renvoyant aux textes législatifs en vigueur.

³³ Jobert (2000) donne l'exemple de Rhône-Poulenc-Industrie qui éclate en sept filiales en 1981. Les syndicats ont pu obtenir que chacune des filiales puisse conserver la convention de branche de la chimie (plutôt davantage protectrice que les autres), mais les responsables mettent l'accent sur le fait que, dans le long terme, il n'y a aucune raison pour que cet état se maintienne, certaines filiales « n'ayant rien à voir avec la chimie » (p. 63).

l'entreprise³⁴ et les lois Auroux, en posant le principe de l'obligation annuelle de négocier dans l'entreprise, auraient conduit à remettre en cause la négociation de branche. L'obligation dans l'entreprise porte sur trois thèmes (les salaires, la durée effective du travail et l'organisation du travail), mais aucun thème ne se trouve exclu de la négociation. En principe, les accords ne peuvent porter que sur des clauses qui sont au moins aussi favorables aux salariés que celles prévues par des dispositions réglementaires ou des conventions de branche de portée plus générale en vertu de l'ordre public social. Cependant, la loi autorise les négociateurs à conclure des accords d'entreprise qui peuvent être défavorables à certains salariés. En l'occurrence, depuis le milieu des années 1980, de nombreux accords ont eu pour effet de réduire les avantages salariaux ou accentuer la flexibilité du travail (principe des accords dérogatoires, Péliissier, Supiot, Jeammaud, 2000). La fin des années 1990 a été marquée quant à elle par la multiplication des accords liés à la réduction du temps de travail. Compte tenu du manque de données disponibles, l'analyse porte sur l'ensemble des accords d'entreprise et l'ensemble de la négociation d'entreprise, en précisant à chaque fois que cela est possible les aspects plus spécifiques portant sur la protection sociale complémentaire.

Dans un premier temps, nous montrerons que l'accroissement du nombre d'accords d'entreprise s'interprète désormais dans la perspective d'un développement structurel de la négociation d'entreprise, modifiant les logiques de l'action collective. L'accroissement généralisé de la négociation d'entreprise ne supprime pas les disparités entre les établissements. Nous proposerons une analyse des disparités entre les établissements à partir d'un traitement de l'enquête REPONSE qui fournit des données relatives aux thèmes négociés dans les établissements de plus de 20 salariés. Enfin, une illustration de l'importance des inégalités d'accès à la protection sociale complémentaire telle qu'elle peut être fournie dans le cadre d'accords d'entreprise sera menée à partir des premiers résultats d'une étude de l'Institut de recherche et documentation en économie de la santé sur l'accès à la complémentaire maladie d'entreprise fin 2003 (Couffinhal *et alii*, 2004).

Les accords d'entreprise : contenu et progression

L'augmentation des accords d'entreprise est spectaculaire ces vingt dernières années : 1500 accords sont comptabilisés par le ministère du Travail en 1981, 6400 en 1987, 13300 en 1998 (Jobert, 2000). Depuis 1999, c'est environ 35 000 textes qui sont signés chaque année, confirmant un « développement structurel de la négociation d'entreprise »³⁵. Si la forte croissance de la fin des années 1990 tient pour beaucoup à la mise en place de la réduction du

³⁴ Il existe plusieurs modalités : accord collectif d'entreprise, convention collective d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur, référendum (dans ces deux derniers cas, il n'y a pas d'obligation de publicité et donc peu de données disponibles).

³⁵ Ces données sont issues des rapports *La négociation collective en 2002*, *La négociation collective en 2003*.

temps de travail³⁶, des thèmes nouveaux comme le travail de nuit ou l'épargne salariale sont apparus depuis l'année 2000³⁷. Finalement, le contenu des accords d'entreprise est très variable et laisse tout autant la place à l'augmentation de la protection des salariés qu'à des accords conduisant à réduire les avantages salariaux.

Le patronat a joué un rôle non négligeable dans cette montée en puissance des accords d'entreprise. Jusqu'alors hostile à placer l'entreprise au cœur des relations professionnelles et favorable à l'action de la branche, la mise en place de restructurations ayant des répercussions sur l'emploi l'a conduit à adopter des stratégies davantage « individualistes », impliquant les salariés dans les décisions de l'entreprise, et plus éloignées des logiques de branche. Pour Jobert (2000), non seulement cette centralité de l'entreprise conduit à cloisonner les espaces de régulation (branche, territoires), mais surtout elle se trouve de plus en plus mise en défaut lorsque les contours de l'entreprise ne sont pas « clairement » stabilisés, au moins du point de vue du droit. L'extension des accords d'entreprise ne doit cependant pas être interprétée comme un mouvement aboutissant à la généralisation de ce mode de négociation à l'ensemble des entreprises. Au contraire, il peut être considéré comme un élément accentuant les inégalités entre entreprises et entre salariés.

