

Le dialogue social dans les très petites entreprises en 2018

Conditions et temps de travail toujours au premier plan des discussions

Les très petites entreprises, de moins de 10 salariés, (TPE) emploient 19 % des salariés du secteur privé non agricole au 31 décembre 2018. Elles se trouvent au-dessous des seuils légaux qui imposent l'élection de représentants du personnel ou la tenue de négociations collectives. Le dialogue social y prend donc une tournure essentiellement informelle.

En 2018, 80 % des TPE employant 2 à 9 salariés déclarent avoir pris des dispositions sur au moins un des quatre thèmes suivants : salaires, emploi, conditions de travail et temps de travail. Cette proportion est identique à celle observée en 2016. Dans un tiers d'entre elles, les salariés ont été associés collectivement aux prises de décisions sur au moins l'un de ces sujets, le plus souvent les conditions et le temps de travail. Les TPE qui associent plus fréquemment les salariés aux prises de décisions sont celles qui appliquent une convention collective de branche sur les conditions et le temps de travail.

Les très petites entreprises ne sont pas épargnées par les situations conflictuelles entre la direction et les salariés ou entre les salariés eux-mêmes. Les plus grandes TPE déclarent un peu plus souvent avoir vécu des tensions que les plus petites.

La régulation des relations de travail dans les très petites entreprises (TPE), qui emploient moins de 10 salariés, s'articule autour du code de travail, des conventions de branches professionnelles et d'un ensemble de dispositions et pratiques des directions d'entreprise et de leurs salariés. 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 [1] au sens du code du travail (encadré) [2]. Seulement 1 % des TPE employant 2 à 9 salariés déclarent, en 2018, l'existence d'une représentation du personnel exercée par un ou plusieurs salariés.

72 % des entreprises (2) employant 1 à 9 salariés déclarent avoir pris, en 2018, des dispositions sur au moins l'un des sujets suivants : salaires, emploi, temps de travail et conditions de travail (encadré). Le degré et le type de participation des salariés aux prises de décisions renvoient à la configuration des relations sociales dans les TPE. En effet, le faible nombre de salariés et la grande proximité entre direction et salariés limitent la pertinence d'une représentation collective, même informelle, auprès de l'employeur. Les entreprises n'employant qu'un seul salarié (38 % des TPE) ne sont pas, par définition, concernées par le principe d'une consultation « collective » des salariés. La suite de la publication ne porte que sur les TPE multi-salariés (c'est-à-dire de 2 à 9 salariés).

Des dispositions liées à la taille de la TPE

80 % des TPE multi-salariés déclarent avoir pris des dispositions sur au moins un des sujets considérés (tableau 1). Le salaire reste le premier thème où les décisions sont prises : 71 % des entreprises sont concernées.

Avertissement : le champ des estimations issues de l'enquête Acemo TPE comportant le module dialogue social (encadré) mobilisée dans cette publication est étendu à compter des résultats de 2017. Il porte sur l'ensemble des TPE du secteur privé hors agriculture en France et englobe désormais les départements et régions d'outre-mer (Drom) hors Mayotte, les syndicats de copropriété et les associations loi 1901 de l'action sociale. Les commentaires sur les évolutions comparent des comportements d'entreprise à champ constant. Cette extension du champ n'affecte pas les résultats calculés sur cette édition de l'enquête (encadré).

(1) Jusqu'en 2017, les entreprises sont tenues d'organiser des élections de délégués du personnel lorsqu'elles emploient au moins 11 salariés. La réforme des instances introduite par les ordonnances du 22 septembre 2017 n'a pas modifié ce seuil qui s'applique aussi aux élections du comité social et économique (CSE).

(2) Il s'agit ici d'entreprises au sens de l'unité l'égale [3].

Tableau 1
Dispositions prises dans les TPE

En % d'entreprises

Entreprises ayant pris des dispositions	Thèmes				
	Salaires (hors primes)	Gestion de l'emploi	Temps de travail	Conditions de travail	Au moins un thème
Ensemble 2016.....	66	61	62	59	80
Ensemble 2018.....	71	63	69	65	80
Prise de dispositions par secteur d'activité en 2018					
Industrie.....	70	65	69	67	79
Construction.....	75	65	72	72	83
Commerce.....	69	62	70	66	79
Transport et Entreposage.....	74	65	71	70	82
Services.....	70	61	67	62	79
Prise de dispositions par taille en 2018					
2 à 4 salariés.....	68	59	68	63	77
5 à 7 salariés.....	75	69	72	69	84
8 ou 9 salariés.....	79	72	73	71	87

Lecture : dans le secteur de l'industrie, 70 % des entreprises ont pris des dispositions concernant les salaires.

