

Le dialogue social dans les très petites entreprises

Les très petites entreprises (TPE) se trouvent en principe au-dessous des seuils légaux qui imposent la présence de représentants des salariés et la tenue de négociations collectives. Le dialogue social y prend donc essentiellement une tournure informelle. Dans une liste de quatre thèmes majeurs des relations professionnelles (salaires, emploi, conditions de travail, temps de travail), les salariés ont été associés collectivement aux prises de décisions sur au moins l'un des thèmes dans 28 % des TPE employant de 2 à 9 salariés en 2012. 74 % des entreprises déclarent avoir pris des dispositions sur au moins l'un de ces sujets, au cours de la même année.

Les décisions sur les conditions et le temps de travail sont celles qui occasionnent le plus fréquemment des concertations collectives. Les TPE qui emploient le plus de salariés associent un peu plus souvent que les plus petites leurs salariés aux décisions relatives aux conditions de travail. L'émergence de porte-parole des salariés est aussi plus fréquente dans les plus grandes des TPE.

La régulation de l'activité de travail dans les très petites entreprises (TPE) s'articule autour du code du travail, des conventions de branches professionnelles et d'un ensemble de dispositions et pratiques des directions d'entreprise et de leurs salariés, qui les complètent de façon plus ou moins conséquente. Employant un nombre de salariés inférieur aux seuils légaux définissant des obligations en matière de représentation du personnel (1), les TPE ne disposent qu'exceptionnellement de représentants du personnel et ne sont pas directement concernées par la négociation collective d'entreprise au sens du code du travail (2) [1].

67 % des entreprises de 1 à 9 salariés (et 74 % des TPE employant au moins 2 personnes) déclarent avoir pris, en 2012, des dispositions sur au moins l'un des sujets

suivants : salaires, temps de travail, emploi et conditions de travail (encadré 1). Dans ces entreprises, des salariés ont été, dans 20 % des cas, « le plus souvent » (3) associés collectivement au processus de décision sur au moins l'un des sujets.

Le degré et le type de participation des salariés aux prises de décision renvoient à la configuration des relations sociales dans les TPE. Un faible nombre de salariés et une plus grande proximité entre direction et salariés limitent de fait la pertinence d'une représentation collective, même informelle, auprès de l'employeur. Les entreprises n'employant qu'un seul salarié (36 % des TPE) ne sont pas, par définition, concernées par le principe d'une consultation « collective » des salariés (4).

Davantage de concertation collective sur les conditions et le temps de travail que sur l'emploi et les rémunérations

Dans 28 % des TPE multi-salariés, les salariés ont été associés collectivement aux prises de décision sur au moins un thème (graphique 1). Les décisions sur les conditions et le temps de travail occasionnent plus fréquemment des concertations collectives (respectivement 32 % et 21 % des entreprises ayant décidé des dispositions sur l'un et l'autre thème) que celles sur la gestion de l'emploi (13 %) et les salaires (8 %) (tableau 1).

(1) Les entreprises sont censées organiser des élections de délégués du personnel lorsqu'elles emploient au moins 11 salariés.

(2) La négociation collective *stricto sensu* implique la rencontre de représentants de direction avec des représentants du personnel (délégués syndicaux principalement, mais aussi représentants élus ou salariés mandatés dans certaines circonstances) dans le but de négocier des accords collectifs. L'organisation, la régularité et les objectifs des négociations sont définis légalement, au même titre que les procédures de dépôt auprès de l'administration du travail des accords et autres textes qui en sont issus (articles L. 2211-1 à L. 2232-35, L. 2241-1 à L. 2243-2, D. 2231-2 à D. 2231-8, R. 2231-9, D. 2232-2 à D. 2232-9 et D. 2241-1 à D. 2241-8 du code du travail).

(3) L'expression « le plus souvent » renvoie à la façon dont est posée la question permettant de calculer les chiffres présentés dans cette publication (encadré 1). Dans la suite de la publication, elle ne sera pas systématiquement reprise pour ne pas alourdir le texte.

(4) À ce titre, la suite de la publication ne portera que sur les TPE multi-salariés.

