

Le dialogue social dans les très petites entreprises en 2022

Des salariés plus souvent associés aux prises de décisions sur les conditions de travail que sur les salaires

Les très petites entreprises (TPE), de moins de 10 salariés, emploient 18 % des salariés du secteur privé non agricole en 2022. Elles se trouvent en 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 2022, 81 % 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 augmente d'un point par rapport à celle observée en 2018. Dans 36 % d'entre elles, les salariés sont associés collectivement aux prises de décisions sur au moins l'un de ces sujets, le plus souvent les conditions et le temps de travail. Cette proportion augmente de quatre points par rapport à 2018.

En 2022, 5 % des TPE multi-salariés déclarent avoir vécu des conflits entre certains salariés et la direction, et 4 % des conflits entre certains salariés et leurs collègues. 12 % des TPE multi-salariés sont confrontées de la part de certains salariés à un absentéisme posant un problème.

Les très petites entreprises (TPE), de moins de 10 salariés, emploient 18 % des salariés du secteur privé non agricole en 2022. Employant un nombre de salariés inférieur aux seuils légaux en matière de représentation du personnel¹, 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]. Seulement 1 % des TPE employant 2 à 9 salariés déclarent, en 2022, l'existence d'une représentation du personnel exercée par un ou plusieurs salariés.

72 % des entreprises² employant 1 à 9 salariés déclarent avoir pris, en 2022 comme quatre ans auparavant [3], 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 : 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 en 2022) ne sont pas, par définition, concernées. La suite de la publication ne porte donc que sur les TPE multi-salariés (c'est-à-dire de 2 à 9 salariés).

Des dispositions prises dans quatre TPE multi-salariés sur cinq

En 2022, 81 % des TPE multi-salariés déclarent avoir pris des dispositions sur au moins un des sujets considérés (tableau 1). Cette proportion augmente d'un point par rapport

¹ Les entreprises qui emploient au moins 11 salariés sont tenues d'organiser des élections de représentants du personnel, c'est-à-dire depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, d'un comité social et économique (CSE).

² Il s'agit ici d'entreprises au sens de l'unité légale.

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 couvre l'ensemble des entreprises établies en France (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 également exclus du champ.

L'enquête Acemo TPE comporte chaque année un module thématique « tournant » qui a vocation à être administré régulièrement, au moins une fois tous les quatre ans. Comme lors des éditions collectées en 2013, 2017 et, de manière anticipée,

2019, le module de l'édition collectée en 2023, portant sur le millésime 2022, est relatif aux relations professionnelles et interroge le point de vue du dirigeant. Le module repose notamment sur une question : « En dehors de l'application de la convention de branche, comment ont été décidées, le plus souvent, les dispositions prises en 2022 ? », pour quatre domaines de la vie de l'entreprise, salaires (hors primes et épargne salariale), gestion de l'emploi, temps de travail, conditions de travail.

Les résultats présentés ici sont issus de l'exploitation de 21 038 questionnaires. Ces données ne sont pas comparables avec celles de l'enquête Acemo sur le dialogue social en entreprise (DSE), qui est adressée aux entreprises de 10 salariés ou plus et traite des relations sociales juridiquement encadrées, telles que les négociations collectives.

TABLEAU 1 | Dispositions prises dans les TPE multi-salariés en 2022 et 2018

Entreprises déclarant avoir pris des dispositions	Thèmes				
	Salaires (hors primes et épargne salariale)	Gestion de l'emploi	Temps de travail	Conditions de travail	Au moins un thème
Ensemble 2018	71	63	69	65	80
Ensemble 2022	74	65	74	70	81
Prise de dispositions par secteur d'activité en 2022					
Industrie	74	66	75	70	82
Construction	75	63	73	72	80
Commerce/ Hébergement-restauration	73	65	74	69	80
Transport et entreposage	74	68	73	72	83
Autres services*	76	65	73	70	82
Prise de dispositions par taille d'entreprise en 2022					
2 à 4 salariés	71	61	72	68	78
5 à 7 salariés	81	71	78	74	88
8 ou 9 salariés	83	75	79	77	88

*Le secteur « Autres services » regroupe l'information et communication, les activités financières et d'assurance, les activités immobilières, les activités scientifiques et techniques, les services administratifs et de soutien, les services privés non marchands (principalement enseignement, santé et action sociale privés) et les services aux ménages.

Lecture : en 2022, dans le secteur de l'industrie, 74 % des entreprises déclarent avoir pris des dispositions concernant les salaires (hors primes et épargne salariale).