Champ : entreprises de 2 à 9 salariés (sauf stagiaires, intérimaires) hors agriculture, administration publique, activités des ménages, activités extraterritoriales ; France entière (hors Mayotte).

Source : Dares, Acemo TPE 2019.

À l'inverse, l'emploi est le sujet où les TPE multi-salariés ont pris le moins de dispositions. À champ constant (3), elles prennent des dispositions sur au moins un des thèmes selon la même proportion qu'en 2016 [4]. Cependant, les entreprises en déclarent plus souvent sur plusieurs thèmes, si bien qu'elles se révèlent plus actives sur chacun des thèmes. Cela se traduit par des augmentations de 5 points des dispositions prises sur le salaire, de 2 points sur l'emploi, de 7 points sur le temps de travail et de 6 points sur les conditions de travail.

La fréquence des dispositions prises sur un thème donné varie selon les secteurs d'activité et le nombre de salariés. En 2018, les dispositions prises sur les salaires, l'emploi, le temps de travail et les conditions de travail sont plus fréquentes dans la construction que dans les autres secteurs. Sur chacun des thèmes, les TPE qui ont le plus de salariés sont celles qui prennent le plus souvent des dispositions. Ces résultats sont vérifiés dans une analyse « toutes choses égales par ailleurs » qui tient compte des autres caractéristiques des entreprises (modèles logit, tableau A, données en ligne).

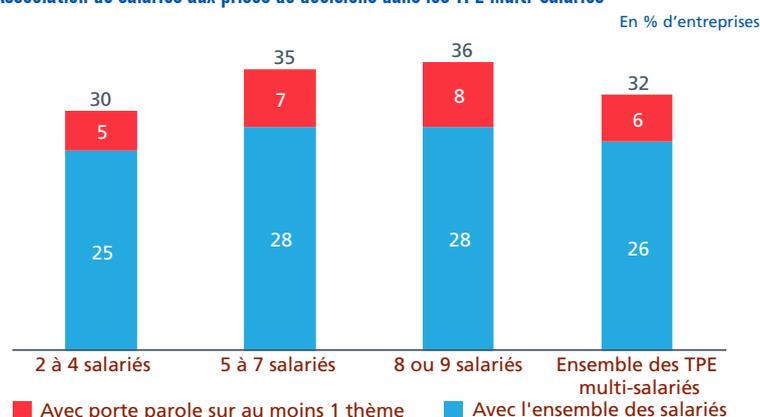
Plus de concertations sur les conditions et le temps de travail que sur l'emploi et les salaires

Dans 32 % des TPE multi-salariés, les salariés ont été associés, « le plus souvent » (4) collectivement aux prises de décisions sur au moins un thème (graphique 1). Les décisions sur les conditions et le temps de travail occasionnent plus fréquemment des concertations collectives (respectivement 29 % et 20 % des entreprises ayant pris des dispositions sur l'un et l'autre thème) que celles sur la gestion de l'emploi (16 %) et les salaires (9 %) (tableau 2). Cela rejoint en partie le constat observé sur les entreprises de plus grande taille, dans lesquelles temps de travail et conditions de travail sont parmi les thèmes de discussion les plus rencontrés

en complément des négociations collectives plus formelles [5]. Par ailleurs, ces propensions à associer les salariés aux décisions dans les TPE sont du même ordre que celles mesurées durant la précédente enquête en 2016.

Les plus grandes TPE associent un peu plus souvent leurs salariés aux décisions concernant les conditions de travail que les plus petites (tableau 2). Plus les salariés sont nombreux dans l'entreprise, plus la notion de collectif fait sens. Il semble toutefois que les salaires se prêtent davantage aux échanges collectifs lorsque l'effectif est très restreint : les décisions sur ce thème sont le plus souvent le fait de l'employeur sans consultation collective des salariés (91 % des TPE multi-salariés signalant des décisions sur ce thème), mais les TPE de 2 à 4 salariés font davantage état de concertations avec le collectif salarié sur ce sujet.

Graphique 1
Association de salariés aux prises de décisions dans les TPE multi-salariés



Lecture : dans 32 % de l'ensemble des TPE employant 2 à 9 salariés, les salariés ont été le plus souvent associés aux prises de décisions sur au moins un sujet (parmi les salaires, l'emploi, les conditions et le temps de travail). 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 : entreprises de 2 à 9 salariés (sauf stagiaires, intérimaires) hors agriculture, administration publique, activités des ménages, activités extraterritoriales ; France entière (hors Mayotte).