Tableau 1

Type d'association des salariés aux prises de décision par thème

En % d'entreprises

	Thèmes			
	Salaires (hors primes)	Gestion de l'emploi	Temps de travail	Conditions de travail
Entreprises signalant une décision sur chaque thème.....	60	53	45	46
Lorsque des décisions ont été prises, elles l'ont été le plus souvent ...				
Par la direction ou dans le cadre d'échanges individuels.....	92	87	79	68
En concertation avec les salariés.....	8	13	21	32
<i>avec un ou des salariés représentant les autres.....</i>	2	4	4	4
<i>avec l'ensemble des salariés.....</i>	6	9	17	28

Lecture : 60 % des entreprises de 2 à 9 salariés ont pris des dispositions sur les salaires. Ces dispositions ont été le plus souvent décidées sans concertation collective avec les salariés dans 92 % des cas.

Champ : ensemble des entreprises de 2 à 9 salariés (sauf stagiaires, intérimaires) hors agriculture, administration publique, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales ; France métropolitaine.

Source : Dares, Acemo TPE 2013.

Des modes de participation aux prises de décisions liés à la taille des TPE

Les plus grandes TPE associent un peu plus souvent leurs salariés aux décisions relatives aux conditions de travail que les plus petites (tableau 2). L'accroissement du nombre de salariés donne a priori plus de sens à la notion de collectif. Les salaires se prêtent en revanche davantage aux échanges collectifs lorsque l'effectif est très restreint : les décisions sur ce thème sont un peu moins le fait de l'employeur sans consultation des salariés dans les TPE de 2 à 4 salariés (90 % des TPE de 2 à 4 salariés, contre 92 % de l'ensemble des TPE multi-salariés). Les relations entre salariés et dirigeants y sont probablement parfois plus fortes et la gestion financière implique plus souvent la participation des salariés.

Dans les plus grandes TPE, les salariés sont plus fréquemment associés aux processus de décision via des porte-parole : c'est le cas de 10 % des TPE de 8 à 9 salariés contre 5 % des TPE de 2 à 4 salariés (graphique 1). Celles qui appartiennent à des entités plus larges telles que le groupe ou l'unité économique et sociale (UES) prennent également plus souvent leurs décisions en concertation avec un ou des salariés représentant les autres (13 % d'entre elles contre 6 % de l'ensemble des TPE multi-salariés). Insérées dans des organisations sociales plus complexes, ces TPE peuvent bénéficier de l'activité de représentants du personnel salariés d'autres entreprises du groupe ou de l'UES. Les effectifs étant plus importants, une représentation indirecte peut aussi y être perçue comme plus nécessaire.

Consultations collectives et recours aux organisations d'employeurs vont de pair

9 % des TPE (10 % des TPE multi-salariés) ont eu recours aux services d'une organisation d'employeurs, chambre de commerce et d'industrie et chambre des métiers et de l'artisanat dans le cadre de décisions prises sur les rémunérations, l'emploi, les conditions ou le temps de travail (5). Ce recours

Tableau 2

Association de salariés aux prises de décision selon la taille des entreprises et le thème

En % d'entreprises

	Participation collective (avec l'ensemble des salariés ou des porte-parole) des salariés aux prises de décisions lorsqu'elles concernent...			
	Les salaires (hors prime)	La gestion de l'emploi	Le temps de travail	Les conditions de travail
De 2 à 4 salariés.....	10	14	22	31
De 5 à 7 salariés.....	7	14	21	36
8 ou 9 salariés.....	6	14	21	37
Ensemble.....	8	14	21	33