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

Source : Dares, Acemo TPE 2023, Acemo TPE 2019.

aux précédentes données disponibles, portant sur 2018. Dans un contexte de regain d'inflation, le salaire reste le premier thème où des décisions sont prises : 74 % des entreprises sont concernées, une part en hausse de 3 points par rapport à 2018 [3]. La fréquence des dispositions prises sur le temps de travail et les conditions de travail augmente néanmoins plus significativement (+5 points pour chacun des thèmes, pour atteindre 74 % et 70 % respectivement), en lien avec la crise sanitaire et le développement du télétravail notamment. À l'inverse, l'emploi est le sujet où les TPE multi-salariés déclarent avoir pris le moins de dispositions (65 % des entreprises, en hausse de 2 points par rapport à 2018).

La fréquence des dispositions prises sur un thème donné varie légèrement selon les secteurs d'activité et, de façon plus marquée, selon le nombre de salariés. Les dispositions prises sur les salaires sont ainsi un peu plus fréquentes dans les services hors commerce, hébergement-restauration et transport-entreposage. Celles relatives à la gestion de l'emploi et aux conditions de travail sont plus souvent prises dans le transport et l'entreposage. Celles concernant le temps de travail sont davantage prises dans l'industrie, mais l'écart avec les autres secteurs d'activité reste toutefois ténue. Sur chacun des thèmes, les TPE ayant le plus de salariés sont celles qui prennent le plus souvent des dispositions.

Des salariés plus souvent associés aux prises de décisions sur les conditions de travail que sur les salaires

36 % des TPE multi-salariés déclarent que les salariés ont été associés « le plus souvent »³ collectivement aux prises de décisions sur au moins un thème (tableau 2). Cette proportion augmente de quatre points par rapport à 2018. Les décisions sur les conditions et le temps de travail occasionnent plus fréquemment des concertations collectives (respectivement

³ L'expression « le plus souvent » renvoie à la façon dont est posée la question qui permet de calculer les chiffres présentés (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 2022 et 2018

Entreprises déclarant avoir pris des dispositions	Thèmes				
	Salaires (hors primes et épargne salariale)	Gestion de l'emploi	Temps de travail	Conditions de travail	Au moins un thème
Lorsque des décisions ont été prises, elles l'ont été le plus souvent...					
...par la direction ou dans le cadre d'échanges individuels	85	77	74	68	85*
...en concertation avec les salariés	15	23	26	32	36*
...dont avec un ou des salariés représentant les autres	3	5	4	5	8
...dont avec l'ensemble des salariés	12	18	22	27	28
Prise de dispositions en concertation avec les salariés par taille d'entreprise					
2 à 4 salariés	17	24	26	31	34
5 à 7 salariés	12	21	26	34	39
8 ou 9 salariés	9	19	24	34	39
Ensemble 2022	15	23	26	32	36
Ensemble 2018	9	16	20	29	32

*Le total est supérieur à 100 % car pour une même entreprise, une décision peut être prise sur un thème par la direction ou dans le cadre d'échanges individuels et une autre décision prise en concertation avec les salariés sur un autre thème.

Lecture: en 2022, les dispositions sur les salaires (hors primes et épargne salariale) ont été le plus souvent décidées sans concertation collective avec les salariés dans 85 % des cas. Les salariés ont été le plus souvent associés aux prises de décisions sur les salaires dans 17 % des TPE de 2 à 4 salariés ayant pris des dispositions sur ce thème.

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 2023, Acemo TPE 2019.

32% et 26% des entreprises ayant pris des dispositions sur l'un et l'autre thème) que celles sur la gestion de l'emploi (23%) et les salaires (15%). 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 [4].

Les plus grandes TPE associent un peu plus souvent leurs salariés aux décisions concernant les conditions de travail que les plus petites (tableau 2). Inversement, il semble que les salaires se prêtent davantage aux échanges collectifs lorsque l'effectif est restreint. Les décisions sur ce thème sont le plus souvent le fait de l'employeur sans consultation collective des salariés, 85% des TPE multi-salariés le signalant, mais celles de 2 à 4 salariés font davantage état de concertations avec le collectif salarié sur ce sujet.

Des salariés plus souvent associés aux prises de décisions dans les entreprises déclarant des conflits

Selon les déclarations des dirigeants, 5% des TPE multi-salariés déclarent avoir vécu en 2022 des conflits entre certains salariés et la direction, et 4% des conflits entre certains salariés et leurs collègues⁴ (tableau 3). Ces proportions progressent d'un point par rapport à 2018. Les conflits ou tensions entre la direction et les salariés sont plus fréquents

TABLEAU 3 | Conflits, sanctions et absentéisme dans les TPE multi-salariés en 2022 et 2018

	Conflits ou tensions...		Sanctions	Absentéisme
	avec la direction	avec les collègues		
Secteur d'activité				
Industrie	7	5	7	13
Construction	4	4	7	14
Commerce/Hébergement-restauration	6	5	7	15
Transport et entreposage	8	4	12	16
Autres services*	5	5	5	9
Taille d'entreprise				
2 à 4 salariés	5	3	4	10
5 à 7 salariés	7	7	10	17
8 ou 9 salariés	8	9	13	20
Ensemble 2022	5	4	6	12
Ensemble 2018	4	3	-	-

*Le périmètre du secteur « Autres services » est le même que celui du tableau 1. Lecture: en 2022, 5% des TPE de 2 à 4 salariés déclarent avoir vécu des conflits ou de fortes tensions entre certains salariés et la direction, 4% ont mis en place des sanctions suite à des fautes, 10% se disent confrontées à un absentéisme posant problème..