Source : Dares, Acemo TPE 2019.

(3) France métropolitaine et ensemble des secteurs hors agriculture, syndicats de copropriété, associations loi 1901 de l'action sociale, administration publique, activités des ménages, activités extraterritoriales.

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

Tableau 2
Association de salariés aux prises de décisions

En % d'entreprises

	Thèmes			
	Salaires (hors primes)	Gestion de l'emploi	Temps de travail	Conditions de travail
Lorsque des décisions ont été prises, elles l'ont été le plus souvent ...				
...par la direction ou dans le cadre d'échanges individuels.....	91	84	80	71
...en concertation avec les salariés.....	9	16	20	29
...avec un ou des salariés représentant les autres.....	2	4	3	4
...avec l'ensemble des salariés.....	7	12	17	25
Participation collective (avec l'ensemble des salariés ou des porte-paroles) des salariés aux prises de décisions selon la taille				
2 à 4 salariés.....	10	16	20	27
5 à 7 salariés.....	6	15	19	31
8 ou 9 salariés.....	6	16	21	32
Ensemble.....	9	16	20	29

Lecture : les dispositions sur les salaires ont été le plus souvent décidées sans concertation collective avec les salariés dans 91 % des cas. 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, activités des ménages, activités extraterritoriales ; France entière (hors Mayotte).

Source : Dares, Acemo TPE 2019.

Très peu de référendums organisés

Dans les plus grandes TPE, les salariés sont plus fréquemment associés aux processus de décisions *via* des porte-parole. C'est le cas de 8 % des TPE de 8 à 9 salariés contre 5 % de celles de 2 à 4 salariés (graphique 1). Cette pratique n'a pas évolué par rapport à 2016 [4].

Le référendum (encadré) est aussi un moyen de faire participer les salariés aux prises de décisions dans les TPE, il est autorisé pour valider un texte dans les entreprises de moins de 11 salariés ne disposant pas de délégué syndical. Depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, les employeurs des TPE ont la possibilité de soumettre un texte par référendum à leurs salariés, sans passer par un mandat syndical, sur d'autres thématiques que l'épargne salariale. Cependant, en 2018, moins de 1 %, soit 900 des TPE multi-salariés, déclarent avoir fait approuver par référendum à la majorité des deux tiers un projet d'accord d'entreprise. S'il permet désormais de consulter plus directement ses salariés, le référendum reste un outil très peu utilisé par les employeurs des TPE qui doivent encore se l'approprier (Focus). En 2018, 900 accords ou avenants ont été déposés après avoir obtenu l'approbation d'une majorité des deux tiers des salariés suite à la proposition d'un texte par l'employeur (Focus). Ces textes traitent le plus souvent d'aménagement du temps de travail.

Une application de la convention collective moins fréquente sur le thème de l'emploi

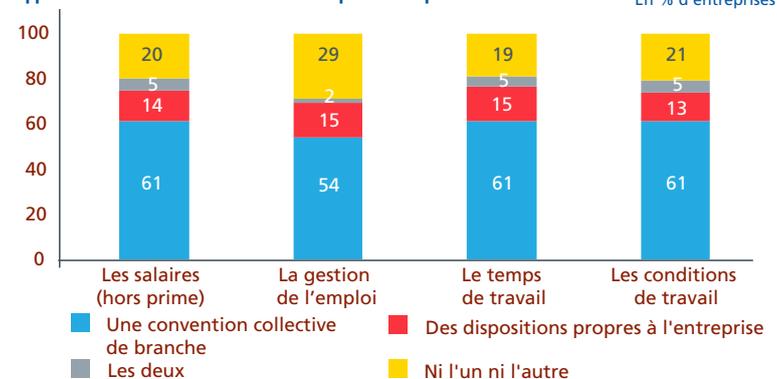
70 % des TPE multi-salariés (66 % des entreprises de 1 à 9 salariés), ont appliqué, en plus du code de travail, une convention collective de branche sur au moins l'un des thèmes suivants : salaires, emploi, condition de travail et temps de travail. L'emploi est

le thème dans lequel les TPE font moins référence à une convention collective (54 % contre 61 % pour chacun des autres thèmes) (graphique 2).