Les inégalités inter-entreprises en matière de négociation

Si, globalement, la négociation de branche et d'entreprise s'est trouvée particulièrement active au cours des années 1980 et 1990, les répercussions et leur portée respective divergent fortement. Actuellement, environ 9 établissements sur 10 et 9 salariés sur 10 sont ainsi couverts par une convention collective de branche. En revanche, selon le bilan de la négociation collective en 2001, les salariés couverts par la négociation d'entreprise ne représentent que 20% des effectifs totaux en 2001, et les effectifs couverts sont concentrés dans les grandes entreprises³⁸. D'après le bilan de *la négociation collective en 2003*, plus des deux tiers des salariés couverts par un accord appartiennent à une entreprise de plus de 500 salariés. Afin de mettre en évidence les principales disparités en matière de négociation d'entreprise, nous avons mobilisé l'enquête REPONSE (voir encadré 1) qui fournit des informations relatives à la négociation salariale et aux autres thèmes de négociation dans l'établissement ou l'entreprise.

³⁶ On enregistre, en revanche, une baisse du nombre d'accords en 2002 et en 2003 liée à la fin de la mise en place de la réduction du temps de travail.

³⁷ En 2003, plus de 4 accords sur 10 ont pour objet la mise en œuvre de dispositifs de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale. Souvent, ils relèvent d'une décision unilatérale de l'employeur et ne sont pas comptabilisés comme accords collectifs.

³⁸ Depuis la mi-2003, la fin des incitations fiscales liées à la mise en place de la réduction du temps de travail a réduit le nombre d'accords dans les petites entreprises.

Encadré 1 : Présentation de l'enquête REPONSE

L'enquête REPONSE (Relations professionnelles et négociations d'entreprise) a été constituée par la DARES (ministère du Travail) en 1992³⁹ et a été menée de nouveau en 1998⁴⁰. En 1998, elle concerne un échantillon de 3 022 établissements de 20 salariés et plus hors agriculture et administrations. Elle comprend trois volets selon l'origine des informations fournies : représentant de la direction, salariés de l'établissement ou représentants du personnel. Nous ne mobilisons que les informations provenant du volet « employeur ». Cette base est constituée de 2 978 établissements ayant fourni des informations sur 962 variables tirées de l'enquête ou issues d'un appariement avec EMMO-DMMO (Enquête - Déclaration Mensuelles des Mouvements de la Main d'œuvre) et DIANE (Disque pour l'Analyse Economique). Certains codages utilisés ici sont issus d'une étude antérieure (Lemière, Perraudin, Petit, 2001).

Les établissements présentent les caractéristiques habituelles du tissu industriel français (encadré 2) : près des deux tiers des établissements ont moins de 50 salariés, alors que seulement 26% des salariés appartiennent à des unités de moins de 50 salariés. Environ la moitié des établissements appartiennent à une structure multi-établissements, et 28% à une structure qui comporte plus de 500 salariés. Environ la moitié des établissements sont indépendants et 41% appartiennent à un groupe.

62% des établissements relèvent du secteur tertiaire (dont près de 20% dans le commerce). 23% des établissements de plus de 20 salariés sont dépourvus de toute institution représentative du personnel. En revanche, la mise en place des comités d'entreprise est réalisée dans une proportion supérieure à ce que prévoient les dispositions légales : si 64% des établissements n'atteignent pas le seuil légal, seuls 61% des établissements ne disposent pas de comité d'entreprise. Par ailleurs, il y a un délégué syndical dans l'entreprise pour 53,6% des établissements.

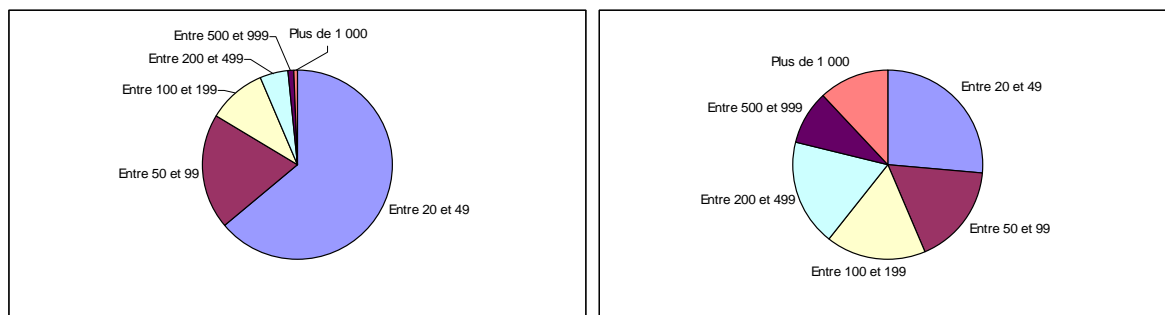
Enfin, si environ la moitié des entreprises sont affiliées à une fédération patronale, seulement 15% des employeurs déclarent participer, au niveau local, à des instances paritaires. Ces deux phénomènes sont liés. Ainsi, 2/3 des entreprises participant à des instances paritaires sont affiliées à une fédération patronale. Près de 20% des entreprises affiliées à une fédération patronale participent à une instance paritaire.

