

## Le dialogue social dans les TPE en 2016

### Conditions et temps de travail au premier plan des discussions

Les très petites entreprises (TPE) emploient 20 % des emplois salariés (hors agriculture) au 31 décembre 2016. Ayant moins de 10 salariés, elles se trouvent au-dessous des seuils légaux qui imposent la présence de représentants du personnel et la tenue de négociations collectives. Le dialogue social y prend donc une tournure essentiellement informelle.

En 2016, 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. Les salariés ont été associés collectivement aux prises de décisions sur au moins l'un de ces sujets dans 31 % des entreprises ayant pris des dispositions. Ce sont les décisions sur les conditions et le temps de travail qui font le plus souvent l'objet de concertations collectives.

Par ailleurs, les très petites entreprises ne sont pas épargnées par les situations conflictuelles qui prennent la forme de tensions 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 du 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 (2) [2].

73 % des entreprises (3) employant 1 à 9 salariés déclarent avoir pris, en 2016, des dispositions sur au moins l'un des sujets suivants : salaires, emploi, conditions de travail et temps de travail (encadré 1). Le degré et le type de participation des salariés aux prises de décision renvoient à la configuration des relations sociales dans les TPE. En effet, un faible nombre de salariés et une grande proximité entre direction et salariés limitent la pertinence d'une représentation collective, même informelle, auprès de l'employeur. En particulier, les entreprises employant un seul salarié (37 % des TPE) ne sont pas concernées par le principe d'une consultation « collective » des salariés. La suite de cette publication ne porte donc que sur les TPE multi-salariés (c'est-à-dire de 2 à 9 salariés).

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

80 % des TPE multi-salariés ont pris des dispositions sur au moins un des sujets considérés. Dans 31 % d'entre elles, les salariés ont été « le plus souvent » (4) associés collectivement aux prises de décisions sur au moins un thème (graphique 1). Les décisions sur les conditions et le temps de travail font plus fréquemment l'objet de concertations collectives (respectivement 31 % et 22 % des entreprises ayant pris des dispositions sur l'un et l'autre thème) que celles sur la gestion de l'emploi (14 %) et les salaires (8 %) (tableau 1). Cela rejoint 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 [4].

(1) Les entreprises sont tenues d'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 la direction avec des représentants du personnel (des délégués syndicaux principalement, mais aussi des représentants élus ou des salariés mandatés dans certaines circonstances) afin 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 d'autres textes qui en sont issus.

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

(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 1). Dans la suite de la publication, elle ne sera pas systématiquement reprise pour ne pas alourdir le texte.

## Des modes de participation à la décision peu liés à la taille de la TPE

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 le nombre de salariés est grand, plus la notion de collectif a de sens. Il semble toutefois que les salaires se prêtent davantage aux échanges collectifs lorsque l'effectif est très restreint : certes, les décisions sur ce thème sont le fait de l'employeur sans consultation collective des salariés dans une grande majorité de cas (92 % 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. Ces résultats sont très stables par rapport à ceux de l'édition 2013 de l'enquête, qui traite également des relations professionnelles [5].

Dans les plus grandes TPE, les salariés sont plus fréquemment associés aux processus de décision *via* des porte-paroles : c'est le cas de 10 % des TPE de 8 à 9 salariés ayant pris des dispositions contre 7 % des TPE de 2 à 4 salariés (graphique 1).

## Un recours plus fréquent de l'industrie aux organisations d'employeurs

En 2016, 10 % des TPE multi-salariés ont eu recours aux services d'une organisation d'employeurs ou à ceux de la chambre de commerce et d'industrie (ou de la 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 est plus fréquent dans l'industrie (14 % des TPE multi-salariés) que dans les autres secteurs d'activité.

## Conflits dans les TPE et décisions prises vont de pair

Les conflits ou les fortes tensions qui surviennent entre la direction et les salariés ou entre les salariés eux-mêmes restent plutôt rares dans les très petites entreprises. Selon les déclarations des dirigeants, 5 % des TPE multi-salariés déclarent avoir vécu en 2016 des conflits entre certains salariés et la direction et 3 % des conflits entre certains salariés et leurs collègues (6). Les plus grandes TPE déclarent un peu plus de conflits ou de tensions que les plus petites (tableau 3).

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 décision la même année est sensiblement plus importante que dans le cas général. Ainsi, dans plus de 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 4). En outre, la probabilité que des dispositions soient prises sur

Tableau 1

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

En %

	Thèmes			
	Salaires (hors primes)	Gestion de l'emploi	Temps de travail	Conditions de travail
Entreprises signalant une décision sur chaque thème	66	61	62	59
<b>Lorsque des décisions ont été prises, elles l'ont été le plus souvent...</b>				
... par la direction ou dans le cadre d'échanges individuels.....	92	86	78	69
... en concertation avec les salariés.....	8	14	22	31
... avec un ou des salariés représentant les autres.....	2	4	4	5
... avec l'ensemble des salariés.....	6	10	18	26

Lecture : 66 % 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 2017.