L'application d'une convention collective de branche sur un thème donné varie selon les secteurs d'activité et le nombre de salariés dans les TPE. Elle est plus fréquente dans les secteurs du commerce, de l'industrie et de la construction (tableau 3). Les entreprises de la construction cumulent l'utilisation de cette référence avec la mise en place fréquente de disposition sur ces thèmes. Au contraire pour les TPE commerciales et industrielles, cette plus forte application de la convention collective compense une plus faible activité des TPE de ces secteurs pour mettre en place des dispositions sur ces thématiques. Les TPE employant 2 à 4 salariés sont celles qui ont moins appliqué une convention collective de branche quel qu'en soit le thème.

Graphique 2

Application d'une convention collective par l'entreprise



Lecture : 61 % des entreprises ont appliqué une convention collective de branche pour la fixation du salaire.

Champ : entreprises de 2 à 9 salariés (sauf stagiaires, intérimaires) hors agriculture, administration publique, activités des ménages, activités extraterritoriales ; France entière (hors Mayotte).

Source : Dares, Acemo TPE 2019.

Les textes ratifiés à la majorité des deux tiers des salariés dans les TPE en 2018 par Catherine Daniel - Dares

Une modeste partie des très petites entreprises comptant de 1 à 10 salariés concluent des accords d'entreprise (ou des textes assimilables tels que les avenants) dans le cadre formel de la négociation collective. N'étant pas dans le champ assujéti à l'organisation d'élections professionnelles, la plupart de ces 1 100 000 entreprises employeuses sont dépourvues de représentation du personnel, comme le confirme l'enquête Acemo-TPE.

1 100 accords ou avenants (à l'exclusion des textes traitant uniquement d'épargne salariale) émanant d'entreprises de moins de 11 salariés, au titre de l'année 2018, ont été recensés dans l'application Daccord-NG. Un peu plus de 900 de ces textes (tableau F1) sont des accords ayant obtenu l'approbation par référendum d'une majorité des deux tiers des salariés suite à proposition de l'employeur, possibilité ouverte par les ordonnances du 22 septembre 2017.

Les autres textes sont des accords négociés et signés par des représentants du personnel, qui concernent surtout le temps de travail, en tout premier lieu son aménagement (annualisation, modulation...). Près d'un tiers de ces accords portent sur le forfait jours ou heures. Quelques textes signés par des délégués syndicaux ont été écartés de l'analyse ; ils émanaient notamment de sièges d'entreprises beaucoup plus importantes, que l'on aurait qualifiées à tort de « TPE ».

Tableau F 1
Accords d'entreprises selon la taille en 2017 et 2018

		2017	2018
Unités légales de 11 salariés et plus	Total accords, avenants et désaccords	27 203	34 895
	dont signés par un représentant du personnel	26 569	33 908
	dont ratifiés aux 2/3 ou approuvés par référendum.....	32	424
TPE	Total accords, avenants et désaccords	264	1 101
	dont signés par un représentant du personnel	238	142
	dont ratifiés aux 2/3 ou approuvés par référendum.....	22	942

Lecture : En 2018, 34 895 accords, avenants et désaccords ont été recensés dans des unités légales de 11 salariés et plus. Dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'ensemble de ces textes sont au nombre de 1 101.

Champ : Textes hors épargne salariale, clos déposés et signés dans l'année.

Source : D@ccord consultation (DGT, exploitation Dares), base statistique des accords d'entreprise (Dares).

Note : Les représentants du personnel regroupent l'ensemble des délégués syndicaux, des élus ou salariés mandatés ainsi que des élus non mandatés.

Le temps de travail et sa flexibilité, sujet principal des accords dans les TPE

Hors épargne salariale, les accords portant sur le temps de travail représentent 93 % des textes ratifiés à la majorité des deux tiers des salariés dans les TPE (tableau F2). Les sujets les plus fréquemment abordés sont les forfaits en jours ou heures (36 %), l'aménagement du temps de travail (33 %), et les heures supplémentaires (27 %). S'il est vrai que l'instauration pour certains salariés du régime du forfait en jours est souvent un thème traité de façon isolée, les textes relatifs à l'aménagement du temps de travail couvrent un nombre important de sujets : durée collective, heures supplémentaires, forfaits, congés, outre le cœur même de l'aménagement (modulation, annualisation, astreintes etc.).

