

ANALYSE

Les relations sociales dans « les mondes » des très petites entreprises

1. Un état des lieux

Plusieurs facteurs se combinent pour justifier un état des lieux sur la représentation des salariés et les enjeux du dialogue social dans les TPE. Le premier est institutionnel : les partenaires sociaux sont invités à accélérer leurs discussions et négociations sur ce sujet. Un second facteur, davantage structurel, est lié à l'organisation des relations sociales au sein des TPE (voire des PME), largement influencée par un double émiettement : émiettement entre syndicats mais aussi entre syndiqués et non-syndiqués ; émiettement entre diverses organisations patronales. La première note propose un état des lieux des relations sociales dans les TPE, tel qu'il peut être analysé à partir de données statistiques variées mais parfois partielles. Dans la seconde note, il s'agit de mettre en exergue les différentes pratiques de dialogue social dans les TPE ainsi que les objets de négociation (temps de travail, salaires, santé, sécurité, risques professionnels). En définitive, ces analyses plaident pour un désencastrement des différents enjeux, afin de bien associer la représentation des salariés et la représentativité des syndicats.

Cet état des lieux des relations sociales dans les TPE s'inscrit dans le prolongement de travaux déjà réalisés par le Centre d'analyse stratégique sur la **démocratie sociale**. Ils mettaient en évidence que des zones où la citoyenneté sociale¹ est difficile correspondent, peu ou prou, au champ couvert par les TPE : quel que soit le secteur, « *les syndicats sont d'autant plus présents que les établissements sont grands* »². La présence sur le lieu de travail d'un syndicat dans un établissement de moins de 10 salariés n'atteint ainsi pas les 2 % tandis que celle dans un établissement de plus de 500 salariés est proche de 80 %. Ces travaux signalaient également que l'existence de représentants des salariés sur les questions de santé et de sécurité au travail pouvait permettre de réduire « *l'avantage différentiel dont jouissent les entreprises qui ne sont pas contraintes de mettre en place un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou celles qui, pourtant légalement tenues de le faire, ne se conforment pas aux règles en vigueur* ». Plus encore, « *l'ouverture de la représentation des salariés aux entreprises de petite taille (...) consacrerait une extension de la démocratie sociale. Elle offrirait aux employeurs les conditions d'une égalisation de la concurrence. La frontière au sein de la démocratie sociale ainsi redessinée constituerait un point d'arrivée possible des rapprochements entre démocraties politique et sociale. C'est dans cette direction que le groupe de travail paritaire qui devait être mis en place en septembre 2008 pourra travailler afin, comme l'indique la "position commune", « d'élargir le plus possible le nombre de salariés bénéficiant d'une représentation collective ».*

Dans la mesure où « les mondes » des petites entreprises sont mal connus, il importe d'en dessiner les frontières et le portrait statistique, tant pour approcher ce qu'ils représentent, dans leur diversité, par rapport au tissu productif dans son ensemble que pour mettre à plat un premier état des lieux des relations sociales avec ses limites méthodologiques.

¹ Voir notamment Jérôme Tournadre-Plancq et Benoît Verrier, « La démocratie politique comme modèle pour la démocratie sociale ? », *La Note de veille*, n° 99, Centre d'analyse stratégique, avril 2008, <http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/NoteVeille99VF.pdf>

² Loup Wolff, « Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents mais des syndicats bien implantés », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 16.1, DARES, avril 2008, p. 1.

Les TPE : des mondes unifiés derrière une catégorie descriptive

L'appellation de TPE tend à unifier des entreprises dont les modes de fonctionnement et de gestion, les intérêts ou encore les relations sociales varient fortement selon les secteurs, la localisation ou les clients (ménages ou autres entreprises).

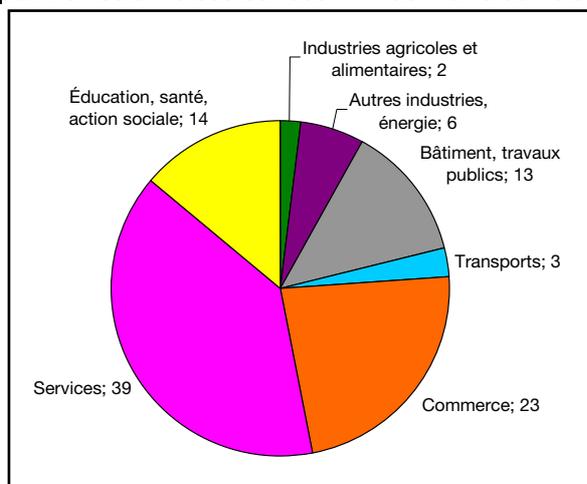
Néanmoins, on peut tenter de dresser un portrait des TPE afin de contribuer après d'autres³ à « sortir de l'ignorance »⁴. **La définition ici retenue⁵, se fondant notamment sur une recommandation de l'UE, vise les entreprises indépendantes de 0 à 19 salariés⁶. Entendu ainsi, les TPE représentent, à partir des données recueillies en 2006, plus de 95 % de l'ensemble des entreprises en France.** Le nombre d'entreprises indépendantes dont l'effectif salarié est compris entre 0 et 19 est en effet de 2,488 millions, selon le site gouvernemental qui leur est dédié. **Elles emploient 4,299 millions de salariés**, soit presque 30 % du total des salariés (hors administrations). Dans cet ensemble, 1,066 million d'entreprises comprenant de 1 à 9 salariés emploient 3,183 millions de salariés.