Tableau 2

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

En % d'entreprises ayant pris des dispositions sur le même thème

	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
2 à 4 salariés .....	9	14	22	30
5 à 7 salariés .....	6	14	22	34
8 ou 9 salariés.....	5	14	21	34
<b>Ensemble</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>31</b>

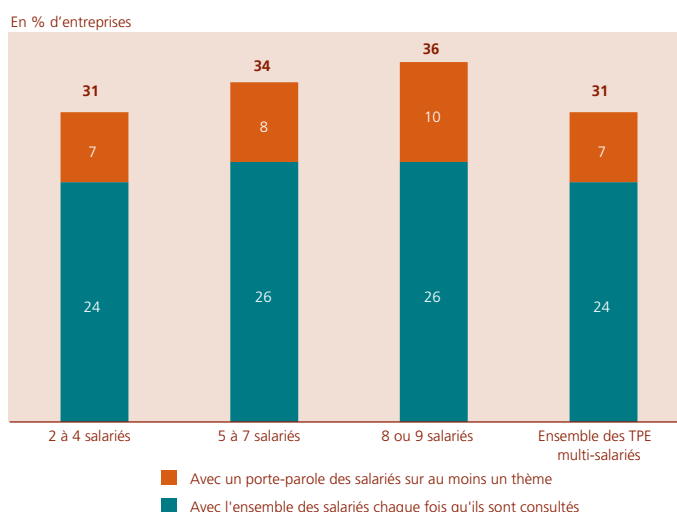
Lecture : les salariés ont été le plus souvent associés aux prises de décision sur les salaires dans 9 % des TPE de 2 à 4 salariés ayant pris des dispositions sur ce thème.

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 2017.

Graphique 1

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



Lecture : en 2016, les salariés ont été le plus souvent associés aux prises de décision sur au moins un sujet (salaires, emploi, conditions et temps de travail) dans 31 % de l'ensemble des TPE employant 2 à 9 salariés. Dans 7 % 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 2017.

(5) Par ailleurs, 61 % des TPE déclarent avoir eu recours à un expert-comptable.

(6) 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].

les salaires, la gestion de l'emploi, le temps de travail ou les conditions de travail est plus grande dans les entreprises faisant face à des conflits (ce résultat reste vérifié « toutes choses égales par ailleurs ») (tableau 5). Les conflits peuvent être le signe qu'il existe une discussion sociale au sein de l'entreprise [1].

Toutes choses égales par ailleurs, l'existence de dispositions prises sur les salaires, le temps de travail, les conditions de travail et la gestion de l'emploi varie en fonction d'autres éléments de contexte: objets et enjeux des décisions, activité économique, type de salariat... Ainsi, la présence de salariés en CDD, ou le fait que l'entreprise entreprenne des démarches de recrutement, ou bien le recours aux services d'une organisation d'employeurs ou de la chambre de commerce et d'industrie (ou de la chambre des métiers et de l'artisanat) sont positivement corrélés à des dispositions prises par l'entreprise en 2016, quel que soit le thème (tableau 5).

La probabilité qu'une TPE prenne des dispositions sur les salaires est plus importante dans les TPE où il existe au moins un cadre que dans celles qui n'en ont pas. A l'inverse, la probabilité que des dispositions soient prises sur les conditions et le temps de travail est plus faible en présence d'un cadre.

**Tableau 5**  
Les décisions prises dans les TPE selon leurs caractéristiques

	Rapport de chances que des entreprises prennent des dispositions...				
	... sur au moins un thème	... sur les salaires	... sur l'emploi	... sur le temps de travail	... sur les conditions de travail
<b>Conflit avec la direction</b>					
Oui.....	0.9***	0.2*	0.8***	0.3**	0.1*
Non.....	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
<b>Conflit entre salariés</b>					
Oui.....	0.6**	0.4***	0.5***	0.5***	0.5***
Non.....	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
<b>Présence de salarié(s) en CDD</b>					
Oui.....	0.2***	ns	0.4***	0.2***	0.1***
Non.....	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
<b>Présence de cadre(s)</b>					
Oui.....	ns	0.2***	ns	-0.1**	-0.1**
Non.....	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
<b>L'entreprise a entrepris des démarches de recrutement</b>					
Oui.....	1.3***	0.6***	1.3***	0.5***	0.5***
Non.....	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
<b>Recours récent aux conseils d'une organisation d'employeurs, CCI ou CMA</b>					
Oui.....	1.0***	0.4***	0.6***	0.5***	0.5***
Non.....	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
<b>Taille de l'entreprise</b>					
2 à 4 salariés .....	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
5 à 7 salariés .....	0.5***	0.3***	0.4***	0.2***	0.2***
8 ou 9 salariés .....	0.7***	0.5***	0.6***	0.3***	0.3***
<b>Secteur d'activité</b>					
Industrie.....	ns	0.3**	ns	ns	ns
Construction .....	ns	0.4***	ns	0.2**	0.2**
Commerce .....	ns	0.2**	ns	0.2**	ns
Transport et entreposage .....	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Services.....	ns	0.4***	ns	0.2*	ns

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

Lecture: la probabilité de prendre des dispositions sur les salaires est 50 % plus élevée dans les entreprises de 8 ou 9 salariés que dans les entreprises de 2 à 4 salariés (référence).