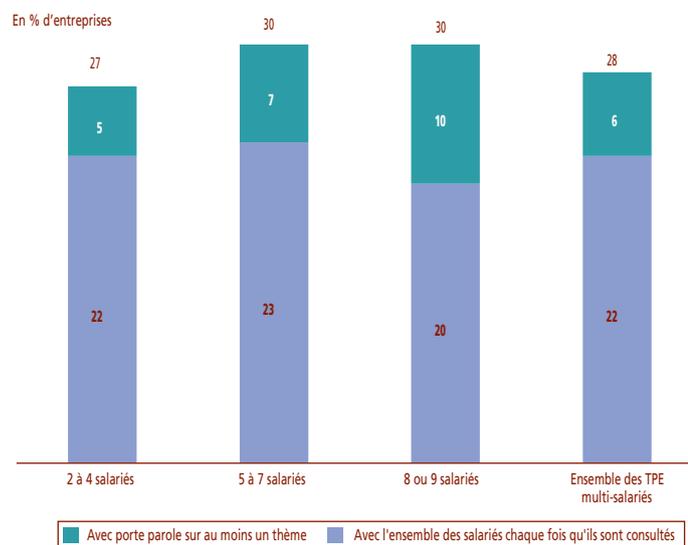
Lecture : Les salariés ont été le plus souvent associés aux prises de décisions sur les salaires dans 10 % des TPE de 2 à 4 salariés ayant pris des dispositions sur ce thème.

Champ : entreprises de 2 à 9 salariés (sauf stagiaires, intérimaires) hors agriculture, administration publique, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales ; France métropolitaine.

Source : Dares, Acemo TPE 2013.

Graphique 1

Association de salariés aux prises de décision dans les TPE multi-salariés



Lecture : En 2012, les salariés ont été le plus souvent associés aux prises de décision sur au moins un sujet (parmi les salaires, l'emploi, les conditions et le temps de travail) dans 28 % de l'ensemble des TPE employant 2 à 9 salariés. Dans 6 % des TPE de 2 à 9 salariés, les salariés ont été représentés collectivement par un porte-parole sur au moins un thème.

Champ : ensemble des entreprises de 2 à 9 salariés (sauf stagiaires, intérimaires) hors agriculture, administration publique, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête Acemo TPE 2013.

est plus fréquent dans l'industrie, la construction (13 % de l'ensemble des TPE et 15 % des TPE multi-salariés). Or, les consultations collectives qui accompagnent les décisions sur chacun des thèmes salaires, temps de travail, conditions de travail et gestion de l'emploi sont plus probables dans les entreprises qui font appel à ce type d'expertise externe (ce résultat reste vérifié « toutes choses égales par ailleurs ») (tableau 3).

Toutes choses égales par ailleurs, dans les secteurs de la construction et des services où les conditions et le temps de travail renvoient à des enjeux qui peuvent être plus prégnants ou immédiats, les décisions sont plus souvent prises après concertation collective des salariés que dans l'industrie, le commerce ou les transports.

L'existence de concertations collectives varie également en fonction d'autres éléments de contexte : objets et enjeux des décisions, activité économique, type de salariat... Ainsi, les entre-

prises qui ont pris des décisions en matière d'emploi ont une probabilité plus élevée que cette question ait été abordée avec le collectif salarié lorsqu'elles ont entamé des démarches de recrutement que lorsqu'elles ne l'ont pas fait.

Les consultations collectives sur les salaires sont plus probables dans les TPE où les cadres représentent plus d'un tiers du salariat. À l'inverse, une présence importante de salariés en contrat à durée déterminée ou à temps partiel est corrélée négativement à toute forme de concertation collective.

Guillaume Desage,
Élodie Rosankis (Dares).

Tableau 3

Analyse «toutes choses égales par ailleurs» de la concertation avec les salariés dans les TPE

	Rapport de chances qu'il y ait des consultations collectives (1) lorsque des décisions sont prises...				
	Sur au moins un thème	Sur les salaires	Sur le temps de travail	Sur les conditions de travail	Sur l'emploi
Taille de l'entreprise					
2 à 4 salariés	0,8***	1,4***	NS	0,8***	NS
5 à 7 salariés	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
8 ou 9 salariés	NS	NS	NS	NS	NS
Secteur d'activité					
Industrie	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Construction	1,2**	NS	1,3***	1,1*	0,8*
Commerce (hors transport)	0,9*	NS	NS	0,9**	NS
Transports	NS	NS	NS	NS	NS
Services	1,3***	1,5***	1,3***	1,3***	1,8***
Appartenance à un groupe ou une UES					
Non	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Oui	NS	NS	NS	NS	NS
Présence de salarié(s) en CDD					
Non	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Oui	0,9***	0,8***	0,8***	0,8***	NS
Présence de salarié(s) à temps partiel					
Non	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Oui	0,9**	NS	0,9***	NS	0,9*
% de salariés cadres					
Moins d'un tiers de salariés cadres	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Au moins un tiers de salariés cadres	0,9**	1,2*	NS	NS	1,2**
L'entreprise a entrepris des démarches de recrutement					
Non	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Oui	1,6***	NS	NS	1,4***	1,6***
Recours récent au conseil d'une organisation d'employeurs, CCI ou CMA					
Non	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Oui	1,4***	1,2*	1,3***	1,3***	1,2***