Ces chiffres, publiés par la Direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services⁷, sont issues principalement de deux bases de données⁸ qui permettent de couvrir entièrement le champ des TPE. Si les ordres de grandeur sont similaires, les chiffres varient d'une source à l'autre.

De nombreuses TPE font partie de ce qu'il est convenu d'appeler **l'artisanat**. Ainsi, selon la Chambre des métiers et de l'artisanat⁹, ce ne sont pas moins **920 000 entreprises** (au 1^{er} mars 2008) qui composent ce secteur¹⁰, comptant **plus de 3 millions d'actifs**. Ces entreprises, qui relèvent toutes de la Chambre des métiers, ne peuvent dépasser, sauf dérogation, dix salariés, environ 5 % des entreprises artisanales excédant ce seuil. Presque la moitié d'entre elles ne comprennent aucun salarié (plus de 420 000).

La répartition selon le secteur des TPE (*graphique 1*)¹¹ signale la sur-représentation (62 % des TPE) du commerce et des services (puis du BTP et de l'éducation, santé et action sociale, mais dans des proportions deux fois moindres).

Graphique 1 : Répartition selon le secteur des TPE de moins de 20 salariés en 2006



Source : DGI-INSEE-DCASPL [A1], bases de données fiscales des régimes du bénéfice réel (BIC-RN, BIC-RSI, BNC-DC) et des régimes « micro »

³ Pour une analyse d'ensemble des TPE, voir les travaux de Philippe Trouvé, et notamment la deuxième partie du rapport *Les aides publiques aux TPE*, rapport du groupe de travail présidé par André Mulliez, Commissariat général du Plan, 2004 (avec André Letowski).

⁴ Cf. Michel Marchesnay, « La petite entreprise : sortir de l'ignorance », *Revue française de gestion*, 29 (144), 2003.

⁵ Pour une réflexion approfondie sur les critères de caractérisation des TPE, voir Pascal Charpentier, « Existe-t-il un seuil pertinent pour caractériser les TPE ? », in Michel Lallement, Abderrahmane Abedou, Mohamed Madoui, Ahmed Bouy (dir.), *De la gouvernance des PME-PMI. Regards croisés France-Algérie*, Paris, L'Harmattan, 2006, 338 p., p. 53-64.

⁶ Sont considérées comme indépendantes les entreprises qui ne sont pas têtes de groupe ou filiales d'un groupe français ou étranger (soit les entreprises dont la participation dans le capital par un groupe dépasse 50 %). Les têtes de groupe ou filiales d'un « micro-groupe » français (groupe de moins de 250 salariés) sont toutefois considérées comme indépendantes.

⁷ http://www.pme.gouv.fr/economie/chiffresclefstpe/chiff_tpe.php.

⁸ Il s'agit de la base de données fiscales FICUS de l'INSEE et des données permettant de repérer les entreprises ayant opté pour un régime fiscal ultra-simplifié.

⁹ <http://www.artisanat.fr/Espaceartisanat/LartisanatenFrance/tabid/66/Default.aspx> (pages consultées le 28 septembre 2009).

¹⁰ 896 477 selon l'INSEE au 1^{er} janvier 2007.

¹¹ <http://www.pme.gouv.fr/economie/chiffresclefstpe/l11.pdf>.

Ces secteurs sont également ceux où, de façon relativement continue, la représentation des salariés est la plus faible. À partir des données de l'enquête REPONSE 2004-2005 (dont le champ couvre les entreprises de plus de cinquante salariés), il apparaît clairement que les services, le commerce ainsi que l'éducation-santé-action sociale constituent des secteurs où les défauts d'application des règles de représentation des salariés sont les plus manifestes et les plus nombreux¹². Il peut être rappelé, en regard, que « dans les TPE, les CDD sont plus nombreux que dans les PME ou les grandes entreprises ; les salaires sont plus bas à qualification égale ; la durée du travail reste élevée, avec près de 40 heures en moyenne, alors que les 35 heures sont généralisées dans les moyennes et grandes entreprises. Au printemps 2003, la DARES estimait que 80 % des salariés étaient proches des 35 heures, sauf les salariés des petites entreprises »¹³.