Tableau F 2
Thèmes des accords d'entreprises et des référendums selon la taille en 2018

	TPE		Unités légales de 11 salariés et plus	
	par référendum	par référendum	par référendum	par un représentant du personnel
Total accords, avenants et désaccords	1 101		34 895	
Type de ratification	par référendum	par référendum	par référendum	par un représentant du personnel
<i>Thèmes abordés parmi ces textes.....</i>	942	424	34 471	
Temps de travail.....	872	363	11 307	
<i>dont forfaits (en heures, en jours).....</i>	36 %	28 %	9 %	
<i>dont aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, cycles).....</i>	33 %	65 %	56 %	
<i>dont heures supplémentaires (contingent, majoration).....</i>	27 %	30 %	12 %	
<i>dont durée collective du temps de travail.....</i>	21 %	29 %	24 %	
Salaires et primes.....	28	63	14 084	
Emploi.....	7	8	2 517	
Conditions de travail.....	6	47	2 861	
Protection sociale.....	6	12	2 158	

Lecture : En 2018, 1 101 accords, avenants ou désaccords ont été recensés dans les entreprises de moins de 11 salariés. 942 de ces textes ont été ratifiés par référendum dont 872 (soit 93 %) abordant le thème du temps de travail.

Champ : Textes hors épargne salariale, clos déposés et signés en 2018.

Source : D@ccord consultation (DGT, exploitation Dares) et base statistique des accords d'entreprise (Dares).

(1) Les accords d'épargne salariale, depuis l'origine, comportent des modes de conclusion dérogatoires au droit commun, en particulier la ratification à la majorité des deux tiers des salariés. Ces textes dont le mode de validation n'a par conséquent pas été modifié par la réforme de 2017, n'ont pas été pris en compte dans cette étude. Par ailleurs, des textes enregistrés à tort sous la dénomination « accord » ont également été écartés du décompte.

Les textes traitant du forfait sont particulièrement fréquents dans les activités financières, qui englobent les activités de holding, et les activités spécialisées parmi lesquelles les activités comptables et juridiques, celles des sièges sociaux, les activités de conseil et de recherche-développement, tous secteurs employant une forte proportion de cadres. Le commerce, l'hôtellerie et restauration, les services aux entreprises et la santé sont plus concernés par l'aménagement du temps de travail. L'ouverture du dimanche est répandue dans certains de ces secteurs [6]. Le travail par cycles est fréquent dans les établissements de santé. Les heures supplémentaires sont souvent abordées dans la construction, qui est un secteur fortement utilisateur d'heures supplémentaires [6].

Dans les autres services (coiffure, associations...) le premier thème sur lequel des accords ont fait l'objet d'approbation par référendum est la durée collective du travail. La durée n'est pas traitée seule mais dans le cadre d'un aménagement du temps de travail (le plus souvent), de dispositions dérogatoires, voire d'un texte très général abordant aussi bien les rémunérations que les jours de carence ou le droit syndical à côté du temps de travail. Les TPE de ces secteurs recourent de façon importante aux CDD et au temps partiel [6].

Un tiers des 233 accords traitant des heures supplémentaires dans les TPE visent à réduire la majoration salariale prévue par le code du travail : la plupart ramènent le taux de majoration à 10 %, cinq à 15 %, deux à 12 % et deux à 20 %, pour les premières heures ou pour la totalité. Par ailleurs 16 % des accords (soit 38) portent le contingent d'heures supplémentaires au-delà de 350 heures, dans une fourchette allant de 360 à 600 heures annuelles. Les autres textes définissent souvent les heures supplémentaires, et s'en tiennent aux dispositions supplétives prévoyant un taux de majoration de 25 % lorsqu'ils le mentionnent.

Les textes relatifs à l'aménagement du temps de travail traitent majoritairement de l'annualisation ou de la répartition pluri-hebdomadaire. Une partie des textes, dans leur préambule, indiquent recourir à l'annualisation pour une meilleure compétitivité.

Hors temps de travail, les textes traitent des salaires et, surtout, des primes

Hors épargne salariale, 7 % seulement des accords ratifiés par référendum dans les TPE ne traitaient, en 2018 pas de temps de travail. Parmi ces textes, le premier thème abordé est celui des rémunérations, traitant presque uniquement des annexes au salaire (primes et indemnités). Les dispositions qui améliorent l'existant y sont rares. Près de la moitié de ces accords concerne l'exclusion de l'indemnité de fin de mission (IFM) pour les contrats de travail temporaire saisonniers ou d'emplois d'usage constant, ou la suppression ou la diminution de primes. Les autres traitent de conditions d'attribution, de versement et de la périodicité de différentes primes et indemnités, voire de mise en place de primes. Bien qu'il soit difficile d'en juger hors contexte, ils paraissent relativement neutres, et quelquefois favorables aux salariés.