³⁹ Voir le dossier spécial dans la revue *Travail et Emploi*, n° 66, mars 1996 pour les principaux résultats de l'enquête 1992.

⁴⁰ Voir le dossier spécial dans la revue *Travail et Emploi* n° 93, Janvier 2003, consacré aux premiers travaux approfondis issus de la seconde édition de l'enquête REPONSE. Ce numéro contient notamment une présentation détaillée de l'enquête par Coutrot, Malan, Zouary (2003).

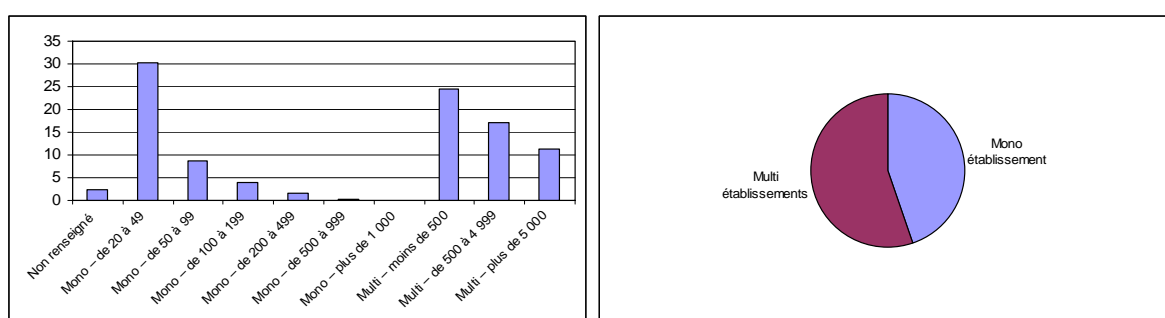
Encadré 2 : Caractéristiques principales des établissements de la base

Figures 1 et 2 : Répartition des établissements (1) et des salariés (2) selon la taille de l'établissement



Source: REPONSE 98, Calculs propres

Figures 3 et 4 : Répartition des établissements selon leur caractère mono ou multi établissements



Source: REPONSE 98, Calculs propres

Figure 5 : Répartition des établissements par secteur (NAF 16)

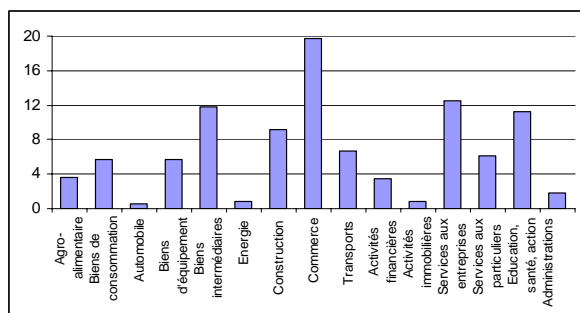
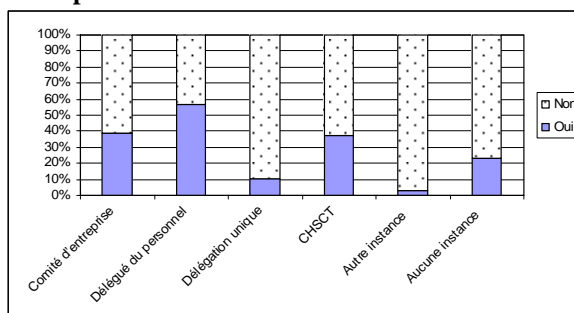
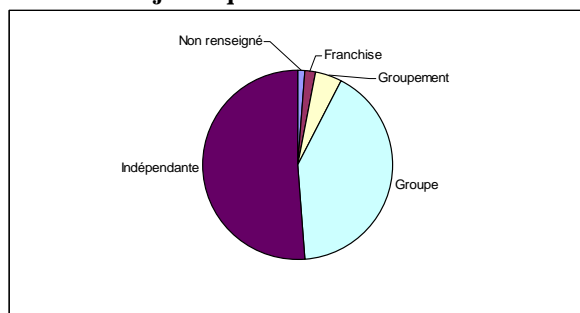


Figure 6 : Répartition des établissements selon la présence des institutions représentatives du personnel