Une faible institutionnalisation des relations sociales

Les institutions représentatives du personnel (IRP) et les TPE

Les entreprises de 1 à 19 salariés, si elles constituent une grande part du tissu productif français, ont **moins d'obligations en termes de représentation institutionnalisée des salariés**. Elles emploient presque le tiers des salariés du secteur privé mais leurs dirigeants ont pour seule obligation d'organiser **l'élection des délégués du personnel** quand le nombre de salariés est supérieur à 11. Ce délégué représente le personnel auprès de l'employeur et lui fait part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail (Code du travail, convention collective, salaires, durée du travail, hygiène et sécurité...). Il est également consulté, en l'absence de comité d'entreprise, sur les licenciements économiques, la durée du travail (heures supplémentaires, horaires individualisés), la formation professionnelle ou encore la fixation des congés payés. Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel comme délégué syndical, pour la durée de son mandat. En outre, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale (RSS).

Ainsi, la seule institution représentative du personnel (IRP) au sein des TPE prévue dans le Code du travail est le délégué du personnel (pouvant, le cas échéant, faire office de délégué syndical ou de représentant de la section syndicale). Les autres IRP, et notamment le Comité d'entreprise et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), sont mises en place dès lors que l'entreprise dépasse le seuil de 50 salariés. Cependant, ce seuil peut être assoupli : l'Inspection du travail peut exiger la création d'un CHSCT dans des établissements de moins de 50 salariés en raison notamment de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux ; de même, des entreprises de moins de 50 salariés peuvent conclure un accord de regroupement en vue de créer un comité interentreprises d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les mondes des TPE imperméables aux relations sociales

Pour estimer la syndicalisation dans les très petites entreprises, il semble que l'enquête la plus utile soit l'Enquête permanente sur les conditions de vie des ménages (INSEE), dans la mesure où elle couvre l'ensemble des salariés. Sur cette base, Thomas Amossé montre que, **dans les établissements de moins de cinquante salariés, le taux de syndicalisation serait de 3,5 % ; en outre, 8,3 % des salariés de ces établissements déclarent une présence syndicale sur leur lieu de travail quand 19 % la signalent dans leur entreprise**¹⁴. L'enquête REPONSE (DARES), dont le champ couvre les établissements d'au moins 20 salariés, permet de préciser la part des salariés évoluant dans des établissements pourvus d'une IRP, élue ou désignée (*tableau 1*).

Force est de constater que la taille de l'entreprise joue un rôle crucial dans la représentation institutionnelle des salariés : quel que soit le type d'IRP, le nombre de salariés évoluant dans des entreprises pourvues en représentants des salariés augmente de façon très importante avec la taille de l'entreprise. En ce sens, il serait possible d'émettre **l'hypothèse suivante : les entreprises de 1 à 19 salariés, non couvertes par l'enquête citée, connaissent des taux sans doute encore plus faibles de présence d'un délégué du personnel.**

¹² Voir Olivier Jacod, « Les Institutions représentatives du personnel : davantage présentes, toujours actives mais peu sollicitées par les salariés », *Premières Synthèses*, n° 05.1, DARES, 2007.

¹³ Cf. *Les aides publiques dans les TPE*, op. cit., p. 17.

¹⁴ Thomas Amossé, « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Premières Synthèses*, n° 44.2, DARES, 2004.

Tableau 1 : Part des salariés évoluant dans des établissements dotés d'un Comité d'entreprise (CE), de délégués du personnel (DP), d'un CHSCT ou de délégués syndicaux (DS), selon la taille de l'établissement*En pourcentage de salariés*

Effectif de l'établissement	Présence d'au moins un DP ou d'une DUP		Présence d'un CE ou d'une DUP		Présence d'un CHSCT		Présence d'au moins un DS		Présence d'au moins une IRP (élue ou désignée)*	
	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005
20 à 49 salariés	58	64	27	28	16	18	20	24	66	69
50 à 99 salariés	75	83	72	75	56	62	46	50	87	90
100 à 199 salariés	84	92	89	91	83	84	69	75	96	97
200 à 499 salariés	93	94	93	95	93	93	82	88	98	98
500 salariés et plus	97	96	97	95	96	96	95	95	100	99
50 salariés et plus	88	92	88	89	83	84	75	78	96	96
Ensemble	80	85	72	74	65	68	60	65	88	90

* CE ou instance analogue, DP, Délégation unique du personnel (DUP), Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou DS.