Les textes relatifs à l'IFM émanent uniquement d'agences de travail temporaire. Ils sont tous rédigés sur le même modèle et font référence aux articles L1251-33 et L1251-6 du code du travail. Bien que déposés par des unités de moins de 11 salariés, ces accords sont produits au sein d'un réseau d'agences de travail temporaire gérant un même sujet de la même façon, en référence à la convention collective des entreprises de travail temporaire et aux accords nationaux professionnels concernant le personnel intérimaire des entreprises de travail temporaire. La pratique d'une supposée « négociation collective dans des TPE » se confond alors avec un comportement de réseau ou de métier, voire de branche.

Certains des textes résiduels traitent de changement de convention collective ou de dérogation à l'actuelle convention suite à un rachat, une fusion, une absorption, une modification du périmètre, une transformation de l'activité, un transfert de salariés, etc. L'incidence sur les salariés est difficilement mesurable à travers les seuls textes analysés.

Dans les accords traitant de l'emploi, la recherche de flexibilité est manifeste : ils traitent tous du « CDI intermittent » ou du « CDD à objet défini ». Enfin le thème de la protection sociale donne lieu à quelques textes de facture très classique.

Les accords de performance collective (APC) : que peut justifier le « bon fonctionnement » de l'entreprise ?

Quatre accords de performance collective figurent parmi les accords validés en 2018 suite à approbation par une majorité des deux tiers.

Deux des APC relèvent en fait d'une situation unique, le rachat par un franchiseur de cinq fonds de commerce d'une société en redressement judiciaire, et sont formulés dans les mêmes termes. Deux des entreprises ainsi franchisées ont chacune déposé un texte instaurant l'annualisation du temps de travail, un repos compensateur en lieu et place de la majoration des heures supplémentaires et l'extension de la mobilité sur un rayon de 15 km autour de la ville d'implantation et sur la France entière pour certaines missions. Aucune forme de compensation n'est évoquée et il est permis de douter des marges de manœuvre de ces entreprises quant au contenu des textes soumis à référendum.

Un troisième APC instaure le forfait jours pour tous les salariés, afin de faire face à l'inflation des bons de commande dans une entreprise en très bonne santé. Mais il est par ailleurs précisé que « *le refus de signer une convention individuelle de forfait jours sur l'année ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute* ».

Le quatrième APC est conclu pour « répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ». Ce texte érigé en accord de par son approbation par la majorité qualifiée de salariés se situe manifestement aux marges de la légalité.

Lorsque les salariés prennent part à la décision, la propension à appliquer une convention collective de branche sur un thème donné est moins importante que dans le cas général. L'écart est surtout marqué pour le thème des salaires : 61 % des TPE multi-salariés appliquent une convention collective sur ce thème mais seulement 52 % de celles qui associent les salariés à la prise de décisions le font. L'écart est de 2 points pour les conditions et le temps de travail et de 1 point pour la gestion de l'emploi (tableau 3). Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » montre que l'articulation entre dispositions de branche et d'entreprise diffère selon les thèmes de discussion. Les deux niveaux se concurrencent pour le thème des salaires alors qu'ils ont plutôt tendance à se renforcer l'un l'autre pour les autres thèmes (modèle logit, Tableau A en ligne).

Conflits et prises de décisions associant les salariés vont de pair

Selon les déclarations des dirigeants, 4 % des TPE multi-salariés déclarent avoir vécu en 2018 des conflits entre certains salariés et la direction et 3 % des conflits entre certains salariés et leurs collègues (5). À champ constant, la proportion d'entreprises concernées par des conflits entre la direction et les salariés a diminué de 1 point mais ceux entre les salariés eux-mêmes restent stables par rapport à 2016.

Les conflits ou tensions entre la direction et les salariés sont plus fréquents dans l'industrie tandis que ceux entre les salariés et leurs collègues sont plus fréquents dans les services. Aussi, les plus grandes TPE déclarent un peu plus de conflits ou tensions que les plus petites (tableau 4).

(5) Les entreprises n'ont pas été interrogées sur la survenue de grèves, événement plutôt rare si l'on se réfère au cas des entreprises de taille supérieure. Ces dernières années, moins de 1 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont déclaré une grève au cours de l'année considérée [3].

