

Rencontre avec Mme Pinville, Secrétaire

L'identification des TPE comme segment particulier d'entreprises constitue le socle fondateur du SDI. Assurer la défense interprofessionnelle de ces 2,1 millions d'activités individuelles, soit 64% des entreprises en nombre représentant le tiers de l'emploi salarié, est gravé dans l'ADN du SDI. Depuis plus de 20 ans, nous constatons que nombre de dispositifs à destination des "PME" de 0 à 250 salariés sont inapplicables en fait (sinon en droit) voire induisent des effets contre productifs pour les TPE. Le travail de fond du SDI mené auprès des pouvoirs publics a porté ses fruits ces dernières années avec un large développement dans les textes et les discours du terme de "TPE". Pour autant, dans le cadre de son plan pour l'emploi à destination spécifique des TPE, le gouvernement s'est récemment heurté à la notion constitutionnelle d'égalité de traitement entre les différents acteurs économiques, plus spécifiquement en ce qui concerne la possibilité de moduler, en fonction de la taille de l'entreprise, le plafond des indemnités prud'homales. Face à la censure de ce dispositif par le Conseil Constitutionnel, le SDI s'est porté à la rencontre du gouvernement, notamment Mme Pinville en sa qualité de Secrétaire d'État au commerce et à l'artisanat, ainsi que Jean-Marie Le Guen, Secrétaire d'État aux relations avec le Parlement, afin de démontrer en quoi la reconnaissance constitutionnelle des TPE est un impératif.

Une reconnaissance constitutionnelle pour éviter la paralysie des TPE au titre de "simplifications" destinées en réalité aux seules grandes entreprises

La simplification du code du travail

Une simplification réservée aux entreprises outillées et structurées pour le dialogue social

La nécessaire intervention des partenaires sociaux

Les accords à intervenir dans les entreprises devront faire l'objet de négociations entre employeurs et organisations syndicales de salariés représentatives, à savoir les IRP (Institutions Représentatives du Personnel tels que Délégués du Personnel et membres du Comité d'Entreprise). Cette méthode suppose la présence dans

l'entreprise d'IRP aptes à la négociation, ce qui n'est pas le cas dans l'immense majorité des entreprises en nombre.

L'absence d'interlocuteurs pour 90% des entreprises en nombre

Au-delà des entreprises de moins de 11 salariés qui n'ont aucune IRP en interne, une large majorité (63%) d'entreprises de 11 à 19 salariés ne disposent pas non plus d'IRP. En d'autres termes, la notion d'accord d'entreprise ne peut concrètement s'entendre que dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Même sur cette catégorie, l'obligation de soumettre les accords d'entreprise à une commission paritaire de la branche professionnelle conduit dans une écrasante majorité des cas (90% dans certaines branches) au rejet de l'accord en

raison notamment du manque de technicité des interlocuteurs.

Un manque de technicité des interlocuteurs

Un dialogue entre spécialistes

Les chefs d'entreprise dénoncent avec juste raison la complexité du droit du travail. En l'occurrence, sous couvert de "simplification", la mission Combrexelle prône un dialogue social qui ne pourra être mené qu'entre les spécialistes que sont les DRH et les élus du personnel professionnels du syndicalisme.

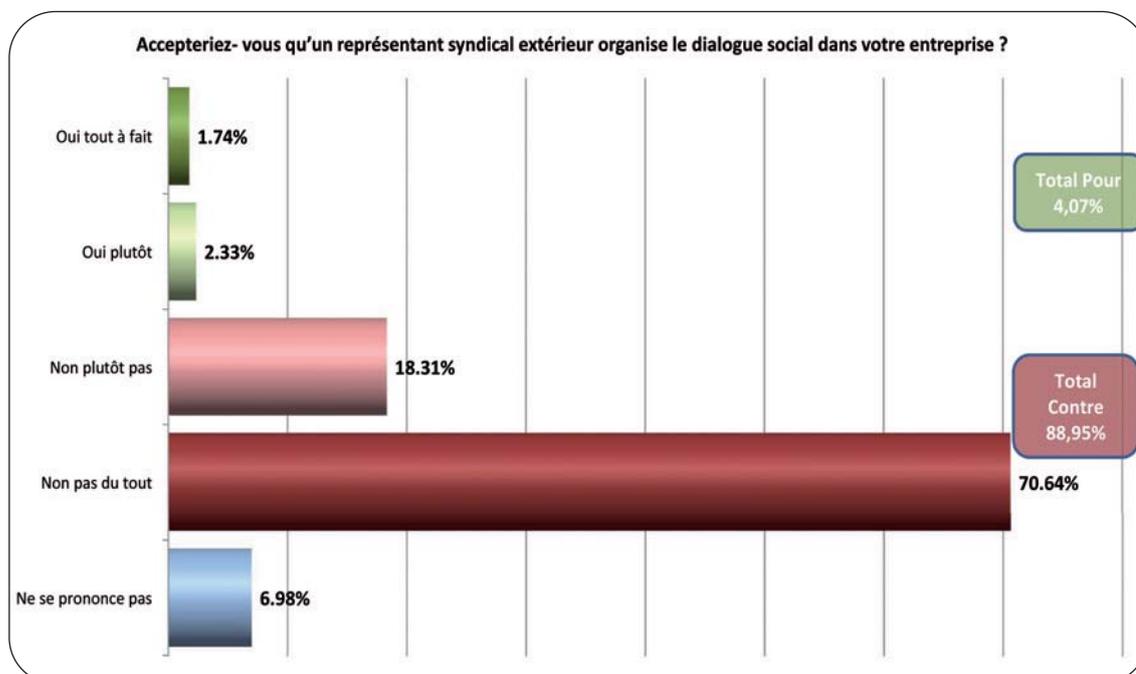
Une forme de négociation qui ne concerne que 0,2% des entreprises