Lecture : sur les années 2004 et 2005, 64 % des salariés des établissements de 20 à 49 salariés disposent d'un DP ou d'une DUP et 90 % des salariés des établissements de 50 à 99 salariés sont couverts par au moins une instance représentative.

Champ : établissements d'au moins 20 salariés du secteur marchand non agricole.

Source : enquête REPONSE 2004-2005 (volet « représentant de la Direction »), DARES.

En outre, la proportion d'établissements ne disposant pas d'un délégué du personnel (37 % dans les entreprises de 20 à 49 salariés) ou d'un délégué syndical (77 %) permet, là encore en prolongeant l'hypothèse, de considérer que les plus petites entreprises où l'organisation d'une élection est obligatoire sont sans doute celles où les difficultés pour un syndicat de s'implanter ou pour des salariés de faire élire un tel délégué sont les plus grandes¹⁵.

Tableau 2 : Établissements d'au moins 20 salariés dotés d'un Comité d'entreprise (CE), de délégués du personnel (DP), d'un CHSCT ou de délégués syndicaux (DS), selon la taille de l'établissement

Effectif de l'établissement	Présence d'au moins un DP ou d'une DUP		Présence d'un CE ou d'une DUP		Présence d'un CHSCT		Présence d'au moins un DS		Présence d'au moins une IRP (élue ou désignée)*	
	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005
20 à 49 salariés	57	63	25	26	15	17	19	23	65	68
50 à 99 salariés	74	83	70	72	54	59	45	49	87	89
100 à 199 salariés	84	92	88	90	82	84	67	74	96	97
200 à 499 salariés	93	93	93	95	92	93	81	88	98	98
500 salariés et plus	97	96	95	96	96	96	93	97	100	99
50 salariés et plus	80	87	79	81	69	72	58	63	91	93
Ensemble	65	72	44	46	34	37	33	38	74	77

* CE ou instance analogue, DP, Délégation unique du personnel (DUP), Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou DS. Lecture : sur les années 2004 et 2005, 63 % des salariés des établissements de 20 à 49 salariés disposent d'un DP ou d'une DUP et 89 % des salariés des établissements de 50 à 99 salariés sont couverts par au moins une instance représentative.

Champ : établissements d'au moins 20 salariés du secteur marchand non agricole.

Source : enquête REPONSE 2004-2005 (volet « représentant de la Direction »), DARES.

Enfin, parmi les entreprises de 20 à 49 salariés couvertes par une représentation des salariés, 56 % le sont par des élus non syndiqués (contre 27 % dans les entreprises de 50 salariés et plus, et cette proportion diminue au fur et à mesure qu'augmente le nombre de salariés de l'entreprise). Le tableau ci-dessous (données 1999) donne à voir très clairement la faiblesse d'une représentation salariée institutionnalisée dans les établissements comprenant entre 10 et 19 salariés.

¹⁵ Selon L. Wolff, « dans les faits, et même si la loi décourage une telle ingérence, ces situations [où aucun candidat ne se présente pour les élections] peuvent correspondre à des établissements dans lesquels la direction n'accepte aucune forme de représentation du personnel et fait – d'une manière ou d'une autre – obstacle à leur émergence ». Voir Loup Wolff, « Des institutions qui, malgré les évolutions du tissu productif, se maintiennent », in Thomas Amossé, Catherine Bloch-London et Loup Wolff (dir.), *Les relations sociales en entreprise*, Paris, La Découverte, « Recherches », 2008, 451 p., p. 97.

Tableau 3 : Part des établissements couverts par un CE, des DS, un CHSCT, et part des établissements ayant élu des DP, par taille d'établissement *En pourcentage*

	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	10 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 250 salariés	250 à 499 salariés	500 salariés et plus	Toutes tailles	50 salariés et plus
Couverture CE – DU	7,8	24,5	14,5	82,7	92,6	96,2	98,1	27,1	88,1
Présence DP – DU	14,7	48,3	27,9	73,8	83,4	91,6	94,8	36,4	79,8
Couverture DS	5,6	18,0	10,5	55,1	74,0	89,1	95,5	20,2	67,0
Couverture CHSCT	6,2	16,9	10,5	71,8	88,8	95,2	96,4	22,6	81,1
Aucune institution	81,2	44,1	66,4	10,2	3,3	1,7	0,5	56,2	6,6

Champ : établissements de 10 salariés et plus. *Source : DARES, enquête ACEMO-IRP 1999*

Toujours d'après les données de l'enquête REPOSE, les salariés des plus petites entreprises considérées « *ne semblent ni plus ni moins satisfaits de la manière dont leurs attentes sont prises en charge par les acteurs institutionnels* ». L'auteur ajoute que « *dans les petites entreprises comme dans les grandes, le climat social est perçu comme beaucoup plus tendu par les salariés que par les représentants de la direction et du personnel, signe de la distance qui sépare globalement les salariés des acteurs du dialogue social en entreprise* »¹⁶.