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

(1) Les concertations considérées sont celles menées avec l'ensemble des salariés ou avec un ou plusieurs salariés représentant les autres. Chaque colonne correspond à des régressions logistiques réalisées sur des champs différents. La concertation sur « au moins un thème » est étudiée sur le champ des seules TPE multi-salariés qui ont pris des décisions « sur au moins un thème » ; la concertation sur les salaires est étudiée sur les seules entreprises ayant pris des décisions sur ce thème, etc. Les régressions sont réalisées, selon le thème, sur des échantillons comprenant entre 10 000 et 15 000 observations.

Lecture : la probabilité que les salariés aient été associés « le plus souvent » collectivement au processus de décision lorsque des dispositions ont été prises sur les salaires est 1,4 fois plus élevée dans les entreprises de 2 à 4 salariés que dans les entreprises de 5 à 7 salariés.

Champ : ensemble des entreprises de 2 à 9 salariés (sauf stagiaires, intérimaires) hors agriculture, administration publique, syndicats de copropriété, associations loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales ; France métropolitaine.

Source : Dares, Acemo TPE 2013.

Le dialogue social dans les très petites entreprises selon l'enquête Acemo TPE

L'enquête annuelle Acemo auprès des très petites entreprises (Acemo TPE) s'adresse aux entreprises du secteur marchand non agricole employant de 1 à 9 salariés. Elle recueille des informations globales sur le type d'emploi, la convention collective appliquée, la durée du travail, le recours aux heures supplémentaires, le nombre de salariés et de non-salariés, les dispositifs d'épargne salariale, etc. Par ailleurs, pour chaque salarié de l'entreprise, sont collectées des informations sur la forme d'emploi (temps complet ou partiel, contrat à durée déterminée ou indéterminée, contrat aidé), sur la durée du travail et le fait d'être bénéficiaire ou non de la revalorisation du Smic [2].

Suite à la refonte de cette enquête, un court module relatif aux relations professionnelles dans les TPE a été introduit dans l'édition 2013. Il a vocation à être posé aux entreprises tous les 4 ans. Ce module repose principalement sur une question (« Ces douze derniers mois, comment ont été décidées, le plus souvent, les dispositions prises dans les domaines suivants ? ») qui vise à savoir de quelle manière (individuelle ou collective) les salariés des TPE sont associés aux décisions de l'entreprise sur quatre grands thèmes susceptibles de les concerner : salaires, gestion de l'emploi, temps de travail et conditions de travail.

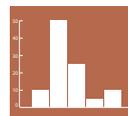
Les résultats présentés ici sont issus de l'exploitation d'environ 30 400 questionnaires. Ces données ne sont pas comparables avec celles de l'enquête Acemo sur le « dialogue social en entreprise », qui est quant à elle adressée aux entreprises de 10 salariés ou plus et ne traite que des relations sociales juridiquement encadrées (les « négociations collectives »).

Pour en savoir plus

[1] Desage G., Rosankis E. (2014), « Négociations collectives et grèves en 2012 », *Dares Analyses* n° 089, novembre.

[2] Dubois H., Neros B., Vincent L. (2014), « L'emploi dans les très petites entreprises en décembre 2012 », *Dares Analyses* n° 016, février.

Données des graphiques et tableaux accessibles au format excel



DARES RÉSULTATS

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 : **Selma Mafhouz**.

Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**.

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.