Source: REPONSE 98, Calculs propres

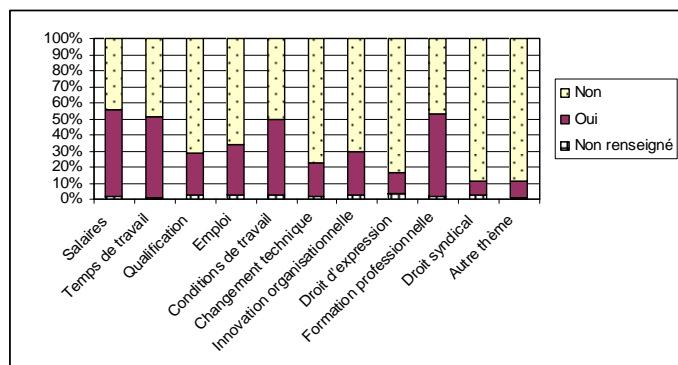
Figure 7 : Répartition des établissements selon leur structure juridique



Source: REPONSE 98, Calculs propres

Afin de rendre compte des inégalités d'accès aux accords et à la négociation d'entreprise, nous avons sélectionné dans l'enquête la question se rapportant au nombre de thèmes ayant fait l'objet d'une discussion ou d'une négociation au cours des années 1996, 1997 ou 1998 dans l'établissement ou dans l'entreprise⁴¹. Avant de présenter les principales disparités présentes selon la taille, la structure juridique, le secteur et la représentation syndicale, nous présentons les principaux thèmes ayant fait l'objet de discussions ou de négociations (figure 8).

Figure 8 : Répartition des établissements selon les thèmes ayant fait ou non l'objet de négociation



Source: REPONSE 98, Calculs propres

La question posée au représentant de l'employeur précisait les thèmes ayant fait ou non l'objet de négociation⁴². On remarque ainsi qu'une petite majorité d'établissements négocient sur les thèmes relatifs aux salaires, au temps de travail et aux conditions de travail, les trois thèmes sur lesquels porte l'obligation de négocier dans les entreprises au sein desquelles une section syndicale a été constituée. La formation professionnelle apparaît également comme un thème discuté ou négocié par une majorité d'entreprises.

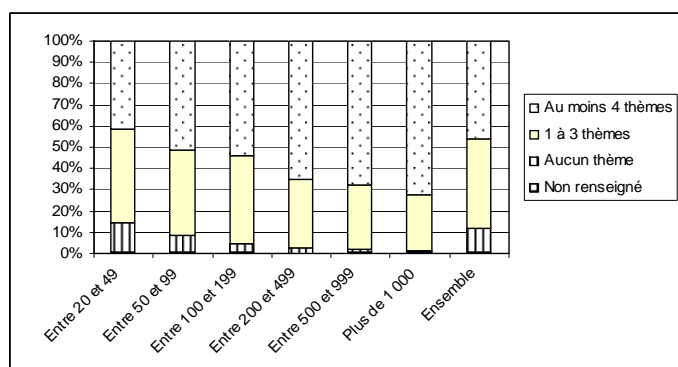
Nous avons pu mettre en évidence trois sources expliquant les disparités inter-entreprises dans le niveau de la négociation tel qu'il peut être mesuré par le nombre de thèmes discutés ou négociés dans les établissements ou les entreprises sur 3 ans : la taille (figure 9), la structure juridique (figure 10) et le secteur d'activité (figure 11).

⁴¹ La question, cependant, n'implique pas qu'un accord ait été conclu.

⁴² Il est difficile dans l'énoncé de ces thèmes d'isoler ceux ayant trait directement à la protection sociale complémentaire. Ainsi, des éléments pourront être compris dans le thème des salaires et dans la catégorie « autres ».

L'effet taille

Figure 9 : Les inégalités vis-à-vis de la négociation : les grandes entreprises négocient sur davantage de thèmes - Répartition des établissements selon le nombre de thèmes négociés (par taille)

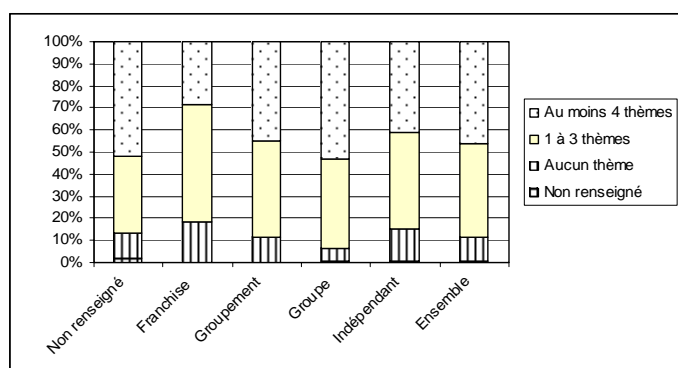


Source: REPOSE 98, Calculs propres

Sur l'ensemble des établissements, 46% ont négocié au moins 4 thèmes. Pour les établissements de plus de 200 salariés (qui représentent 6,5% de l'ensemble des établissements), la proportion est de plus de deux tiers alors que les établissements ayant moins de 50 salariés ne sont que 40% à avoir négocié au moins 4 thèmes. Dans le même ordre d'idées, si 11% des établissements n'ont négocié aucun thème, cette proportion tombe à 0,7% pour les établissements de plus de 1 000 salariés et s'élève à 13,7% pour les établissements de moins de 50 salariés.