L'absence d'une pratique des relations sociales : un phénomène cumulatif

L'enquête ACEMO sur la négociation et la représentation des salariés porte sur les entreprises de plus de 10 salariés. Elle permet ainsi de mieux approcher la réalité des relations sociales au sein des TPE, même si elle confirme les éléments qui précèdent.

La DARES a pu ainsi **mettre en évidence la très faible part des entreprises de 10 à 19 salariés ayant négocié en 2007** (tableau 4) : 4,5 % des entreprises de cette tranche, représentant 4,7 % des salariés.

Tableau 4 : Part des entreprises ayant engagé au moins une négociation en 2007 et taux d'aboutissement

	Négociations engagées en 2007		Taux d'aboutissement des négociations	Part de la catégorie dans le champ total	
	% d'entreprises ayant négocié	% des salariés concernés	% d'entreprises ayant signé un accord parmi celles ayant négocié (1)	% d'entreprises	% de salariés
Ensemble	14,5	61,7	80,7	100,0	100,0
10 à 19 salariés	4,5	4,7	92,4 (2)	52,0	11,4
20 à 49 salariés	11,7	12,4	71,3	31,5	15,8
50 à 99 salariés	33,3	35,1	77,1	8,6	9,7
100 à 199 salariés	58,6	59,5	80,4	3,4	7,0
200 à 499 salariés	76,5	77,6	85,1	3,2	14,5
500 salariés ou plus	92,8	97,2	88,9	1,3	41,5
De 10 à 49 salariés	7,2	9,2	78,5	83,5	27,2
50 salariés ou plus	51,5	81,4	81,9	16,5	72,8
Dont 200 salariés ou plus	81,2	92,1	86,3	4,5	56,0
Entreprises ayant un délégué syndical	80,4	94,0	83,1	11,6	58,6
Entreprises n'ayant pas de délégué syndical	5,9	15,9	75,5	88,4	41,4

Lecture : les entreprises de 50 salariés ou plus représentent 16,5 % des entreprises et 72,8 % des salariés du champ de l'enquête ; 51,5 % d'entre elles ont engagé au moins une négociation collective durant l'année 2007. 81,4 % des salariés employés dans les entreprises de cette taille sont donc potentiellement concernés par au moins une négociation. Dans 81,9 % des entreprises de 50 salariés ou plus ayant ouvert une négociation au niveau central, au moins un accord collectif a été signé au cours de l'année 2007.

(1) Cet indicateur ne porte que sur les négociations engagées au niveau central de l'entreprise, et non sur les négociations menées au niveau des établissements, d'un groupe ou d'une unité économique et sociale.

(2) Donnée à consolider statistiquement.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

Source : enquête ACEMO « Négociation et représentation des salariés », DARES.

Le taux d'aboutissement des négociations semble un peu plus élevé – mais très fragile statistiquement –, **l'absence de délégué syndical paraissant constituer un des freins majeurs à l'engagement de négociations**¹⁷. L'étude avance que « *6 % seulement des entreprises n'ayant pas de délégué syndical ont ouvert une négociation collective en 2007* »¹⁸. Dernier élément concernant les TPE de 10 à 49

¹⁶ Voir les interventions au colloque « Le dialogue social dans les petites entreprises », 3^e rendez-vous annuel DARES-DRT sur les relations professionnelles, 30 juin 2006 : http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Doc_participant_DARES26juin.pdf

¹⁷ Sur ces aspects, voir Alexandre Carlier et Antoine Naboulet, « Négociations collectives et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2007 », *Premières Synthèses*, n° 18.2, 2009.

¹⁸ *Idem*.

salariés, la part des entreprises ayant déclaré au moins une grève en 2007 est de 0,7 % (quand elle est de 31 % pour celles de plus de 500 salariés). Si les conflits dans les TPE tendent à être domestiqués¹⁹, ces quelques données constituent le reflet inversé des pratiques de relations sociales dans les grandes entreprises où, le plus souvent, conflits ou, pour être plus précis, conflictualité²⁰ et négociations vont de pair.