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 2023, Acemo TPE 2019.

⁴Les TPE n'ont pas été interrogées sur la survenue de grèves, évènement plutôt rare si l'on se réfère au cas des entreprises de taille immédiatement supérieure : 1,1% des entreprises de 10 à 49 salariés déclarent ainsi une grève en 2022 [5].

TABLEAU 4 | Décisions prises en association avec les salariés dans les TPE multi-salariés, selon leurs caractéristiques en 2022

	Rapport de chances, par rapport à la situation de référence, pour que des décisions soient prises en association avec les salariés sur au moins un thème
Conflit avec la direction	
Oui	1,3***
Non	réf.
Représentation du personnel	
Oui	3,2***
Non	réf.
Convention collective de branche	
Oui	NS
Non	réf.
Taille de l'entreprise	
2 à 4 salariés	réf.
5 à 7 salariés	1,3***
8 ou 9 salariés	1,3***
Secteur d'activité	
Industrie	0,9*
Construction	NS
Commerce/Hébergement-restauration	0,8***
Transport et entreposage	NS
Autres services	réf.

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

Note : résultats d'une modélisation logistique, où la variable d'intérêt est le fait que l'entreprise a signalé avoir pris une disposition sur au moins un thème en ayant associé les salariés ; les variables de contrôle retenues sont celles présentées dans le tableau. Le périmètre du secteur « Autres services » est le même que celui du tableau 1.

Lecture : l'existence de conflits entre la direction et les salariés augmente, toutes autres caractéristiques observées égales par ailleurs, la propension que des dispositions associant les salariés soient prises sur au moins un thème.

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 2023.

dans le transport-entreposage et l'industrie. Les plus grandes TPE déclarent un peu plus de conflits ou tensions que les plus petites.

En 2022, 12 % des TPE multi-salariés déclarent être confrontées, de la part de certains salariés, à un absentéisme posant un problème. Cette situation est relativement plus fréquente au sein des entreprises de 8 à 9 salariés (20 %). Les entreprises du transport-entreposage et celles du commerce et de l'hébergement-restauration y sont plus souvent confrontées (respectivement 16 % et 15 %). Enfin, 6 % des TPE multi-salariés déclarent la mise en œuvre de sanctions à l'égard de salariés ayant commis des fautes (avertissement, mise à pied, licenciement, mutation, etc.). Ces pratiques sont plus répandues au sein des TPE de 8 à 9 salariés (13 %), ainsi qu'au sein du secteur du transport et de l'entreposage (12 %).

À caractéristiques données (dont le secteur d'activité et la taille de la TPE), lorsque l'entreprise déclare avoir vécu des conflits entre certains salariés et la direction, la propension à prendre des décisions associant les salariés est sensiblement plus importante que dans le cas général (tableau 4 et [tableau en ligne](#)). L'association des salariés aux prises de décisions est significativement plus forte lorsqu'une représentation du personnel est présente dans l'entreprise. ●

Maxime Lescurieux (Dares)

Pour en savoir plus

- [1] Pesenti M. (2023), « [La négociation collective d'entreprise en 2021. Regain de dynamisme après la crise sanitaire](#) », *Dares Résultats* n° 33, juin.
- [2] Ministère du travail (DGT, Dares) (2023), « [La négociation collective en 2022. Bilans et rapports](#) », *La documentation française*, décembre.
- [3] Tall A. (2020), « [Le dialogue social dans les très petites entreprises en 2018. Conditions et temps de travail toujours au premier plan des discussions](#) », *Dares Résultats* n° 30, septembre.
- [4] Romans F. (2018), « [Les relations professionnelles en 2017 : un panorama contrasté du dialogue social dans les établissements ?](#) », *Dares Analyses* n° 15, avril.
- [5] Lescurieux M. (2024), « [Les grèves en 2022 : des revendications salariales qui s'amplifient](#) », *Dares Résultats* n°24, avril.

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaire de rédaction
Thomas Cayet

Maquettistes
Christophe Chauvin, Valérie Olivier

Mise en page
Dares, ministère du Travail,
de la Santé et des Solidarités

Réponses à la demande
dares.travail-emploi.gouv.fr/contact

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

ISSN 2267 - 4756

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.