Ainsi, une simplification par accords collectifs au niveau de l'entreprise ne peut s'entendre qu'au sein de structures techniquement

outillées pour un dialogue social complexe, sur un seuil que nous fixerons arbitrairement à au moins 250 salariés, soit 0,2% des entreprises en nombre. Concrètement, les 2,1 millions de TPE, lesquelles représentent 64% des entreprises et le tiers des salariés du secteur privé sont une nouvelle fois exclues de fait.

Des alternatives difficiles voire impossibles à mettre en oeuvre pour les TPE

Le ferme refus de toute ingérence syndicale dans les locaux de l'entreprise





Le passage d'État au commerce et à l'artisanat

Un refus exprimé par près de 89% des TPE

Puisqu'elles sont dépourvues d'IRP, il serait possible d'envisager des modes alternatifs de négociations dans les TPE, tel que le détachement d'un représentant d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés. Cette alternative ne saurait cependant être mise en place au constat du ferme refus des professionnels indépendants d'accueillir dans leurs locaux toute organisation syndicale, refus exprimé à près de 89%.

Interroger 7 à 19 personnes afin de dégager une majorité peut constituer une démarche cohérente. Toutefois, les TPE sont composées à 85% d'entreprises de moins de 6 salariés, dont 55% comportent de 1 à 2 salariés.

En conséquence, au sein de ces dernières entreprises notamment, ce n'est plus la majorité qui devra être recherchée mais l'unanimité. Le SDI considère pour autant que la méthode référendaire reste la moins mauvaise des solutions pour envisager de

Lorsque les partenaires sociaux acceptent de négocier, (ce qui n'est pas toujours le cas ainsi que nous l'a enseigné l'exemple d'un temps de travail à 24h hebdomadaire minimum, la représentativité des organisations patronales ou encore la modernisation du dialogue social), la répercussion d'accords nationaux et/ou de dispositifs législatifs peut s'avérer très longue. Ainsi, il aura fallu 6 ans pour que le secteur de l'hôtellerie-café-restauration négocie un accord de modulation du temps de travail,



Marc Sanchez, Secrétaire Général du SDI, remet à Martine Pinville, Secrétaire d'Etat au commerce et à l'artisanat, le rapport du SDI sur la reconnaissance constitutionnelle des TPE

La solution du mandatement

Une solution intermédiaire consisterait à envisager le "mandatement", à savoir la désignation par une organisation syndicale d'un salarié de l'entreprise ayant pour mission unique de représenter ledit syndicat pour la durée de la négociation à réaliser.

La démocratie directe ou méthode référendaire

Un avis direct des seuls concernés

Dans ce cas de figure, l'obstacle que peut constituer l'intermédiation d'une organisation syndicale de salariés est contourné par une intervention directe auprès des salariés de l'entreprise, appelés à se prononcer par référendum sur le projet d'accord soumis, élaboré par le chef d'entreprise seul ou en concertation avec ses effectifs.

Le faible nombre de salariés comme éventuel obstacle

permettre l'accès aux TPE à une future réforme du droit du travail.

La seule alternative au référendum s'avère être en effet la convention collective de branche sur laquelle le chef d'entreprise indépendant n'a aucune prise.

Les TPE prises au piège de l'accord de branche

Les TPE sont présentes dans toutes les branches professionnelles. Or, à l'exception notable du bâtiment, il n'existe pas de convention collective nationale ou de branche qui leur soit spécifiquement adaptée. En conséquence de quoi les négociateurs sont très largement, sinon exclusivement, issus des appareils syndicaux, patronaux comme salariés, fort éloignés du quotidien des TPE et de leurs équipes.

Des délais de traitement très longs

sujet pourtant crucial de l'organisation du travail dans l'entreprise. De plus, les conventions collectives ne sont malheureusement pas à jour des évolutions législatives, réglementaires, voire jurisprudentielles (ex : les conditions de validité d'une clause de non concurrence telles que prévues dans la convention collective de la coiffure sont contraires à la jurisprudence de la Cour de Cassation depuis 2007).

Des résultats parfois aberrants

Dans le secteur de l'automobile, les partenaires sociaux ont mis en place en 2010 une «Prime de réussite» versée par chaque entreprise aux apprentis et alternants, prime pouvant atteindre 3 mois de salaires. Au constat des conséquences catastrophiques de cette généreuse mesure sur l'apprentissage au sein des TPE de la