Au-delà des **difficultés à recueillir des données homogènes** qui permettraient de caractériser plus finement l'état des **relations sociales** au sein des TPE, il semble que, d'une façon générale, celles-ci **soient faiblement institutionnalisées et peu ancrées dans un dialogue social entre partenaires sociaux ou représentants des deux parties**²¹. Ce constat n'empêche nullement le développement de relations « sociales » informelles dans les TPE²². En ce sens, le modèle de la conciliation et de l'arbitrage, qui a contribué à structurer les relations professionnelles, constitue sans doute encore, sous des formes renouvelées, un mode de résolution des problèmes, des conflits et des discussions dans les TPE²³.

La représentation des dirigeants de TPE

Si la représentativité des organisations syndicales est l'objet de nombreuses controverses et suscite des travaux empiriques variés, la représentativité des organisations d'employeurs paraît moins poser de questions : « *À quelques exceptions – notables – près, la représentativité des organisations patronales n'a souvent été contestée qu'en ce qui concerne la représentation des PME. L'importance de ces dernières a parfois été conséquente, mais visiblement, jamais au point de justifier une mesure précise des affiliations aux organisations d'employeurs* »²⁴. À ce titre, **très peu d'études se sont penchées de façon précise sur les « chiffres » de la représentativité patronale** – ces mêmes « chiffres » qui font débat entre acteurs sociaux mais également entre chercheurs ou spécialistes de l'activité syndicale. Le rapport de Jean Bunel (1995) a ouvert quelques pistes²⁵ qui sont prolongées et renouvelées à travers notamment les travaux dirigés par Michel Offerlé²⁶ et ceux commandés par la DARES dans le cadre d'un appel à projets en 2009. Organisations patronales (au pluriel), espace patronal, les patronats... la liste serait longue des expressions qui soulignent la pluralité des organisations et des modes de représentation des employeurs. L'hétérogénéité des structures locales, professionnelles voire de socialisation est telle que « les mondes » à décrire paraissent se démultiplier à mesure que l'on s'en approche.

Il reste que la question de la représentativité en tant que telle est, en l'état, insoluble en raison du manque de données. Marion Rabier, qui a réalisé un imposant travail de compilation de sources et de données sur ce sujet, estime²⁷ que le Medef représenterait 750 000 entreprises, dont 525 000 de moins de 50 salariés ; la CGPME disposerait de 550 000 entreprises affiliées, dont 300 000 de moins de 50 salariés ; l'UPA représenterait 250 000 à 300 000 entreprises artisanales, soit un tiers de l'artisanat. L'auteure reprend également, de façon prudente, les résultats de l'enquête REPONSE de la DARES (2004-2005) qui précise qu'environ « *la moitié des établissements de 20 salariés et plus déclare que leur entreprise est affiliée à une fédération patronale* »²⁸. Pour les entreprises de moins de

¹⁹ Voir Benoît Lepely, « Les conflits dans les petites entreprises », in Jean-Michel Denis (dir.), *Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, Paris, La Dispute, « États des lieux », 2005. L'auteur reprend également l'idée d'une transformation des conflits collectifs en « conflits intérieurs » (cf. Jean-Michel Denis (dir.), *Le conflit dans les rapports au travail : une catégorie encore pertinente ?*, Actes du séminaire GIP-MIS/DARES 2001-2002, 2003, p. 11).

²⁰ Sur les usages de ces termes, cf. Jean-Michel Denis (2005), *op. cit.*

²¹ Le travail qualitatif à partir de monographies mené par Pascal Charpentier et Benoît Lepely (*Très petites entreprises, stratégies, relations sociales et 35 heures*, Rapport GIP-MIS, juillet 2002) autour des relations professionnelles dans 29 TPE est de ce point de vue tout à fait éclairant.

²² Christian Dufour, Adelheid Hege, Catherine Vincent et Mouna Viprey, « Le mandatement en question », *Travail et emploi*, n° 82, avril 2000, p. 25-35.

²³ Claude Didry, « Droit, démocratie et liberté au travail dans le système français de relations professionnelles », *Terrains et travaux*, n° 14, 2008, p. 127-148, p. 132-133. Voir également Benoît Lepely, « Gestion des conflits dans les petites entreprises », in Jean-Michel Denis (2005), *op. cit.*. L'auteur souligne notamment l'existence d'arrangements individualisés dans les petites entreprises, structurés autour de règles informelles plutôt que de normes juridiques.

²⁴ Cf. Institut des sciences du travail/Université catholique de Louvain, *rapport sur la représentativité des organisations européennes de partenaires sociaux* 1^{ère} partie, septembre 1999, p. 44.