L'effet groupe

Figure 10 : Les inégalités vis-à-vis de la négociation : les établissements des groupes négocient sur davantage de thèmes - Répartition des établissements selon le nombre de thèmes négociés (par structure juridique)



Source: REPOSE 98, Calculs propres

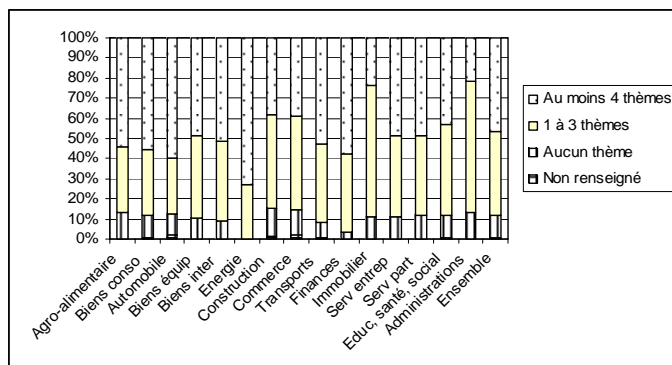
Les disparités dans l'ampleur de la négociation sont également liées à la structure juridique de l'établissement et des liens juridiques qu'il entretient avec d'autres entreprises. En effet, les établissements appartenant à un groupe ont eu une tendance plus forte à négocier plus de 4 thèmes (53% d'entre eux l'ont fait alors que la part pour l'ensemble des établissements est de 46,2%). *A contrario*, les établissements indépendants sont surreprésentés dans les établissements qui n'ont négocié aucun thème (14,4% des établissements indépendants n'ont

négocié aucun thème alors que la part correspondante pour l'ensemble des établissements est de 10,9%).

On trouve le même type de résultat lorsque l'on étudie le lien entre le nombre de thèmes négociés et le nombre d'établissements dans l'entreprise : les multi-établissements ont tendance à négocier sur davantage de thèmes que les mono-établissements⁴³.

L'effet secteur

Figure 11 : Les inégalités vis-à-vis de la négociation : l'automobile, l'énergie, les activités financières négocient sur davantage de thèmes que la construction et le commerce - Répartition des établissements selon le nombre de thèmes négociés (par secteur)



Source: REPONSE 98, Calculs propres

La répartition des établissements par secteur selon le nombre de thèmes qu'ils ont négocié fait état de disparités et de l'existence de secteurs au sein desquels les établissements ou les entreprises ont davantage tendance à négocier ou à discuter que dans d'autres.

Les secteurs où la vitalité de la négociation est la plus forte sont ceux de l'énergie (73% des établissements négocient plus de 4 thèmes), de l'industrie automobile (60%), des activités financières (58%), de l'industrie des biens de consommation (55,4%). Les établissements de ces secteurs ont ainsi tendance à négocier sur plus de 4 thèmes pour une part beaucoup plus importante que la moyenne (qui se situe à 46%).

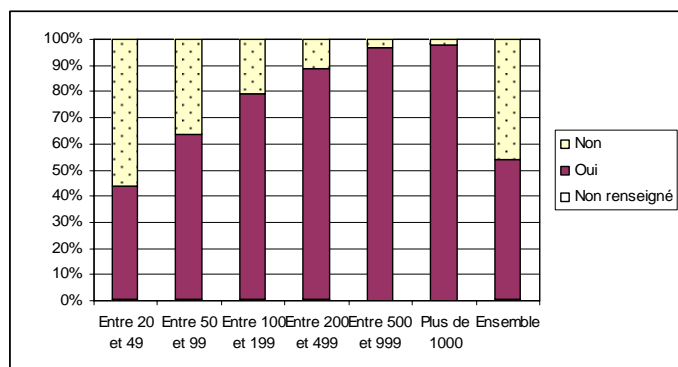
Les secteurs où le nombre de thèmes négociés est particulièrement faible sont ceux de la construction (près de 14% des établissements de ce secteur ne négocient aucun thème), du commerce (12% des établissements), des administrations (13%). Si globalement, 11% des établissements ne négocient aucun thème, les établissements de ces secteurs présentent des proportions nettement supérieures à la moyenne⁴⁴.

⁴³ 15,6% des mono-établissements mais seulement 7,1% des multi-établissements n'ont négocié aucun thème. De même, 52% des multi-établissements, mais seulement 39% des mono-établissements ont négocié au moins 4 thèmes.