Tableau 3

Proportion de TPE appliquant une convention collective de branche

En % d'entreprises

	Convention collective de branche appliquée sur...			
	les salaires (hors primes)	la gestion de l'emploi	le temps de travail	les conditions de travail
Secteur d'activité				
Industrie.....	63	54	63	62
Construction.....	63	54	63	63
Commerce.....	64	56	64	64
Transport et Entreposage.....	56	47	58	56
Services.....	58	52	58	59
Taille				
2 à 4 salariés.....	60	53	60	60
5 à 7 salariés.....	63	55	65	64
8 ou 9 salariés.....	62	54	63	61
Convention collective et participation (avec l'ensemble des salariés ou des porte-paroles) des salariés aux prises de décisions				
Participation collective des salariés aux prises de décisions..	52	53	59	59
Ensemble.....	61	54	61	61

Lecture : dans le secteur de l'industrie, 63 % des entreprises ont appliqué une convention collective de branche pour la fixation du salaire. Parmi les entreprises qui ont déclaré avoir associé les salariés aux prises de décisions sur les salaires, 52 % d'entre-elles ont appliqué une convention collective de branche sur le même sujet.

Champ : ensemble des entreprises de 2 à 9 salariés (sauf stagiaires, intérimaires) hors agriculture, administration publique, activités des ménages, activités extraterritoriales ; France entière (hors Mayotte).

Source : Dares, Acemo TPE 2019.

Lorsque l'entreprise déclare avoir vécu des conflits ou de fortes tensions entre les salariés et la direction ou entre les salariés eux-mêmes, la propension à associer les salariés aux prises de décisions est sensiblement plus importante que dans le cas général. Dans la moitié des TPE ayant vécu des conflits ou de fortes tensions, les salariés ont été associés aux décisions concernant les conditions de travail (tableau 5). Il s'avère que les prises de dispositions sur les salaires, la gestion de l'emploi, le temps de travail ou conditions de travail sont plus probables dans les entreprises qui font face à des conflits. Ce résultat reste vérifié « toutes choses égales par ailleurs » (modèle logit Tableau A en ligne). C'est sur le thème de l'emploi que les conflits et les prises de décision vont plus souvent de pair. Les conflits peuvent être le signe qu'il existe une discussion sociale au sein de l'entreprise [1].

Aguibou Tall (DARES).

Tableau 4
Conflits dans les TPE

En % d'entreprises

	Conflits ou tensions...	
	avec la direction	avec les collègues
Secteur d'activité		
Industrie.....	5	3
Construction.....	3	2
Commerce.....	3	3
Transport et Entreposage.....	4	3
Services.....	4	4
Taille		
2 à 4 salariés.....	3	2
5 à 7 salariés.....	5	5
8 ou 9 salariés.....	5	6
Ensemble 2018.....	4	3
Ensemble 2016.....	5	3

Lecture : 3 % des TPE de 2 à 4 salariés déclarent avoir vécu des conflits ou de fortes tensions entre certains salariés et la direction.

Champ : entreprises de 2 à 9 salariés (sauf stagiaires, intérimaires) hors agriculture, administration publique, activités des ménages, activités extraterritoriales ; France entière (hors Mayotte).

Source : Dares, Acemo TPE 2019.

Tableau 5
Conflits et participation collective dans les TPE

En % d'entreprises

	Participation collective (avec l'ensemble des salariés ou des porte-paroles) 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
Conflits ou fortes tensions entre certains salariés et la direction.....	26	34	37	48
Conflits ou fortes tensions entre certains salariés et leurs collègues.....	26	38	39	52
Ensemble.....	9	16	20	29

Lecture : parmi les entreprises qui ont déclaré avoir vécu des conflits ou de fortes tensions entre certains salariés et leurs collègues, 52% ont associé les salariés aux prises de décisions sur les conditions de travail (29 % pour l'ensemble des TPE).

Champ : entreprises de 2 à 9 salariés (sauf stagiaires, intérimaires) hors agriculture, administration publique, activités des ménages, activités extraterritoriales ; France entière (hors Mayott

Source : Dares, Acemo TPE 2019.

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

Le dispositif d'enquêtes de la Dares sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) comprend notamment une enquête annuelle sur les très petites entreprises (TPE). L'enquête porte sur les entreprises de la France entière (hors Mayotte) employant de 1 à 9 salariés à l'exception des secteurs suivants : agriculture, administration publique (État, collectivités territoriales, hôpitaux et administrations de Sécurité sociale), ménages en tant qu'employeurs et activités extraterritoriales. Intérimaires et stagiaires sont exclus du champ.

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. 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 [7].