²⁵ Jean Bunel, *La transformation de la représentation patronale en France : CNPF et CGPME*, Rapport pour le Commissariat général du Plan, Paris, La Documentation française, 1995.

²⁶ Michel Offerlé, « Les organisations patronales », *Problèmes politiques et sociaux*, n° 937, 2007 et *Sociologie des organisations patronales*, Paris, La Découverte « Repères », 2009.

²⁷ Pour un panorama détaillé des sources, des limites et des estimations, voir Marion Rabier, « Revue de littérature : organisations patronales en France et en Europe », *Documents d'études*, DARES, n° 130, décembre 2007, p. 70-73.

²⁸ *Ibid.*, p. 73.

20 salariés, l'absence de données est patente et ne permet pas de saisir l'espace de la représentation patronale.

Marion Rabier signale **les deux principaux écueils méthodologiques** permettant de comprendre les difficultés à mesurer la représentativité des organisations patronales. **Les « degrés » ou les niveaux de cotisations**, tout d'abord, sont multiples et pas toujours rationnels : une entreprise adhère avant tout à un syndicat primaire et à une union interprofessionnelle régionale. Ce sont ensuite les échelons supérieurs qui vont, le cas échéant, adhérer à l'une ou l'autre des organisations patronales. Ensuite, **la multiplicité des adhésions** ne permet pas, par une simple addition, de connaître l'état de la répartition des adhérents entre les différentes organisations.

Néanmoins, les problèmes de mesure de la représentativité patronale ne semblent guère affecter les principales organisations, en dehors du périmètre des TPE-PME. Dans certaines branches, dans certains territoires ou pour certaines négociations, les organisations patronales savent ne présenter qu'un seul front. En revanche, c'est bien autour de la représentation des TPE qu'une partie de la concurrence se joue²⁹ et la signature d'un accord dans le champ de l'artisanat en 2001 a mis en évidence ces tensions.

L'accord pour le développement du dialogue social dans l'artisanat, signé le 12 décembre 2001 par la seule UPA mais par les cinq organisations syndicales de salariés alors représentatives, a pour ambition de « rendre plus attractifs les emplois en facilitant le développement des différents éléments du progrès social ». Reconnaisant l'existence du « coût » d'un tel développement, l'accord prévoit que les « entreprises (...) versent une contribution de 0,15 % du montant de la masse salariale » (article 2 de l'accord). Estimée par l'UPA à une moyenne de 30 euros par an et par salarié, cette contribution doit permettre de « compenser financièrement l'absence des chefs d'entreprise et des salariés lorsqu'ils se consacrent à une négociation », étant précisé, dans le même document³⁰, que « l'absence d'un salarié sur un effectif moyen de quatre employés est de nature à réduire l'activité de l'entreprise ». Cet accord, que le Medef et la CGPME ont refusé de signer, a été contesté par ceux-ci devant le Conseil d'État (Décision du 30 juin 2003) puis les juridictions civiles, jusqu'à l'arrêt de la Cour de Cassation du 4 décembre 2007. Aux yeux de Marc Milet, l'opposition du Medef et de la CGPME ne « résulte nullement du poids de nouvelles charges financières demandées aux entreprises ». Il s'agit, plus fondamentalement, « de la pérennisation d'un espace de représentation concurrent dans le milieu patronal », au sein duquel « les segments de la représentation patronale se chevauchent bien plus qu'ils ne se juxtaposent »³¹.

La participation aux élections professionnelles

Contrairement à une idée largement diffusée, la participation des travailleurs aux élections du monde du travail n'est pas « catastrophique » et n'accompagne pas un déclin parfois décrit comme inéluctable du syndicalisme. L'indicateur retenu pour éclairer ces analyses sans doute un peu rapides est le **taux de participation aux élections des conseillers prud'hommes**. Celui-ci est en effet le taux qui non seulement a le plus fléchi ces trente dernières années mais qui, en outre, pourrait le plus facilement être comparé au taux de participation d'une élection politique. Or, les élections de décembre 2008 ont été l'occasion de constater que seuls 25,5 % des salariés avaient pris part au vote (contre 32,7 % en 2002).

Néanmoins, et sans traiter ici des élections dans la fonction publique, **la participation aux élections professionnelles pour l'élection des membres d'un Comité d'entreprise** est plutôt élevée et supporte, à tout le moins, la comparaison avec des élections politiques importantes (européennes, législatives, régionales). En effet, ce taux est de 64,5 % en 2004-2005, c'est-à-dire sur l'ensemble d'un cycle électoral³². Il est d'ailleurs relativement stable, même s'il a perdu 2 points en dix ans et qu'il diminue lentement depuis une quarantaine d'années. À titre de comparaison, la participation aux élections législatives de 2007 s'élevait à 60,5 %, à 62 % aux régionales de 2004 ou encore à 41 % aux dernières élections européennes de juin 2009.