⁴⁴ On trouve ici des résultats similaires à ceux de Jobert (2000) qui présentait le pourcentage de salariés couverts par des accords selon le secteur d'appartenance de leur établissement à partir des données issues du bilan de la négociation collective en 1998.

L'influence des dispositions légales dans l'explication des disparités

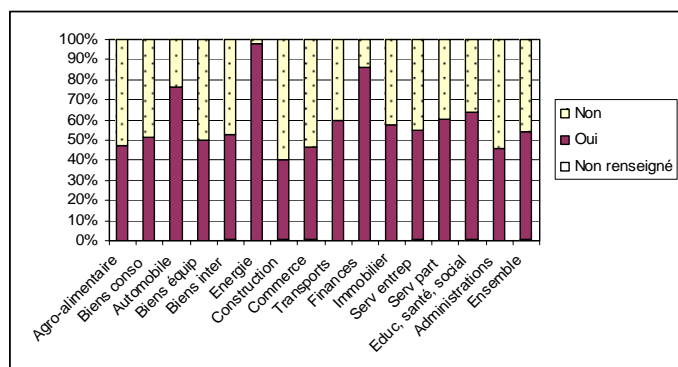
Figure 12 : Répartition des établissements selon la présence ou non d'un délégué syndical (par taille)



Source: REPONSE 98, Calculs propres

Si la loi donne la possibilité de négocier à tout établissement, la négociation obligatoire s'applique aux entreprises disposant d'une section syndicale⁴⁵. S'il n'y a pas de délégué syndical, des accords de branche peuvent avoir prévu que des salariés mandatés ou des représentants élus du personnel négocient les accords d'entreprise dans le cadre d'une délégation unique. Dans les faits et d'après les données de l'enquête REPONSE, les établissements qui négocient un nombre de thèmes élevé sont les grands établissements (cf. *supra*) qui ont également tendance à disposer d'un délégué syndical dans l'établissement ou dans l'entreprise (figure 12)⁴⁶. Les disparités en termes d'ampleur de la négociation selon la taille de l'entreprise tiennent donc en partie au manque de représentation syndicale dans les entreprises plus petites, qui conduit à l'absence de négociation formelle.

Figure 13 : Répartition des établissements selon la présence ou non d'un délégué syndical (par secteur)



Source: REPONSE 98, Calculs propres

⁴⁵ Une section syndicale peut être créée dans tout établissement quelle que soit sa taille, donc la portée de l'obligation pourrait être considérée comme large (Pélissier, Supiot, Jeammaud, 2000, p. 836).

⁴⁶ D'après les données du graphique, un peu plus de la moitié des établissements disposent d'un délégué syndical (dans l'établissement même ou dans l'entreprise) en 1998. Les disparités selon la taille sont importantes : 98% des établissements de plus de 1 000 salariés (et d'une manière plus générale, près de 80% des établissements de plus de 100 salariés) disposent d'un délégué syndical, alors que c'est le cas pour seulement 43% des établissements de moins de 50 salariés (et 63% des établissements ayant de 50 à 99 salariés). Cette situation fait suite à une dégradation au cours des dernières années liée en partie à l'affaiblissement syndical. « Moins de la moitié des établissements comptaient au moins un délégué syndical en 1993 alors qu'ils étaient 55% dans ce cas en 1987 » (Jobert, 2000, p. 56).

On peut dresser le même constat concernant les disparités sectorielles : les établissements des secteurs qui négocient le nombre de thèmes le plus élevé sont ceux qui disposent, dans des proportions élevées, d'un délégué syndical⁴⁷. Inversement, les établissements qui n'ont négocié sur aucun thème sont ceux pour lesquels la représentation syndicale est la plus faible⁴⁸.

Les inégalités d'accès à la protection sociale complémentaire d'entreprise : le cas de la complémentaire maladie d'entreprise

Afin d'illustrer les inégalités d'accès et de contenu à la protection sociale d'entreprise, nous proposons de rendre compte des résultats de l'enquête menée par l'IRDES sur la complémentaire maladie à la fin 2003. Celle-ci vise à répondre à la question « Quels salariés accèdent à quelle couverture et sous quelles conditions ? », sachant que plus de la moitié des contrats de complémentaire maladie sont obtenus par l'intermédiaire d'une entreprise⁴⁹.