Chaque édition de l'enquête comporte un court module « tournant » qui a vocation à être administré tous les 4 ans. Un module relatif aux relations professionnelles dans les TPE a ainsi été introduit dans les éditions 2013, 2017 et de façon anticipée en 2019. Il repose principalement sur une question (« Ces douze derniers mois, en dehors de l'application de la convention de branche, 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. À partir de l'enquête 2017, une question relative à l'existence de conflits ou fortes tensions a été introduite.

Les résultats présentés ici sont issus de l'exploitation d'environ 25 353 questionnaires. Ces données ne sont pas comparables avec celles de l'enquête Acemo sur le « dialogue social en entreprise », qui est adressée aux entreprises de 10 salariés ou plus et traite des relations sociales juridiquement encadrées (les « négociations collectives »).

L'extension du champ de l'enquête Acemo TPE à partir de la collecte 2018

Jusqu'en 2017, l'enquête Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) annuelle auprès des entreprises de 1 à 9 salariés (enquête Acemo-TPE) porte sur l'ensemble des employeurs de France métropolitaine à l'exception de six catégories d'entre eux : les employeurs agricoles, les administrations publiques, les syndicats de copropriété, les associations loi 1901 de l'action sociale, les ménages en tant qu'employeurs et les activités extraterritoriales. En outre, les intérimaires et les stagiaires sont exclus.

À compter de la collecte 2018, le champ de l'enquête est étendu aux Drom hors Mayotte, aux syndicats de copropriété et aux associations loi 1901 de l'action sociale. Les syndicats de copropriété (près de 50 000 TPE) appartiennent au secteur NZ de la NAF (activités de services administratifs et de soutien). Les associations loi 1901 de l'action sociale de moins de 10 salariés (au nombre de 6 000) relèvent des secteurs QB (hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement) et, plus marginalement, SZ de la NAF (autres activités de services). L'extension aux Drom hors Mayotte (27 000 TPE) concerne tous les secteurs.

Cadre du dialogue social dans les TPE

La négociation collective *stricto sensu* implique la rencontre de représentants de la 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 par la loi, au même titre que les procédures de dépôt auprès de l'administration du travail, des accords et autres textes qui en sont issus.

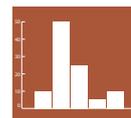
Employant un nombre de salariés inférieur aux seuils légaux définissant des obligations en matière de représentation du personnel, les TPE ne sont pas directement concernées par la négociation collective d'entreprise au sens du Code du travail. L'obligation d'organiser des élections de délégués du personnel ne s'impose qu'aux entreprises employant au moins 11 salariés. Néanmoins les TPE ne sont pas non plus exclues de tout cadre formel, et les circonstances peuvent conduire à ce qu'elles soient par exemple dotées d'un représentant du personnel.

L'enquête a été réalisée au deuxième trimestre 2019, après les ordonnances du 22 septembre 2017 qui réforment en profondeur le cadre du dialogue social, y compris dans les entreprises employant moins de 11 salariés. Ces ordonnances ont introduit le référendum dans les entreprises de moins de 11 salariés comme mode de validation d'un texte proposé par l'employeur, qui doit être approuvé à la majorité des deux tiers des salariés.

Pour en savoir plus

- [1] Daniel C. (2019), « La négociation collective d'entreprise en 2017 », *Dares Résultats* n° 58, décembre.
- [2] Ministère du travail (DGT, Dares) (2019), « La négociation collective en 2018. Bilans et rapports », La documentation française, juin.
- [3] Higounenc C. (2019), « Les grèves en 2017 », *Dares Résultats* n° 59, décembre.
- [4] Tall A. (2018), « Le dialogue social dans les très petites entreprises », *Dares Résultats* n° 20, mai.
- [5] Romans F. (2018), « Les relations professionnelles en 2017 : un panorama contrasté du dialogue social dans les établissements ? », *Dares Analyses* n° 015, avril.
- [6] Raffin C. (2019), « Le temps de travail dans les TPE – Sept profils de très petites entreprises identifiés », *Dares Résultats* n°20, avril.
- [7] Chausse M-L. (2020), « L'emploi dans les très petites entreprises fin 2018 », *Dares Résultats* n° 4, février.

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel



DARES RÉSULTATS

Édité par la Dares, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail.

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Magali Madeira**

Secrétaires de rédaction : **Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere**

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

Conception graphique et impression : Dares, ministère du Travail.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

✉ Réponses à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

@ Contact presse : **Joris Aubrespin-Marsal**
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

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