Il n'est pas possible (ni pertinent) de comparer de façon systématique des élections politiques impliquant 48 millions d'électeurs et des élections professionnelles couvrant presque 6 millions de

²⁹ Voir Marc Milet, « Parler d'une seule voix. La naissance de l'UPA et la (re)structuration du syndicalisme artisanal au tournant des années 1970 », *Revue française de science politique*, vol. 53, n° 3, 2008.

³⁰ UPA, *Mise en œuvre de l'accord pour le développement du dialogue social dans l'artisanat*, Dossier de presse, 9 avril 2009.

³¹ Voir Marc Milet, « Dialoguer pour exister ? Le syndicalisme artisanal en quête de légitimité par le dialogue social », *Terrains et Travaux*, n° 14, 2008, p. 85-86.

³² Cf. <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/participation2005.pdf> (page consultée le 15 octobre 2009).

salariés. Le rapprochement permet cependant de faire remarquer que **le vote dans l'entreprise pour désigner des représentants salariés constitue une pratique légitime aux yeux de l'ensemble des salariés concernés et à laquelle ils paraissent très attachés.**

Le taux de participation peut être présenté en fonction de l'effectif salarié de l'entreprise. Pour ne prendre qu'un exemple, ce taux dans les entreprises de moins de cinquante salariés est de 72,6 % pour le cycle électoral 2004-2005³³. Paradoxe de la représentation institutionnelle des salariés, **le taux de participation décroît à mesure que la taille de l'entreprise augmente, c'est-à-dire également à mesure que les taux de syndicalisation et de couverture des entreprises par une IRP croissent.** Bien évidemment, il serait possible de lire dans cette mobilisation des salariés des plus petites entreprises pour l'élection de leurs représentants un levier pour généraliser une forme de citoyenneté sociale. Rappelons néanmoins que ces élections sont rarement organisées dans les petites entreprises ; la tenue d'élection peut ainsi apparaître comme un enjeu en soi, pour les candidats comme pour les salariés, et donner lieu à des formes de participation extra-ordinaire. En outre, ces quelques points de participation supplémentaires peuvent être largement imputables à des formes de solidarités de proximité, ou, d'instrumentalisation, la communauté de travail pouvant exercer une contrainte implicite.

Il reste que l'élection et le vote ne constituent pas, loin s'en faut, des pratiques « repoussoirs » pour des salariés qui travaillent dans des entreprises même si l'on peut penser que la plupart des problèmes peuvent se régler « d'homme à homme », sans l'intermédiation d'un représentant.

Ce panorama – sans doute partiel et parfois limité par le manque de données précises – tend à signaler la forte hétérogénéité des entreprises regroupées sous la bannière des « très petites entreprises ». **Les mondes des TPE, aussi variés soient-ils, constituent cependant une sorte de point d'achoppement de la démocratie sociale :** les relations sociales, sous une forme institutionnalisée, entre représentants des salariés et représentants des employeurs y sont très peu présentes et les acteurs ne semblent guère disposés (dans le double sens, commun et sociologique, du terme) au dialogue social.

> *Benoît Verrier, Département Travail, Emploi, Formation*

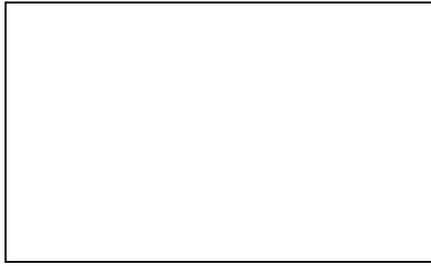
Directeur de la publication :
René Sève, directeur général

Rédactrice en chef de la Note de veille :
Nathalie Bassaler, chef du Service Veille,
Prospective, International

Pour consulter les archives
de la Note de Veille
en version électronique :
[http://www.strategie.gouv.fr/
rubrique.php3?id_rubrique=12](http://www.strategie.gouv.fr/rubrique.php3?id_rubrique=12)

Centre d'analyse stratégique
18, rue de Martignac
75700 Paris cedex 07
Téléphone 01 42 75 61 00
Site Internet :
www.strategie.gouv.fr

³³ Pour une analyse diachronique des élections professionnelles, voir Olivier Jacod, « Les élections au comité d'entreprise de 1989 à 2004. Une étude de l'évolution des implantations et des audiences syndicales », *Document d'études*, DARES, n° 137, 2008, 64 p.



BRÈVES