Les principaux résultats sont les suivants :

- Inégalités d'accès des salariés selon la taille de leur établissement : en moyenne, 40% des établissements proposent une complémentaire maladie. Cela représente 67% de salariés couverts. La part de salariés est supérieure à la part d'établissements car les établissements de taille supérieure proposent plus souvent une complémentaire maladie que les établissements de taille plus petite. En effet, 99% des établissements de plus de 500 salariés, mais moins de 60% des établissements de 20 à 49 salariés, et moins de 50% des établissements de moins de 20 salariés proposent une complémentaire maladie.
- Inégalités d'accès des salariés selon le secteur de leur établissement : sans avoir, dans la synthèse actuellement publiée, beaucoup de précisions sur les secteurs d'activité, globalement les salariés des établissements de l'industrie sont couverts à 76%, ceux de la construction à 75% et ceux des services à 61%.
- Inégalités d'accès des salariés selon leur catégorie socioprofessionnelle ou le type de leur contrat (CDD ou CDI) : parmi les établissements proposant une complémentaire maladie, 16% des établissements proposent une offre différenciée en excluant ou en rendant l'offre facultative aux non-cadres et/ou aux CDD. L'étude montre par ailleurs que les cadres et les professions intermédiaires ont des probabilités supérieures (respectivement de 0,78 et 0,81) d'avoir une complémentaire maladie que les

⁴⁷ 76% des établissements de l'industrie automobile, 98% des établissements relevant de l'énergie, 86% des établissements des activités financières disposent d'un délégué syndical.

⁴⁸ Seulement 40% des établissements de la construction, 46% de ceux du commerce, 46% de ceux des administrations disposent d'un délégué syndical.

⁴⁹ La mise en évidence de l'importance des inégalités d'accès des salariés à la complémentaire maladie est menée à partir de données françaises représentatives au niveau national. L'enquête porte sur 1 700 établissements.

employés et les ouvriers (respectivement de 0,6 et 0,68) à taille d'entreprise et secteur d'activité donnés.

Dans ce contexte, le recentrage de la protection sociale professionnelle sur l'entreprise⁵⁰ accentue les inégalités d'accès des salariés selon les caractéristiques d'établissement (taille, secteur, représentation syndicale) mais aussi selon leurs caractéristiques individuelles (CSP, âge, sexe, caractéristiques familiales...) qui influencent le niveau de leur besoin en termes de couverture sociale et donc le coût correspondant pour l'employeur⁵¹.

La protection sociale redevient un élément des politiques de gestion de la main-d'œuvre dans la mesure où elle constitue une composante de la rémunération des salariés, risquant de conduire les entreprises soit à ne pas embaucher les salariés « coûteux », soit à proposer des offres différenciées de couverture sociale selon les catégories de main-d'œuvre, conduisant de fait à l'éclatement des collectifs de travail. Une étude menée aux États-Unis sur l'utilisation du recours par les établissements aux contrats dits flexibles (temps partiel, contrats de court terme, travail intérimaire, contrats de sous-traitance) montre que les employeurs qui proposent des assurances sur les retraites et la santé à leur personnel régulier à plein temps sont plus à même de recourir à ces arrangements flexibles et ceci de manière plus intensive compte tenu de l'économie de coûts de main-d'œuvre que ces formes de contrats permettent de bénéficier (Houseman, 2001).

Si l'on se réfère à l'exemple américain, le risque posé par les changements institutionnels en France qui conduisent à favoriser l'extension des régimes professionnels est de faire de la protection sociale un élément du coût de main-d'œuvre des entreprises. Dans ce contexte, l'aggravation des inégalités entre groupes de salariés que ce processus engendre conduirait à « un éclatement de la solidarité » (apRoberts, Reynaud 1998).

Conclusion

Dans ses propositions « *Pour une nouvelle architecture de la sécurité sociale* », le MEDEF, au nom de la « démocratie sociale », entend renforcer les négociations décentralisées au niveau de la branche ou de l'entreprise « *pour une meilleure adéquation de la politique de prévention à chaque situation particulière* »⁵².

⁵⁰ Par exemple, dans l'enquête sur la complémentaire maladie menée par l'IRDES, le rôle de la négociation au niveau de l'entreprise est largement prépondérant dans l'accès à une complémentaire maladie, puisque seulement 7% des établissements proposent une complémentaire maladie dans le cadre d'un accord de branche ou d'une convention collective (Couffignal *et alii*, 2004).

⁵¹ Des arguments centrés sur les inégalités de coût de la protection sociale d'entreprise entre les grandes entreprises et les plus petites unités peuvent être avancés pour expliquer soit que les salariés des petites unités soient moins bien couverts et bénéficient d'une protection sociale amoindrie par rapport à ceux des grandes entreprises, soit que le niveau de protection sociale soit maintenu mais qu'alors, les petites unités subissent des coûts plus importants par rapport aux grandes entreprises pouvant bénéficier d'économies d'échelle dans les frais de gestion de la protection sociale mise en place (apRoberts, 1999).

⁵² MEDEF (2001, p. 15).