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 2017.

**Tableau 3**  
Conflits dans les TPE

En % d'entreprises

	Conflit	
	Avec la Direction	Avec les collègues
2 à 4 salariés .....	4	2
5 à 7 salariés .....	6	5
8 ou 9 salariés.....	7	7
<b>Ensemble</b>	<b>5</b>	<b>3</b>

Lecture: 4 % des TPE de 2 à 4 salariés déclarent avoir vécu, en 2016, 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, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales; France métropolitaine.

Source: Dares, Acemo TPE 2017.

**Tableau 4**  
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 .....	32	33	43	54
Conflits ou fortes tensions entre certains salariés et leurs collègues.....	27	34	41	53
<b>Ensemble</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>31</b>

Lecture: parmi les TPE ayant déclaré avoir vécu des conflits ou de fortes tensions entre certains salariés et la direction, 54 % ont associé les salariés aux prises de décision sur les conditions de travail. Cette proportion est de 31 % pour l'ensemble des TPE multi-salariés.

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 2017.

La probabilité de prendre des dispositions sur un thème donné varie également selon le secteur d'activité, sauf pour le thème de l'emploi pour lequel aucun secteur ne se distingue. Tous les secteurs d'activité ont une probabilité plus forte que dans le secteur des transports de prendre des dispositions sur les salaires. Les entreprises des secteurs construction, commerce et services prennent plus souvent des dispositions sur le temps de travail que dans les transports et l'industrie. Le sec-

teur de la construction, où les conditions de travail renvoient à des enjeux qui peuvent être plus prégnants ou immédiats, a une probabilité plus forte que des dispositions soient prises sur ce thème par rapport aux autres secteurs.

**Aguibou Tall (Dares).**

## Pour en savoir plus

[1] Daniel C. (2017), « La négociation collective d'entreprise en 2015 », *Dares Résultats* n° 066, octobre.

[2] Ministère du Travail (DGT, Dares) (2017), « La négociation collective en 2016. Bilans et rapports », La documentation française, septembre.

[3] Higounenc C. (2017), « Les grèves en 2015 », *Dares Résultats* n° 065, octobre.

[4] Romans F. (2018), « Les relations professionnelles en 2017 : un panorama contrasté du dialogue social dans les établissements ? », *Dares Analyses* n° 015, avril.

[5] Desage G., Rosankis E. (2016), « Le dialogue social dans les très petites entreprises », *Dares Résultats* n° 062, novembre.

[6] Le Ninivin D. (2018), « L'emploi dans les très petites entreprises fin 2016 », *Dares Résultats* n° 001, janvier.

### Encadré 1 — Le dialogue social dans les très petites entreprises selon l'enquête Acemo TPE

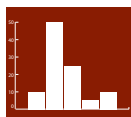
L'enquête annuelle Acemo auprès des très petites entreprises (Acemo TPE) s'adresse aux entreprises du secteur marchand non agricole employant 1 à 9 salariés et recueille des informations globales sur le type d'emploi, la convention collective appliquée, la durée du travail, le recours aux heures supplémentaires, 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 [6].

Chaque édition de l'enquête comporte un court module « tournant » qui a vocation à être administré tous les quatre ans. Un module relatif aux relations professionnelles dans les TPE a ainsi été introduit dans les éditions 2013 et 2017. Il 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. En 2017, une question relative à l'existence de conflits ou de fortes tensions a été ajoutée.

Les résultats présentés ici sont issus de l'exploitation d'environ 29880 questionnaires. Ces données ne sont pas directement comparables avec celles de l'enquête Acemo sur le « dialogue social en entreprise », qui est adressée aux entreprises de 10 salariés ou plus et qui traite des relations sociales juridiquement encadrées (les « négociations collectives »).

L'enquête a été réalisée au deuxième trimestre 2017, avant 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.

Données des graphiques et tableaux  
accessibles au format excel



#### DARES RÉSULTATS

est édité par le ministère du travail.

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 Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**

Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Hadrien Baer**

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

Conception graphique et impression :  
ministère du travail.

Réponse à la demande :

[dares.communication@travail.gouv.fr](mailto: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.