Sur deux siècles, le patronat a eu un rôle paradoxal. Au XIX^e siècle, son but était de constituer autour de lui des collectifs stables, la protection sociale étant alors un instrument d'incitation. Au XX^e siècle, la mise en place de la société salariale et des logiques de branche s'est appuyée sur le développement de l'État social et de la généralisation de la sécurité sociale. Depuis 20 ans, avec l'extension, encadrée par le droit, de la négociation collective, les stratégies patronales ont davantage visé à déconstruire les collectifs de travail, en utilisant les dispositifs de protection sociale comme un élément de gestion différenciée de la main-d'œuvre.

Quand la protection sociale légale obligatoire diminue son niveau de prise en charge, la protection sociale complémentaire tient une place croissante *via* l'épargne des ménages et les dispositifs d'entreprise. Outre les inégalités associées aux fondements mêmes de la protection sociale d'origine professionnelle (accès ou non au statut d'emploi), au sein même du salariat, les conséquences de la centralité de l'entreprise dans le système de protection sociale sont porteuses d'inégalités d'accès et de contenu croissantes.

Références bibliographiques

- apRoberts L. (1999), « La protection sociale d'entreprise ou la solidarité fragmentée », *Revue de l'IREES*, n°30, pp. 1-26.
- apRoberts L., Reynaud E. (1998), « Un panorama de la protection sociale complémentaire », *Cahiers de recherche de la MiRe*, n°1, avril, pp. 13-17.
- Barrat O., Daniel C. (2002), « La négociation collective, le statisticien, sa lanterne et le débat social », *Revue de l'IREES*, n°39, pp. 3-32.
- Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, 488 p.
- Combault P. (1999), « La couverture conventionnelle à la fin 1997 », *DARES, Premières Informations*, n°29.2, juillet.
- Couffinhal A., Grandfils N., Grignon M., Rochereau T. (2004), « La complémentaire maladie d'entreprise : premiers résultats nationaux d'une enquête menée fin 2003 auprès de 1 700 établissements », *Bulletin d'information en économie de la santé*, n°83, juin.
- Ewald F. (1986), *Histoire de l'État Providence : les origines de la solidarité*, Librairie générale française, nouvelle éd. 1996.
- Guitton C. (1989), « Emplois atypiques et négociation collective », *Travail et emploi*, n°42, pp.15-21.
- Hatzfeld (1971), *Du paupérisme à la sécurité sociale*, Armand Colin.
- Hennion-Moreau S., Kessler F., Lhernould J-P., Roueil E. (1998), « Les caractéristiques juridiques de la protection sociale d'entreprise », *Cahiers de recherche de la MiRe*, n°1, avril, pp. 18-22.

Houseman S.N. (2001), « Why employers use flexible staffing arrangements : evidence from an establishment survey », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 55, n. 1, October, pp. 149-170.

Jobert A. (2003), « Quelles dynamiques pour la négociation collective de branche ? », *Travail et emploi*, n°95, juillet, pp. 5-26.

Jobert A., Siracusa J. (2002), « La négociation collective d'entreprise et de branche, exploitation de l'enquête « REPONSES » 1998 », *Rapport intermédiaire pour la DARES*, février.

Jobert A. (2000), *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Octares Éditions.

Lemière S., Perraudin C., Petit H. (2001), *Régimes d'emploi et de rémunération des établissements français en 1998. Construction d'une typologie à partir de l'enquête REPOSE*, rapport pour le compte de la Direction de l'Animation et de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, sous la direction de B. GAZIER, 51 p., novembre.

MEDEF (2001), Pour une nouvelle architecture de la sécurité sociale, http://www.medef.fr/staging/medias/upload/608_FICHER.pdf

Morin M-L (2001), « Les frontières de l'entreprise et la responsabilité de l'emploi », *Droit social*, n°5, mai, pp. 478-486.

Murard N. (2001), *La protection sociale*, La Découverte, coll. Repères, 121 p.

La négociation collective en 2002, Collection « Bilans et rapports », Editions Législatives, Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, 2003.

Nénot A-V. (1989), « Norme légale et norme conventionnelle », *Travail et Emploi*, n°42, pp. 9-14.

Palier B. (2002), *Gouverner la sécurité sociale*, PUF.

Pélissier, J., Supiot A., Jeammaud A. (2000), *Droit du travail*, Dalloz.

Ramaux C. (2003), « État social, logique institutionnelle et régime de politique économique » in *L'État social à l'épreuve du risque. Entre segmentation et politiques publiques*, Eydoux A., Ramaux C. et Thèvenot N. (dir), Rapport pour le ministère de l'Éducation nationale, de la Recherche et de la Technologie.

Sauze D. (2001) « Construction et stabilité du CDI comme norme d'emploi en France : enjeux de la durée de la relation salariale », *Forum de la Régulation*, Paris, 11 et 12 octobre.

Supiot A. (2004), *Le droit du travail*, PUF, coll. « Que sais-je ? ».